



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Política de integridad y la responsabilidad administrativa en los
procedimientos disciplinarios del sector transportes de Perú,
2022**

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

AUTORA:

Chapoñán Mendoza, Sandra Victoria (orcid.org/0000-0003-0728-7000)

ASESORES:

Dr. Calderon Paniagua, Dennys Geovanni (orcid.org/0000-0002-6569-0634)

Dra. Quispe Vilca, Grisely Rosalie (orcid.org/0000-0003-0526-4366)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A los profesionales que coadyuvaron con la presente investigación y a Dios, todopoderoso.

Agradecimiento

A mi esposo, por la paciencia y apoyo incondicional.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	8
III. METODOLOGÍA	22
3.1 Tipo y diseño de la investigación	22
3.2 Variables y operacionalización	23
3.3 Población, muestra, muestreo	25
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	28
3.5 Procedimientos	31
3.6 Método de análisis de datos	33
3.7 Aspectos éticos	33
IV. RESULTADOS	35
V. DISCUSIÓN	52
VI. CONCLUSIONES	66
VII. RECOMENDACIONES	68
REFERENCIAS	71
ANEXOS	81

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Prueba de normalidad por Kolmogorov – Smirnov de las variables de investigación</i>	35
Tabla 2 <i>Frecuencia de la variable política de integridad y la variable responsabilidad administrativa</i>	36
Tabla 3 <i>Frecuencia de la dimensión capacidad de sanción y la variable responsabilidad administrativa</i>	38
Tabla 4 <i>Frecuencia de la dimensión capacidad de prevención y la variable responsabilidad administrativa</i>	40
Tabla 5 <i>Frecuencia de la dimensión identificación y gestión de riesgos y la variable responsabilidad administrativa</i>	42
Tabla 6 <i>Significancia y correlación entre política de integridad y la responsabilidad administrativa</i>	45
Tabla 7 <i>Significancia y correlación entre la capacidad de sanción y la responsabilidad administrativa</i>	47
Tabla 8 <i>Significancia y correlación entre la capacidad de prevención y la responsabilidad administrativa</i>	48
Tabla 9 <i>Significancia y correlación entre la identificación y gestión de riesgos y la responsabilidad administrativa</i>	50

Resumen

Esta investigación ha tenido como objetivo principal determinar cómo la política de integridad se relaciona con la responsabilidad administrativa en los procedimientos disciplinarios del sector transportes de Perú – 2022; al respecto, contó con un tipo de investigación básica, con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional; de diseño no experimental, corte transversal; de la misma forma, respecto a la población estuvo constituida por 165 servidores públicos de los cuales se sacó una muestra de 116 servidores a fin de aplicarles una encuesta utilizando el instrumento de cuestionario. Lo resultados han evidenciado que la política de integridad se relaciona de manera positiva alta con la responsabilidad administrativa del sector transportes de Perú, puesto que se ha obtenido una significancia de 0,001 menor a 0,05, encontrándose dentro del margen de error; de la misma manera, se obtuvo un valor de Rho de Spearman de 0,795 por lo que se puede determinar que la correlación es positiva alta entre la política de integridad y la responsabilidad administrativa en los procedimientos disciplinarios del sector transporte de Perú – 2022; y, en consecuencia, se percibe que en la medida que se implementen acciones de mejora vinculadas a la política de integridad, ello repercutirá en la responsabilidad administrativa vinculado a los procedimientos disciplinarios.

Palabras clave: Política de integridad, responsabilidad administrativa, procedimientos disciplinarios.

Abstract

The main objective of this research was to determine how the integrity policy is related to administrative responsibility in disciplinary procedures in the Peruvian transport sector - 2022; in this regard, it had a basic type of research, with a quantitative approach, descriptive correlational level, non-experimental design, cross-sectional; likewise, with respect to the population, it consisted of 165 public employees from which a sample of 116 servants was taken in order to apply a survey using the questionnaire instrument. The results have shown that the integrity policy is highly positively related to the administrative responsibility of the Peruvian transport sector, since a significance of 0.001 lower than 0.05 was obtained, which is within the margin of error; likewise, a Spearman's Rho value of 0.795 was obtained, so it can be determined that there is a high positive correlation between the integrity policy and administrative responsibility in disciplinary procedures in Peru's transportation sector - 2022; and, consequently, it is perceived that to the extent that improvement actions linked to the integrity policy are implemented, this will have an impact on administrative responsibility linked to disciplinary procedures.

Keywords: Integrity policy, administrative responsibility, disciplinary procedures.

I. INTRODUCCIÓN

Dentro del contexto internacional, el procedimiento administrativo disciplinario se ejecuta en un marco de garantías constitucionales y del Sistema Internacional de Derechos Humanos, conforme lo explica por Diaz-Urzuza (2018) en los procedimientos administrativos disciplinarios desarrollados en Chile, los cuales buscan el deslinde de responsabilidades administrativas de los funcionarios públicos, lo cual se encuentra garantizado, especialmente por el acatamiento al debido proceso y el principio *pro homine* a fin de llevar un procedimiento racional y justo.

Por su parte, la corrupción es una circunstancia de larga data, conforme realiza el recuento histórico desarrollado por Baque, et al. (2020) desde el antiguo testamento de la Biblia y oficializando acciones concretas, desde el siglo pasado, a través de los informes emitidos en Estados Unidos como las estrategias de anticorrupción con el Acta Anti-Racketeering en 1934 y el Acta Hobbs en 1946; asimismo, desarrolla las posibles causas relacionadas a la generación de corrupción, básicamente con el abuso de poder, escasez o debilidades de los procedimientos e instrumentos administrativos institucionales; así como en la debilidad en la normatividad que sanciona dichos actos. Agregando a lo expuesto, la gran corrupción ha ocasionado serios efectos en el mundo, especialmente en Latinoamérica con el caso ODEBRECH, citado por diversas fuentes y reafirmado por Baque, et al. (2020) sobre la determinación y reconocimiento ante la justicia estadounidense con una deuda por más de treinta y tres millones de dólares generado a consecuencia de la corrupción en Ecuador.

A nivel nacional, se cuenta con reportes publicados por la Contraloría General de la República [CGR] (Shack et al., 2020) mediante los cuales se efectúa un análisis de las causas, determinado que la corrupción es sistemática y que ello proviene de la existencia de una debilidad institucional de las entidades públicas, el deficiente desempeño de sus funcionarios, las fallas de la administración pública y la inconducta funcional. Asimismo, según los estudios efectuados se precisa que a partir del 2020 y, bajo el contexto de la pandemia, así como, bajo el impulso de la gestión de obras públicas para la reactivación económica, existió un mayor porcentaje de incidencia de hechos irregulares, especialmente en el sector transportes, el cual estuvo orientado al perjuicio

económico extrapolado (Shack et al., 2021); esta situación determina que existen características que se presentan dentro de la administración pública que son repetitivas o constantes como causas para el incumplimiento de acciones de integridad pero que además de ello, estas situaciones se presentan con mayor ocurrencia en el sector transporte.

De otro lado, también se cuenta con el estudio del informe especial de la Procuraduría Pública Especializada en delitos de Corrupción [PPEDC] (2021) del Ministerio de Justicia [MINJUS] quien llega a similar conclusión sobre la corrupción en el año 2020, teniendo como causas la alta discrecionalidad, el relajamiento de los procedimientos y la reducción de los controles dentro de la administración pública; así como, la inconducta funcional, que está relacionada con aspectos a tratar dentro de la política de integridad; dentro de dicho estudio se analizaron los legajos vinculados a denuncias por corrupción, determinándose en Lima y Ayacucho la mayor cantidad de casos en el contexto del Covid-19, identificando 39 casos respecto a obras públicas; asimismo, dentro de los datos que se destacan sobre delitos contra la administración pública se tiene al de peculado con seiscientos treinta y ocho legajos estudiados, colusión con cuatrocientos dieciséis casos analizados, negociación incompatible o aprovechamiento indebido del cargo con trescientos dos procesos tramitados y con ciento cincuenta y nueve legajos sobre corrupción de funcionarios.

A nivel local, existen reportes periodísticos sobre presuntos hechos de corrupción en el sector transportes, lo cual puede incidir en la implementación de la política de integridad, materia de estudio en la presente investigación y que conlleva a que internamente se conozca la responsabilidad administrativa, tales como el caso Tarata publicado en el portal web por El Comercio (2022), mediante el cual se vincula la presunta participación de funcionarios de niveles altos en el estado y del sector transportes para la gestión de la aprobación de un concurso público a favor de un tercero, dándose un hecho particular que, con cierto tono político, colocó la imagen del sector transportes frente a la opinión pública; de la misma manera, otro hecho que se produjo dentro del sector transportes es la presunta designación de personal que no resultó idóneo para desempeñar el cargo, lo cual impacta en la gestión del servicio que presta el sector transportes, según lo publicado por la Defensoría del Pueblo (2022) en el cual durante el año 2022 se efectuó la designación de personas vinculadas con

el partido político de turno y sobre todo, se enfatizó que no se cumplían con los requisitos mínimos que exigían los propios documentos de gestión del sector transporte.

De la misma manera, consta la denuncia periodística, en la nota del Diario Gestión (2022), respecto a que el sector transportes se habría constituido en una supuesta agencia de empleo, ello en palabras de una ex alta funcionaria, lo cual pudo repercutir en la percepción ciudadana sino también en los servidores públicos que prestan labores en el sector transportes, el cual es catalogado como uno de los entes que administran mayor cantidad de recursos económicos Ministerio de Economía y Finanzas [MEF] (2023) y que su rol es fundamental y trascendental para cerrar brechas de comunicación.

Esta situación conlleva a analizar sobre el adecuado tratamiento que se efectúa a nivel de los procedimientos disciplinario aplicados en el sector transportes; no obstante, analizada la información antes expuesta sobre la problemática de la corrupción como hecho a tratar en la política de integridad y la responsabilidad administrativa, existe información, contraria cuando se visualiza en el Observatorio Web de los registros de sanciones, el cual se constituye en fuente de consulta por la CGR, sobre la base de datos proporcionada por la Autoridad Nacional de Servicio Civil [SERVIR], que en el citado repositorio informático otorga como resultado de consulta ciudadana que el sector transportes registra un promedio de veintitrés sanciones de suspensión e inhabilitación de los funcionarios y servidores públicos entre los años 2021 y 2022; por lo que, este dato resulta inquietante frente a la descripción de los hechos acontecidos sobre afectación probable al erario público por este sector sino también del presunto aprovechamiento del cargo para designar personas no idóneas para el desempeño la función pública atentando contra la integridad.

Con la finalidad de corroborar lo expuesto, se consultó en el acceso público de buscador de información sobre las resoluciones sobre declaratoria de prescripción, publicadas en la página web del sector transportes y comunicaciones (2022) obteniendo que se encuentran tres resoluciones de prescripción de la acción disciplinaria sólo de la sede central ejecutora del sector transporte. En tal sentido, aunado a lo expuesto, la existencia de resoluciones sobre prescripción se constituye como una situación de urgente atención pues se verifica que existe un riesgo que no se determine de manera oportuna las

sanciones por las infracciones advertidas o por lo menos, de los hechos denunciados y por tanto puede repercutir en la política de integridad y la determinación de la responsabilidad administrativa.

Sumado a lo expuesto, el sector transportes viene siendo evaluado a través de la implementación de estrategias derivadas de la Política de Integridad y Lucha contra la corrupción (Presidencia de Consejo de Ministros [PCM], 2018). Es así que esta, en su eje de capacidad de sanción, está relacionada con la capacidad de respuesta, para que a través de los procedimientos administrativos disciplinarios y la atención de denuncias bajo las características de efectuarlas con eficiencia y eficacia se cumpla con la finalidad de resolver la situación cuestionada; sin embargo, como se detalla líneas arriba, no se estarían adoptando acciones concretas para que dicho sector tenga evaluaciones sobre una adecuada implementación de la política de integridad, lo cual resulta cuestionable y con falta de credibilidad sobre las acciones que vienen adoptando.

Finalmente, cabe indicar que los estudios que determinaron el cálculo de la corrupción señalados en los párrafos precedentes, no son coherentes con los resultados de la evaluación en los que concluyó la Secretaría de Integridad Pública [SIP] de la PCM a través del Índice de Capacidad Preventiva frente a la corrupción [ICP], mediante el cual se obtiene que el sector transporte efectúa acciones para contrarrestar indicios de presuntos actos de corrupción, debido a que según el reporte del ICP de diciembre de 2022, el sector transporte obtuvo una calificación deseado, pero a nivel de componentes, la evaluación baja en el componente de riesgos. Este componente, se constituye en una de las dimensiones citadas dentro de la investigación como identificación y gestión de riesgos.

Es por ello, que el problema está enfocado a determinar, ciertamente, la relación que existe entre la política de integridad y la responsabilidad administrativa en los procedimientos administrativos, para lo cual se debería conocer aquello que se encuentra claramente identificado por los servidores sobre estas dos variables y de qué manera puede mejorarse.

En este contexto, y de acuerdo a la Ley N° 30057, que regula el régimen SERVIR, las gestiones para determinar la responsabilidad administrativa para los casos seguidos a ser sancionados con amonestación escrita en los procedimientos disciplinarios, siguen las mismas pautas, plazos para aquellos

que ameritan ser sancionados con suspensión o destitución; sin embargo, aplicando solo este aspecto de la política de integridad y que además de ello, se suma la inoportuna atención de las denuncias, impacta en la percepción de los ciudadanos como de los propios servidores civiles, pues no se habría tomado conciencia que implementando adecuadamente esta política en acciones de prevención, de sanción, así como, de identificación y gestión de riesgos podrían existir mejores resultados en la determinación de la responsabilidad administrativa de los procedimientos disciplinarios

A manera de conclusión, se torna importante desarrollar la presente investigación dentro de la competencia del sector transportes, ya que los hechos antes señalados explican la problemática respecto a las acciones que se estarían desarrollando para implementar la política de integridad y su relación con la determinación de la responsabilidad administrativa para la lucha contra la corrupción, sea a nivel de micro o macro corrupción dentro del deslinde de responsabilidades administrativas y que se encuentre dentro de la propia capacidad de sanción del sector transporte.

Según lo señalado se tiene que la investigación lleva por título: La política de integridad y la responsabilidad administrativa en los procedimientos disciplinarios del sector transportes de Perú, 2022 y plantea como problema general: ¿De qué manera la política de integridad se relaciona con la responsabilidad administrativa en los procedimientos administrativos disciplinarios del sector transporte de Perú, 2022?; de igual manera. plantea como problemas específicos: a) ¿De qué manera la capacidad sancionadora se relaciona con la responsabilidad administrativa en los procedimientos disciplinarios del sector transportes de Perú, 2022?; b) ¿De qué manera la capacidad preventiva se relaciona con la responsabilidad administrativa en los procedimientos disciplinarios del sector transportes de Perú, 2022?; c) ¿De qué manera la identificación y gestión de riesgos se relaciona con la responsabilidad administrativa en los procedimientos disciplinarios del sector transportes de Perú, 2022?

La investigación cuenta con justificación práctica porque permite aplicar el bagaje cultural, experiencia y conocimientos adquiridos durante el desarrollo de la maestría vinculados a la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios lo cual permitirá enfocar el estudio a nivel de la micro corrupción,

la misma que en términos de Instituto Peruano de Economía (2021) se origina en casos de abuso de poder, así como para tratar la explicación de la causa de la problemática identificada por el informe de la PPEDC y de los informes de la CGR.

También tiene justificación social porque se constituye en un instrumento para que los servidores públicos del sector transporte gestionen de manera oportuna los diferentes cuestionamientos que han recibido de la opinión pública o percepción ciudadana, especialmente, respecto a los cuestionamientos efectuados en el año 2022, sobre presuntos actos de corrupción, por la incorrecta designación de funcionarios y casos policiales tales como el caso Tarata; y, en consecuencia, se dé a conocer cómo el sector transporte está adoptando acciones concretas que evidencien la atención de la micro corrupción y promueva a través de sanciones oportunas, medidas preventivas gestión de riesgos en la integridad pública.

De la misma manera, respecto a la justificación metodológica, resulta importante porque permite que a través de los instrumentos utilizados, los cuales han pasado por la evaluación de confiabilidad y validez con grado científico generarán resultados que serán contrastados para la toma de decisiones.

En tal sentido, el objetivo general de este trabajo consiste en: Determinar de qué manera la política de integridad se relaciona con la responsabilidad administrativa en los procedimientos disciplinarios del sector transportes de Perú, 2022; y, se establece como objetivos específicos: a) Determinar de qué manera la capacidad sancionadora se relaciona con la responsabilidad administrativa en los procedimientos disciplinarios del sector transportes de Perú, 2022; b) Determinar de qué manera la capacidad preventiva se relaciona con la responsabilidad administrativa en los procedimientos disciplinarios del sector transportes de Perú, 2022; c) Determinar de qué manera la identificación y gestión de riesgos se relaciona con la responsabilidad administrativa en los procedimientos disciplinarios del sector transportes de Perú, 2022.

Finalmente, es de precisar que la hipótesis general considerada fue que la política de integridad se relaciona con la responsabilidad administrativa en los procedimientos disciplinarios del sector transportes de Perú, 2022; y, con relación a las hipótesis específicas se plantean: a) La capacidad sancionadora se relaciona con la responsabilidad administrativa en los procedimientos

disciplinarios del sector transportes de Perú, 2022; b) La capacidad preventiva se relaciona con la responsabilidad administrativa en los procedimientos disciplinarios del sector transportes de Perú, 2022; c) La identificación y gestión de riesgos se relaciona con la responsabilidad administrativa en los procedimientos disciplinarios del sector transportes de Perú, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente apartado se busca fundamentar la problemática antes descrita a través de investigaciones desarrolladas de manera preliminar, las cuales se constituyen en antecedentes y también sustentar las bases teóricas que respaldan la presente investigación.

Al respecto, sobre los antecedentes internacionales vinculados con las variables de estudio detalladas en el primer capítulo, Feitosa (2020) tuvo como objetivo proponer, comprender la funcionalidad de las relaciones que se presentan a nivel de poderes económicos, gubernamentales o políticos y establecer un sistema de integridad que funcione a nivel de gobiernos considerando el aspecto político, hecho que se encuentra contemplado dentro de las variables de la investigación; la cual se desarrolló con enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, análisis microcomparativo y de diseño descriptivo correlacional; de la misma manera, obtuvo como resultado de correlación la calificación de muy alto, según el coeficiente de correlación de Pearson con valor de 0.877401, concluyendo que existe correlación entre la capacidad de los sistemas de anticorrupción y de regulación de financiación privada con la corrupción percibida de los países de la región de Sudamérica, previa exclusión de los denominados *outliers* (Chile y Uruguay) con el *Index* de la *International Transparency*, 2018; este resultado contribuye de manera directa a la investigación, debido a que permite sostener el estudio de investigación sobre las variables empleadas a nivel del sector transportes. Cabe agregar que en la investigación se aprecia que el Perú se encuentra en un nivel de capacidad media baja respecto al sistema de integridad y de regulación financiera, teniendo como líder de dicha implementación a Chile y en último lugar a Venezuela.

De la misma manera, De Souza y Batista (2021) quien tuvo como objetivo determinar las principales características de los programas de integridad de Brasil relacionado con las dimensiones de la investigación de la variable política de integridad; desarrolló el estudio con un diseño de estudio por casos y de tipo descriptivo; obtuvo como resultado que existe un desafío sobre la desalineación entre los canales de denuncia y las investigaciones internas, la gestión propia y las prácticas de debida diligencia en los programas de integridad implementados; concluye que resulta importante priorizar determinados aspectos como la gestión

de riesgos, como parte de una serie de innovaciones para contribuir con el sistema de integridad el cual aún es limitado; ello contribuye con la contrastación de las hipótesis a nivel de evaluar los objetivos específicos que contiene las dimensiones de la variable política de integridad y permitirá conocer referencia de la implementación en Brasil el cual tiene similar calificación que Perú respecto al índice internacional de transparencia 2018.

Asimismo, Pliscoff y Lagos (2021), en su investigación, optaron por el objetivo de determinar si se cumplen con los lineamientos o parámetros establecidos sobre integridad pública, a través de una investigación de tipo exploratorio-descriptivo, considerando herramientas cuantitativas y cualitativas, evaluando la información documental y la participación de entidades públicas de Chile que cuentan con mayor grado de implementación de la política de integridad; tuvo como resultado que en el modelo se ha promovido el mecanismo de canales de consultas y denuncias los cual si bien se encuentran con un alto grado de implementación y tendrían respaldo en la ciudadanía, aun así, algunos no se encuentren operando en su totalidad, no se debe perder el horizonte a fin de evitar que los sistemas de integridad se conviertan en meros formalismos de listas de chequeo de cumplimiento; ello aporta a la investigación debido a que se considera los resultados de naturaleza preventiva dentro de la dimensión de política de integridad que es materia de estudio.

Por su parte, Heredero (2022) fundamentó su estudio desarrollado en España que con el objetivo de buscar respuestas respecto a la implementación de un sistema integral como un sistema de integridad pública que construye el investigador, desarrollando el estudio con una metodología de tipo descriptiva y tuvo como resultados que no existe un sistema integral sin embargo se han desarrollado acciones que encaminan su formación o desarrollo. De la misma manera, se concluyó que la política de integridad es transversal y es el soporte de las demás políticas que se puedan implementar, así como es reactiva al dar acción cuando ya se han cometido hechos indebidos, debiendo tener como finalidad prevenir y sancionar conductas reprobables considerando a la prevención como una subdimensión del reforzamiento institucional, valorando la simplicidad administrativa y normativa. Lo expuesto coadyuva a la investigación respecto a fundamentar la herramienta del cuestionario, considerando el panorama de aplicación y en qué medida las directrices también se viene

aplicando en los ejes de la política de integridad y lucha contra la corrupción del Perú; analizar la política de integridad como una estrategia transversal es importante para que los estudios efectuados por la SIP y de sus especialistas permitan afianzar con acciones más concretas en la lucha contra la corrupción.

En este contexto, respecto a la variable de integridad, Pino, et al. (2021) tuvo como objetivo analizar la corrupción como una situación irregular o fenómeno que es parte de la sociedad civil y que tiene como causa originaria las relaciones entre el Estado como ente que desarrolla normas, regula las conductas o tiene poder de intervenir en las relaciones económicas y los particulares quienes son los destinatarios de los bienes y servicios y que también intervienen en las relaciones en calidad de proveedores, específicamente respecto a las acciones que nacen de la legitimidad institucional en la esfera de lo público y privado; contó con un enfoque cualitativo, diseño exploratorio y metodología a través de la tipificación penal, obteniendo como resultado para adecuar los tipos penales a las teorías de corrupción desarrolladas en la investigación, concluyendo que existe una multidimensional de los actos que desarrollan las personas en su interrelación con la administración estatal para buscar satisfacer el interés particular; lo expuesto contribuye debido a que resulta necesario analizar diferentes enfoques de manera metodológica para identificar los riesgos que se presentan en los principales procedimientos de la entidad y que deriva el alto interés del administrado; en tal sentido, determinar las relaciones de los particulares y los controles a través de los mecanismos de gestión de denuncias y plataformas reducirá los riesgos que son pasibles de corrupción alejando la esfera o intereses privados.

Bajo este contexto, Marina (2020) en su investigación que tuvo como objetivo incluir aspectos relevantes al procedimiento administrativo sobre la imposición de sanciones; contó con un metodología enfoque cualitativo, obteniendo como resultado que la aplicación de los principios del procedimiento afecta la flexibilidad y eficacia de la potestad sancionadora, concluyendo que uno de los aspectos a tratar corresponde al tiempo o duración en exceso que implica el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario, así como la aplicación de los principios o garantías que en lugar de fomentar el adecuado desarrollo del procedimiento implican trabas para su celeridad en la gestión del mismo. Lo expuesto otorga relevancia debido a que se ratifica en que existe una

problemática sobre el desarrollo o la aplicación de los principios del procedimiento administrativo para resolver y conocer la responsabilidad administrativa respecto a la oportunidad y capacidad de respuesta de las entidades públicas, lo cual podría impactar en la respuesta de la Administración Pública para afrontar los actos de corrupción.

Asimismo, señaló Díaz-Urzúa (2018) sobre la misma variable de la responsabilidad administrativa, el cual tuvo como objetivo responder si el procedimiento administrativo respeta el debido procedimiento y las exigencias iusfundamentales; contó con una metodología constituida por un enfoque cualitativo obteniendo como resultado que existe normativa que atenta contra uno de los fundamentos de la doctrina de los procedimientos, estamos hablando del debido proceso ello enfocado a que no se estaría contando con un plazo razonable; concluyendo que no existen garantías respecto a la dilatación excesiva del desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario. Lo expuesto contribuye con el trabajo debido a que existe una problemática para conocer la responsabilidad administrativa de manera oportuna y sobre todo enfocarnos al análisis actual que se ha establecido en los plazos para ejecutar el procedimiento, y si este es proporcional con la causa que se trata; esto permitirá llevar un mensaje contundente sobre la capacidad de sanción de la administración pública.

Por otro lado, con relación a los antecedentes nacionales, Culquicondor (2023) quien tuvo como objetivo de estudio determinar de qué forma la ética se encuentra relacionada con el régimen disciplinario; se aprecia que investigación de tipo básica, diseño no experimental, corte transversal y de tipo correlacional obtuvo como resultados que la ética, la misma que comprende aspectos de la variable política de integridad, guarda relación positiva moderada con la variable procedimiento administrativo disciplinario con un valor de coeficiente de correlación de 0,584, lo cual se valora como una correlación positiva moderada; asimismo, concluyó que al existir un concepto claro de ética se puede obtener mejores resultados al momento de determinar la responsabilidad administrativa; ello coadyuva con la investigación debido a que se consideran y desarrollan las variables de la presente investigación para efectuar su discusión.

Por su lado, Gutiérrez (2021) sostuvo que la investigación pretende analizar las razones para no haber culminado con implementar el modelo de

integridad institucional que propone la SIP; así como, proponer una estrategia con enfoque de sistema de gestión. Esta investigación de tipo cualitativo, utilizó la metodología de Mitchell et al, Método Delphi y de Caralli; asimismo, como parte de los resultados recomendó la aplicación del modelo denominado por el investigador como “porcentaje por factores y elementos” para medir el grado de madurez de la implementación de la política de integridad, concluyendo que luego de aplicar dicha metodología existen instituciones públicas, entre ellas el sector transporte, que obtuvieron puntajes de implementación del modelo estándar desarrollado en el Perú; y, asimismo determinó situaciones como desafíos existentes y no tratados respecto a la gestión de riesgos, de cumplimiento normativo y de gestión antisoborno; sin embargo, no obtiene como resultado para la implementación del sistema de integridad el factor crítico de éxito relacionado con la gestión de intereses en materia de prevención. Este estudio permitió conocer que, teóricamente, el sector transportes estaría aplicando adecuadamente las estrategias de la política de integridad dispuestas por la SIP; pero, pese a ello no son suficientes las acciones dispuestas para reducir o mitigar los riesgos de corrupción, en la medida que no se evaluó la pertinencia de la conformación del componente de políticas de integridad el mismo que en la actualidad refiere a un cumplimiento normativo o declaratorio de una determinada institución pública.

De la misma forma, Salgado (2022) realizó su investigación con el objetivo de determinar la asociación entre la variable de procedimientos disciplinarios con los resultados de eficiencia de la Administración Pública; investigación que fue desarrollada con enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de tipo correlacional, obteniendo como resultados como resultado sobre la base del coeficiente de Rho de Spearman de 0,673 que guardan relación positiva moderada; concluyendo que la asignación clara de funciones, la capacidad de liderazgo y autoridad para impartir disciplina coadyuva con la implementación de la política de integridad ya que incidirá en la oportuna y eficiente determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria; por lo cual este estudio contribuye con el análisis de la responsabilidad administrativa sobre la dimensión capacidad preventiva relacionada con la responsabilidad administrativa que se propone.

Siendo así, Díaz (2019) realizó su investigación con la finalidad de determinar la relación entre el plan de integridad nacional y la prevención de la corrupción relacionada con las dimensiones y variables de estudio, la cual fue elaborada con enfoque cuantitativo, no experimental y de tipo descriptivo, emitiendo como resultado que la prevención de la corrupción y política de integridad, esta última en su dimensión de práctica de valores, entendida como el reconocimiento de asumir la responsabilidad en una municipalidad obtuvo un valor p de 0,001 el cual se encuentra dentro del margen de error menor a 0,05 y, ha obtenido una cuantía de Rho de Spearman de 0,376, el cual guarda la relación positiva baja, concluyendo que a pesar de los resultados, a nivel de gobierno local aún existen debilidades para la implementación de la política de integridad, lo cual permite discutir las dimensiones de la variable de política de integridad de la presente investigación.

Aunado a lo señalado, Olivia (2019) realizó su investigación con el objetivo de determinar el nivel de conexión del procedimiento disciplinario con el sistema de control interno la misma que se desarrolla con un enfoque descriptivo, de tipo no experimental, considerando como resultados que las variables sistema de control interno, en su dimensión de evaluación de riesgos, y la variable procedimientos disciplinarios concluye que existe una percepción negativa de 86.3%, por lo cual en la medida que se efectúen efectúa y evalúe acciones sobre gestión de riesgos coadyuvará a contar con resultados más eficientes para la entidad, así como, determina que los servidores conocen sobre la importancia del procedimiento disciplinario; ello contribuye con la investigación por que permite conocer sobre la dimensión de identificación de riesgos, la misma que debe ser abordada con mayor atención considerando las recomendaciones señaladas en los estudios de tipo internacional antes expuestos.

Por su parte, Mondragón (2020) realizó su investigación con el objetivo de implementar un proyecto de metodología de gestión de riesgos de corrupción; realizando un trabajo de tipo descriptivo – exploratorio, de tipo cualitativo, estructurado y teórico, el cual tuvo como resultado que el personal del gobierno regional evaluado no conocía sobre la gestión de riesgos; sin embargo, luego de la explicación durante el desarrollo de la investigación – señaló – que los funcionarios se convencieron que esta metodología impacta en la gestión pública para prevenir la corrupción; y, recomendó utilizar esta metodología, como parte

de la gestión institucional, sin que se constituya en carga burocrática; concluyendo que con su propuesta se podría implementar la dimensión de la política de integridad referida a la identificación y gestión de riesgos, lo cual coadyuva con la investigación al momento de discutir la dimensión de la investigación.

Por otro lado, Espinoza (2020) realizó la investigación sobre la base del objetivo de determinar cómo la responsabilidad administrativa, la cual conforma nuestra variable, se asocia con la potestad sancionadora la misma que se encuentra dentro de las dimensiones; fue desarrollada con enfoque cuantitativo, utilizó para este estudio de investigación uno de tipo no experimental de corte transversal y de diseño descriptivo correlacional; usó la metodología de Chi cuadrado de Pearson; tuvo como resultado que los especialistas en la materia entrevistados en un porcentaje de 35,2% sostuvo que el plazo para la realización del procedimiento es adecuado, mientras que existiría un porcentaje de 31,5% de los entrevistados que percibe que el plazo es regular; obteniendo en promedio que una valoración cualitativa de regular, considerando el promedio de las frecuencias de los indicadores de la variable responsabilidad administrativa; concluyendo que la responsabilidad administrativa se encuentra interrelacionada con uno de los principios fundamentales, tales como el debido procedimiento y, de la misma manera, se tiene una constante que se considera que la sanción que se determina en el procedimiento no guarda eficiencia; por lo cual este estudio contribuye con el análisis de la responsabilidad administrativa sobre la dimensión capacidad sancionadora como fundamento de impacto en la política de integridad.

En esta línea, Rivera (2020) realizó su investigación con la finalidad de determinar cómo la celeridad y eficacia se relaciona con el procedimiento administrativo disciplinario; utilizó una metodología de tipo básica, diseño no experimental, de tipo correlacional, con enfoque cuantitativo; presentó como resultado que dichos principios se relacionan de manera moderada con la determinación de la responsabilidad administrativa en la medida que se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,645; concluyendo que se disponen acciones para fortalecer el conocimiento y disposición sobre los plazos, la celeridad de las actuaciones coadyuvará con la oportuna y eficiente determinación de la responsabilidad administrativa; por lo cual este estudio

contribuye con el análisis de las dimensiones de la variable de la política de integridad y la responsabilidad administrativa.

Asimismo, Tejada (2021) realizó su investigación con el objetivo de determinar la relación entre el régimen disciplinario que regula SERVIR y el procedimiento administrativo disciplinario; el mismo que fue desarrollado con una metodología de tipo cuantitativo, aplicado, de diseño transversal y alcance correlacional; tuvo como resultado un coeficiente de 0,377 al momento de la correlación, siendo este calificado como positivo baja; concluyendo que no se estarían efectuando las acciones oportunas para empoderar al secretario técnico de procesos disciplinarios lo cual incide en el cumplimiento de plazos; ello impacta con la investigación debido a que corresponde a los indicadores de la variable que se formula en la presente investigación y que serán discutidos con los resultados obtenidos.

Por su parte, respecto a la misma variable sobre responsabilidad administrativa, Boyer (2020) en su investigación que tuvo como objetivo abordar la naturaleza jurídica de la figura denominada prescripción, y proyecta una propuesta de mejora normativa donde se analicen los plazos establecidos, especialmente, respecto a que se cumplan con las garantías procesales, contó con un enfoque cualitativo, con un diseño exploratorio, obteniendo como resultado establecer tipología de los plazos de prescripción como propuesta de mejora normativa, concluyendo que mientras se mantenga el catálogo de faltas administrativas se continuará ejecutando las medidas a través del procedimiento existente lo cual, ciertamente puede fomentar la impunidad. Lo detallado denota la relevancia en el estudio de investigación porque permite tener una referencia oficial sobre el impacto de la aplicación de los actuales plazos que regulan el procedimiento administrativo disciplinario, entre ellos la prescripción, y cómo ello influyen en el análisis de presuntas faltas funcionales para exigir responsabilidad administrativa de manera oportuna.

De manera seguida, corresponde detallar las bases teóricas que sustentan las variables de la investigación propuestas; para tal efecto se procede a definir la información vinculada a la variable política de integridad de donde se resalta en palabras de Roth (2019) que se constituyen como herramientas que buscan solucionar un determinado problema público a fin de generar una mejora o transformación en la ciudadanía y por ello se incide en la variación del

comportamiento de las personas; siendo así, se puede señalar sobre política nacional que se refiere a aquella que define objetivos prioritarios o los contenidos principales de las políticas públicas en el Perú (El Congreso del Perú, 2007) y, en tal sentido, la política de integridad forma parte de las políticas nacionales del estado peruano. Asimismo, integridad está conceptualizado como anticorrupción en términos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE]; sin embargo, en el contexto de la aplicación de la política nacional para el Perú y sus organizaciones públicas, debe ser entendido como un concepto lato y mucho más amplio (PCM, 2018), en consecuencia, considerando lo definido por el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española [RAE], señala que integridad hace referencia a las cualidades de una persona como recta, proba, intachable.

Siendo así, según las recomendaciones de la OCDE (2017), política de integridad, es un estándar de disposiciones a las cuales el estado se ha adherido, lidera y cumple de manera permanente con los valores éticos, los principios y las normas buscando prevalecer el interés público sobre cualquier interés particular.

En esta misma línea Heredero (2022) citando a Villoria (2007, p. 108), define la integridad pública como la ubicación estratégica y la aprobación, integración o cohesión a los valores éticos comunes, los cuales – a manera de comentario – en la administración pública recaen en el Código de Ética de la Función Pública, y en consecuencia, a la aceptación y aplicación de los principios y normas que buscan proteger, mantener y priorizar sobre el interés particular, lo público dentro de las entidades del estado.

Cabe agregar que también se cuenta con el concepto de ética detallado por Culquicondor (2023) citando a Villoria (2007) que esta se compone mediante un conjunto de valores que se exteriorizan y que reflejan el común sentir institucional y de representación en una determinada institución; siendo así, otro de los aspectos que resultan relevantes a considerar dentro de una conducta íntegra en la administración pública, se materializa mediante acciones que se vienen gestionando de forma sistemática mediante el modelo de integridad promovido por la PCM (2017) el cual está liderado por los oficiales de integridad quienes, y según la SIP (2019) son aquellos servidores o funcionarios que cuentan con una conducta intachable para liderar la implementación del modelo; así como, ejecutan mecanismos referidos a los canales de denuncias, prácticas

de debida diligencia, gestión de intereses, registros de visitas y sistemas de compliance, entre otros, los cuales buscan concretar o evidenciar de forma objetiva las prácticas éticas dentro de una determinada institución.

No es menos importante, referenciar conceptos sobre corrupción, lo cual es materia o problema principal de las acciones a implementar mediante un sistema o modelo de integridad, el cual se entiende en base a lo expuesto por Feitosa (2020), citando a Villoria que la corrupción tiene distintos aspectos pero que no puede desligarse del aspecto administrativo; teniendo efectos respecto a la eficacia y confianza a nivel de las relaciones entre los privados; así como, afecta la eficacia en la búsqueda de conseguir y satisfacer el interés público, cuando ella interfiere en la administración pública; y, además, respecto a la corrupción política cuando incide en la débil legitimidad.

Otro concepto a emplear recae en el *Corruption Perceptions Index*, el cual corresponde a un indicador internacional que revela el nivel de corrupción en los países, el cual se emplea para promover la transparencia mediante la publicación de dichos resultados buscando vivir sin corrupción, en el cual, se aprecia que en los resultados anuales del 2022 solo se cuenta con destacada posición a Uruguay en el puesto 14 y a Chile en el puesto 27 de los países de Sudamérica; mientras que el Perú se ubicó en el puesto 101.

De lo antes mencionado y a partir de la política de integridad y plan de integridad (PCM, 2018) se organiza a través de tres ejes, los cuales se analizan en la presente investigación como las dimensiones consistentes en: 1) La capacidad sancionadora, 2) La capacidad preventiva y 3) La identificación y gestión de riesgos.

Con relación a la capacidad preventiva, según la PCM (2017) esta se constituye como la ejecución de diversas estrategias que permiten adoptar medidas preventivas o previas ante posibles acciones de corrupción lo cual permitirá que en las entidades públicas se constituya, construya y fortalezca la cultura de integridad de forma transversal con beneficios directos para la sociedad; asimismo, conocer sobre el rol de las oficinas de integridad y de los oficiales de integridad respecto a su participación en acciones de carácter preventivo resulta necesario, debido a que estas participan activamente en las acciones de monitoreo y supervisión de cumplimiento normativo sobre la gestión

de intereses, transparencia, capacitación, fortalecimiento de valores, entre otras (SIP, 2019).

De otro lado, la identificación y gestión de riesgos, según la PCM (2017) se determina como la ejecución de herramientas o mecanismos constantes o permanentes para la identificación, evaluación supervisión y gestión de los riesgos identificados, así como su debida comunicación para que de forma expedita y oportuna de los involucrados se permita desarrollar la investigación, persecución y represión de los actos y omisiones por corrupción. Mediante esta estrategia se busca establecer un control continuo e integral dentro de las instituciones estatales. Las práctica de la identificación y gestión de riesgos, a nivel de los lineamientos que sirven para fortalecer a la administración pública (SIP, 2021) solo contempla hasta la elaboración y seguimiento de control de riesgos, sin establecer una metodología específica, pero referenciando de manera complementaria con la escala de medición establecida por la CGR (2019) para la implementación del control interno, sin que en ella se contemple la acción de comunicación y difusión de los logros alcanzados, sobre todo respecto de la atención de las denuncias de corrupción que puedan presentarse y hayan sido resueltas, entre otras.

Finalmente, la PCM (2017) respecto a la dimensión capacidad sancionadora, refiere que esta se constituye como aquella necesaria para ejecutar la capacidad de sancionar las prácticas o actos de corrupción buscando que con la mayor rapidez, oportunidad y contundencia se evite la impunidad de los infractores. En este contexto, se requiere que se fortalezcan los órganos responsables de evaluar, y coadyuvar con la determinación de sanciones, brindando facilidades y herramienta para asegurar que realmente se apliquen y sean contundentes las sanciones finales. Cabe agregar, que para realizar una efectiva determinación de una sanción, se debe considerar la clara determinación de las funciones a fin que los servidores puedan tener certeza de aquello por lo cual ante una acción u omisión puedan ser sancionados (PCM, 2014).

Dicho lo anteriormente expuesto, y con relación a la variable de responsabilidad administrativa, las bases científicas que la sustentan tenemos en términos de Moreta (2019) citando a (Granda y Rivero 2017, 81), define preliminarmente que la determinación de la responsabilidad administrativa estará

a cargo de un órgano, el cual bajo la teoría del Órgano, este se constituye como el elemento que busca garantizar la continuidad y certidumbre en la asignación de funciones y responsabilidades por las decisiones que se adoptan dentro de los procedimientos disciplinarios debido a que los funcionarios son temporales mientras que la administración es permanente. En el Perú, a través de PCM (2014) se conceptualizó la participación de la secretaría técnica que apoya a los órganos instructores o sancionadores en las entidades estatales; el cual tiene un rol de recibir y canalizar las denuncias y por otro lado, servir de apoyo a las autoridades que sean responsables de resolver las denuncias que puedan ser formuladas.

Asimismo, según Naciones Unidas (2003), se consideró a la responsabilidad administrativa como aquella que asegure el cumplimiento de las obligaciones y normas de los empleados públicos teniendo mayor énfasis o rigor frente a hechos generados por incompatibilidades o que pongan en controversia la imagen de la administración pública. Esta debe corregir de manera célere, con eficacia y de forma contundente las conductas inadecuadas y respetando los principios del debido procedimiento y del derecho sancionador.

Adicionalmente, en el sistema de integridad se cuenta con canales de denuncia, los mismos que deben ser herramientas útiles, sencillas, sin carga burocrática y con protección al denunciante para que estas se puedan tramitar de forma célere y ello también incide con relación a la prioridad que se debe otorgar en las instituciones del estado Mondragón (2020).

Bajo este contexto, la PCM (2019) en la Ley del Procedimiento Administrativo General, contempla el principio de responsabilidad como aquel que la autoridad administrativa representada por los funcionarios o servidores de las entidades públicas se encuentran obligados a responder por los daños ocasionados contra los administrados o ciudadanos como consecuencia del mal funcionamiento que se ejecuta durante el desarrollo de la prestación de servicios públicos. En consecuencia, las entidades y sus integrantes en calidad de funcionarios o servidores públicos asumen los resultados de sus actuaciones u omisiones efectuadas por la incorrecta prestación de servicios, según lo establecido en el ordenamiento jurídico vigente aplicable al momento que se desarrollan los hechos.

Siendo así, y conforme a lo prescrito en el reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la responsabilidad administrativa disciplinaria se constituye como aquella que exige el Estado peruano a los servidores públicos por las faltas prescritas en la ley que cometan por acción u omisión como parte de la prestación de sus servicios o ejecutando las funciones que le han sido encomendadas durante la contratación o designación, según corresponda, es decir especialmente durante el vínculo laboral o como consecuencia del mismo, iniciando, promoviendo o impulsando una serie de actos que se constituyen en el procedimiento administrativo disciplinario el cual luego de realizar las indagaciones correspondientes y siguiendo el debido proceso se puede imponer la sanción correspondiente la cual se encuentra debidamente tipificada y se aplica una vez que se hayan efectuado las investigaciones así como se cuenten con las evidencias del caso que así lo ameriten, sin que se determine eximentes de responsabilidad (PCM, 2014).

Para tal efecto se analizan los componentes de la responsabilidad administrativa disciplinaria a través de las dimensiones de 1) Procedimientos administrativos disciplinarios, 2) Sanciones y 3) Faltas.

Con relación a la dimensión de procedimientos administrativos disciplinarios, este tiene su origen legal en la Carta Magna, la cual en el artículo 2° garantiza que toda persona tiene el derecho de ser procesado siempre y cuando el hecho cometido sea este por acto y omisión se encuentre de manera previa, calificado en la ley, pero de tal forma y manera expresa y sin dudas que es una situación o infracción punible. . Bajo este mismo contexto, la PCM regula en el TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General los principios y reglas mínimas que deberá comprender el procedimiento sancionador o de tipo disciplinario.

De la misma manera, con respecto a la dimensión sanciones, Espinoza (2022) citando a Pérez (2019, p.12) sostiene que esta se constituye como la facultad de sancionar por parte del estado que busca siga en marcha de forma eficiente los asuntos públicos y sobre la base de esta premisa se resuelva sancionado los hechos, actos u omisiones reprochables considerando los aspectos de gradualidad y razonabilidad.

Asimismo, con relación a la dimensión de faltas, en el ámbito administrativo disciplinario, se constituyen como aquellas situaciones de hechos

que se encuentran previamente establecidas en la ley del servicio civil y su reglamento; así como, aquellas que pueden encontrarse en los instrumentos propios de la entidad tales como el reglamento interno de trabajo. Bajo esta misma óptica, también se encuentran estipuladas faltas de forma general en la medida que se constituyan como infracciones al código de ética de la función pública o, según corresponda para el caso de ex servidores, respecto de las infracciones estipuladas en la ley del procedimiento administrativo general (PCM, 2014); teniendo en cuenta, incluso, los precedentes vinculantes a nivel interpretativo del ente rector; siempre y cuando, las mismas que deben estar clara y adecuadamente tipificadas para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario. Sin estas no se podría iniciar el deslinde de la responsabilidad administrativa.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

El presente trabajo de investigación se formuló bajo la premisa de una investigación de tipo básica, la misma que desarrolló la información sin efectuar una validación práctica y en consecuencia utilizó la literatura para sostener la postulación (Muntané, 2010), respecto a cómo la política de integridad se asoció a la responsabilidad administrativa disciplinaria; para este efecto se utilizaron definiciones y conceptos de los artículos científicos y de la base legal que resulte aplicable como fundamentos teóricos.

Asimismo, el trabajo se formuló bajo el enfoque cuantitativo, el mismo que buscó evaluar la información de manera objetiva y con criterios de medición respecto a los hechos, para comprobar las hipótesis planteadas (Monje, 2011), para este caso vinculado a la política de integridad y la responsabilidad administrativa. El enfoque cuantitativo permitió obtener valores aplicando encuestas los cuales luego fueron analizados utilizando el SPSS v29.0, y con ello describir el comportamiento de las variables y la contrastación de hipótesis de la presente investigación.

Por último, se sostuvo que el proyecto de investigación tuvo un nivel descriptivo correlacional, lo cual implicó la medición de la magnitud de las variables y el impacto sobre la unidad de análisis para la evaluación de los resultados. (Osada, 2021). Siendo así al momento del planteamiento de los objetivos, las hipótesis se correlacionaron con las variables para la realización de un análisis entre las mismas y sus resultados, utilizando como fuente la información que se obtuvo sobre la evaluación de los procedimientos disciplinarios.

Diseño de investigación

Se consideró que la investigación tuvo un diseño no experimental (Hernández et al., 2014), ya que la investigadora estudió las variables y la muestra a través de la investigación sin manipular o intervenir en las variables que se han formulado, tales como política de integridad y responsabilidad

administrativas. En este contexto, las variables son aquellas que se encontraron previamente definidas y determinadas, y se extrajeron información de sus dimensiones y de sus indicadores para la formulación del marco teórico y para la elaboración de los instrumentos.

Asimismo, se consideró emplear un corte transversal, debido a que se efectuó la investigación sobre datos en un periodo determinado y población existente (Montano, 2020). Para tal efecto, el espacio de tiempo fue el año 2022 y la población fue aquella que se ha determinado sobre quienes conocen las variables para obtener una mejor información de la problemática y alternativa de solución que se pueda brindar.

Para concluir, se procedió a analizar la información utilizando el método hipotético - deductivo de Popper y Kant el cual implicó no solo usar la crítica para el estudio y análisis de la investigación sino que este se debe sustentar en la lógica, el razonamiento sólido y en la verificación de lo empírico (Marfull, 2017). La crítica y el análisis de la información obtenida así como de aquella que se ha citado en los antecedentes, permitirán otorgar conocimiento dado que se confrontaron con las conclusiones antes desarrolladas por otros investigadores científicos.

3.2 Variables y operacionalización

V1: Política de integridad

Para la variable política de integridad, se sostuvo la definición conceptual según las recomendaciones de la OCDE (2017) como un estándar de disposiciones a las cuales el estado se ha adherido, lidera y cumple de manera permanente con los valores éticos, los principios y las normas buscando prevalecer el interés público sobre cualquier interés particular.

Asimismo, con relación a la definición operacional que se requiere para la primera variable de la investigación denominada política de integridad, se ejecutó el análisis y revisión de los indicadores considerados en el instrumento utilizado, consistente en un cuestionario, consignando preguntas relacionadas cada una de las dimensiones, tales como capacidad de sanción, capacidad de prevención e identificación y gestión de riesgos.

En este contexto, los indicadores de la variable política de integridad se desagregan según cada una de las dimensiones, teniendo por consiguiente que para la dimensión capacidad sancionadora se consideraron los indicadores de capacidad operativa, plazos del procedimiento administrativo disciplinario, denuncias por conductas antiéticas, denuncias por corrupción; asimismo, con relación a la dimensión capacidad preventiva se consideraron los indicadores de capacitaciones, reglamento interno de trabajo, código de ética, gestión de conflictos de intereses, procedimiento para presentar y atender denuncias e identificación de funciones y responsabilidades; finalmente con relación a la dimensión de identificación y gestión de riesgos, se tuvieron los indicadores de riesgos de corrupción, metodología de gestión de riesgos, plataformas digitales y herramientas informáticas.

Concluyendo con este apartado, se detalla que en el cuestionario se incluyó alternativas múltiples para medir la respuesta de los encuestados en función a su percepción, dicha escala es de tipo Likert y contó con cinco alternativas con un intervalo de tipo ordinal.

V2: Responsabilidad administrativa

Asimismo, con relación a la definición conceptual de la responsabilidad administrativa, según Naciones Unidas (2003), se consideró como aquella que asegure el cumplimiento de las obligaciones y normas de los empleados públicos teniendo mayor énfasis o rigor frente a hechos generados por incompatibilidades o que pongan en controversia la imagen la administración pública. Esta debe corregir de manera célere, con eficacia y de forma contundente las conductas inadecuadas y respetando los principios del debido procedimiento y del derecho sancionador.

En este contexto, respecto a la definición operacional que se requiere para la segunda variable de la investigación denominada responsabilidad administrativa, se ejecutó el análisis y revisión de los indicadores considerados en el instrumento utilizado, consistente en un cuestionario, consignando preguntas relacionadas cada una de las dimensiones, tales como procedimientos administrativos disciplinarios, sanciones y faltas.

En este contexto, los indicadores de la variable responsabilidad administrativa se desagregan según cada una de las dimensiones, consistentes para la dimensión procedimientos administrativos los indicadores de precalificación, etapa instructora, etapa sancionadora, principios, plazos de prescripción, plazo de 30 días hábiles; asimismo, con relación a la dimensión sanciones, se tuvo los indicadores de sanción de amonestación verbal, sanción de amonestación escrita, sanción de suspensión, sanción de destitución, determinación de la sanción, graduación de la sanción y eximentes de responsabilidad; finalmente, con relación a la dimensión faltas, se tuvo los indicadores reglamento y ley de Servir, código de ética, reglamento interno de trabajo y ley del procedimiento administrativo general.

Concluyendo con este apartado, se detalla que en el cuestionario se incluyó alternativas múltiples para medir la respuesta de los encuestados en función a su percepción, dicha escala es de tipo Likert y contó con cinco alternativas con un intervalo de tipo ordinal.

3.3 Población, muestra, muestreo

Población

Respecto a la población se consideró como aquellas personas que ocuparon un lugar o un espacio determinado y sirvieron para la investigación (Martínez, 2020), al respecto se usó la población en una cantidad de 165 servidores públicos tal como se aprecia en la información pública del portal de transparencia a enero de 2023. La población se constituyó por el reporte del personal de las oficinas de integridad y de recursos humanos del sector transporte. Asimismo, se precisó los criterios de inclusión y exclusión de esta investigación.

A manera de señalar los criterios de inclusión, se consideró entre ello a los servidores públicos que laboraron en los órganos, unidades orgánicas y equipos funcionales de la oficina de recursos humanos y de integridad o la que hagan sus veces, de sexo femenino o masculino y bajo cualquier régimen laboral o contractual en el sector transporte que realicen labores administrativas, debido a que son los servidores que debieron conocer las variables; asimismo, se

consideró a quienes se encuentran relacionados con la implementación directa de la política de integridad y podrían tener conocimiento en materia de recursos humanos para las entidades públicas.

Como criterio de excusión no se consideró a los trabajadores que se encuentren de vacaciones, licencias o cualquier otra forma de ausencia temporal, así como aquellos que tengan un tiempo menor de permanencia a 6 meses, debido a que el espacio temporal de la investigación corresponde al año 2022 y por tal razón se requiere cierto conocimiento de la implementación de las políticas a cargo del sector transporte.

Muestra

Se definió la muestra como aquella parte de la población que se extrae para efectuar un estudio, ello se aplicó si la población es muy grande. (Martínez, 2020); así, se tiene a continuación la formulación de la fórmula para calcular la muestra que se utilizará en la investigación. Para tal efecto, se describió previamente que la cantidad de servidores públicos se constituye por ciento sesenta y cinco.

- Respecto al nivel de confiabilidad del 95%. ($Z = 1,96$)
- En relación al margen de error + 5,00%. (e)
- El valor de probabilidad de ocurrencia es del 50%. (P)
- Sobre el tamaño de la población es 165 (N)

$$n = \frac{N z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}{(N-1)e^2 + z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}$$

$$\frac{165 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{164 * 1.96^2 + 0.05^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n= 115.62$$

Teniendo en cuenta los resultados, para el caso de la presente investigación, la muestra se constituyó en la cantidad de ciento dieciséis servidores públicos del sector transportes.

Muestreo

El muestreo se definió como la forma y criterios que utilizó para seleccionar a la población o la que se determinó de la muestra, es decir se buscó criterios según la intencionalidad de la investigación (Martínez, 2020).

En este contexto, se contempló contar con un muestreo de tipo no probabilístico y por conveniencia, entendido como el que se elige en función al estudio y determinación personal de la investigadora (Hernández, 2021). En este contexto se sustentó que el interés de realizar y aplicar la muestra recae sobre el personal que conoce sobre la aplicación o implementación de la política de integridad, así como aquellos que en el día a día se desempeñaron en las oficinas de recursos humanos; pero sobre todo que conocieron de las acciones que viene desarrollando el sector.

Unidad de análisis

De otro lado, se definió que la unidad de análisis como algo delimitado o de tipo específico sobre el cual se concretó la investigación en un determinado tiempo, en un espacio determinado y que pudo ser modificable ya que se priorizó el problema y las variables. (Azcona, 2013).

Según el fundamento antes detallado y el título de la investigación se consideró como unidad de análisis a los procedimientos administrativos disciplinarios a cargo del sector transportes lo cual sirvió para medir la política de integridad y la responsabilidad administrativa disciplinaria. En tal sentido, los procedimientos administrativos son aquellos que se aplicaron, pero siempre y cuando cuenten con capacidad de respuesta, se conozcan sus alcances, sus fundamentos, se puedan identificar los riesgos por su buena o deficiente aplicación y sobre todo que sirvan para resolver las controversias sobre presuntos actos de corrupción del sector transportes.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica que resulta adecuada por el tipo de investigación y que se escogió en la presente investigación es la encuesta, la misma que en opinión de Katz et al. (2019) es aquella que permitió obtener información respecto a múltiples personas, pero sobre todo permitió en ciertos casos la participación o no de la encuestadora.

Instrumentos

Sobre este apartado resultó oportuno considerar el cuestionario como instrumento, el cual según Meneses (2016), permite elaborar una herramienta estandarizada y ordenada que busca recopilar la información necesaria para la investigación, especialmente de tipo cuantitativa. Cabe precisar que su pertinencia se sustentó en que se tradujeron las variables, dimensiones e indicadores en preguntas y con el apoyo de herramientas informáticas se pudo sustentar la investigación con incidencia en una comunidad, según Escofet et al. (2016). El cuestionario se desarrolló con alto grado de rigurosidad, verificando que exista coherencia, claridad, relevancia y permita que de sus resultados se pueda tratar aspectos fundamentales para la correlación de las variables. De manera subsecuente se puede apreciar el detalle de cada una de las fichas técnicas que se emplearon para cada variable:

Ficha técnica de instrumento 1:

Nombre: Cuestionario de Política de integridad.

Autora: Sandra Victoria Chapoñán Mendoza.

Dimensiones: Capacidad sancionadora, identificación y gestión de riesgos y capacidad preventiva.

Baremos: Nivel inadecuado corresponde desde 62 a 93, para el nivel regular se considera desde 94 al 124 y para el nivel adecuado se utiliza el rango de 125 a 155.

Ficha técnica de instrumento 2:

Nombre: Cuestionario de responsabilidad administrativa.

Autora: Sandra Victoria Chapañán Mendoza.

Dimensiones: Procedimiento sancionador, régimen de sanciones y faltas.

Baremos: Nivel ineficiente desde el 52 al 78, con relación al nivel denominado regular se estableció el valor de 79 a 104 y, por último, con relación al nivel de eficiente se ha considerado el valor de 105 hasta 130

Validez y confiabilidad

La prueba de validez y de confiabilidad de los instrumentos que sirvieron para sustentar el desarrollo de la investigación, se constituyeron como un aspecto importante y prioritario debido a que a través de su formulación, evaluación y análisis se logró reducir el grado de error y además de ello, se otorgó una puntuación sobre la base de criterios objetivos; siendo así, Manterola et al. (2018) detalló que la validación de los instrumentos buscó la precisión en los resultados de acuerdo al instrumento empleado.

Conforme a lo señalado para alcanzar la validez o validación de las interrogantes que se formularon e incluyeron dentro del cuestionario, se procedió a contactar formalmente a expertos en la materia con la finalidad que puedan evaluar la información, para lo cual se gestionó una cita personal y se les entregó el instrumento y se les manifestó las pautas indicadas por la directiva de la universidad así como el formato estandarizado para la validación de los cuestionarios; siendo los expertos consultados, la Mg. Consuelo Aracelly Gonzales Victoriano, cuya especialidad es en gestión pública, el Mg. Luis Ángel Delgado Flores quien tiene especialidad en gestión pública así como en derecho constitucional, y la Dra. Claudia Cecilia Espinoza Borra cuya especialidad es gobierno y política pública y de profesión abogada, obteniendo un resultado de "Aplicable"; en tal sentido, se cuenta con la validación efectuada por los expertos antes descritos, cuya evidencia se adjunta dentro de los anexos de la presente investigación.

Al respecto, resulta oportuno señalar que la primera experta seleccionada contó con una maestría en gestión pública y de profesión administradora ejecutando labores profesionales en mérito a la variable de política de integridad

asimismo, la experta laboró en una entidad pública en una oficina de recursos humanos y tiene amplia experiencia en la materia sobre todo en la implementación de la políticas públicas, así como de integridad del sector transporte; asimismo, porque contó con experiencia en cargos directivos y tiene vasta experiencia en la materia de recursos humanos; respecto al segundo experto contó con experiencia vinculada a las variables de investigación; asimismo, por la afinidad de la investigación y trabajo profesional se desempeña en una entidad fiscalizadora la cual tiene entre su principal misión la lucha contra la corrupción lo cual es parte de la finalidad de la política de integridad; de la misma manera, ha desarrollado estudios en materia penal, en derecho administrativo y constitucional, por lo cual con el perfil de abogado contribuye al análisis de las preguntas formuladas y a la revisión y apreciación objetiva de las mismas; respecto a la tercera experta, por su formación universitaria y experiencia laboral o profesional en cargos directivos y en las oficinas de recursos humanos de varias entidades de la administración peruana, conoce el proceso bajo el cual se va a desarrollar las variables de responsabilidad administrativa y política de integridad; asimismo, cuenta además de un doctorado con una maestría alineada a la currícula de estudios de gestión pública lo cual coadyuvó con el análisis de las variables en los procedimientos administrativos disciplinarios,

Una vez que el instrumento pasó por la prueba de validez y se aprobó, obteniendo resultados positivos, se desarrolló la confiabilidad, que fue definida por Martínez (2006) como aquella situación que permitió, a través de los procedimientos previamente establecidos en sus parámetros se logre conseguir obtener similares resultados y conclusiones que otra persona pueda efectuar en distinta investigación. Concordante con lo señalado, en los anexos también se aprecia el análisis de confiabilidad efectuado a cada uno de los instrumentos, utilizando el alfa de Cronbach, el cual se desarrolla a partir de un procedimiento estadístico cuya finalidad se concreta mediante la aplicación de una prueba piloto la cual busca la consistencia interna de los coeficientes utilizados al momento de ingresar la información denominados también variables en un estudio de correlación en parafraseo de Quero (2010).

Bajo estos fundamentos, se procedió a aplicar las encuestas con la finalidad de desarrollar la prueba piloto, que estuvo constituida por un número de

doce personas debido a que la muestra supera el número de ochenta personas, extrayendo solo la cifra de diez por ciento para aplicarla a los servidores públicos; asimismo, obtenido los resultados, se utilizó herramientas informáticas para que mediante el alfa de Cronbach se interpreten los resultados obtenidos. En ese aspecto, sobre la variable política de integridad vinculada a los procedimientos administrativos se obtuvo un valor de alfa de Cronbach de 0.923 cuya estimación corresponde al valor Excelente lo cual permitirá aplicar el instrumento con mínimo grado de dudas en los encuestados; por su parte, con relación a la variable responsabilidad administrativa se encontró un valor de 0.876 cuya interpretación se describe como Bueno; en tal sentido, ambos instrumentos minuciosamente elaborados y alineados con las dimensiones y las variables demostraron superar la prueba de confiabilidad así como la prueba de validez antes mencionada; por tanto, pueden ser aplicados a la totalidad de la muestra elegida para este estudio.

3.5 Procedimientos

Los procedimientos utilizados para el desarrollo de la investigación iniciaron con la autorización del proyecto de tesis, la misma que cuenta con la opinión favorable o aprobación previa por parte del asesor; a continuación, y debido a que se ejecutó acciones para pasar la prueba de validez y confiabilidad a los instrumentos, se aplicaron estos a la totalidad de la muestra previamente determinada y se recopiló la información utilizando las herramientas informáticas de soporte. Es preciso recordar que los instrumentos siguen el rigor científico debido a que a través de los cálculos matemáticos se determinó la cuantía del alfa de Cronbach, efectuando la evaluación de percepciones en una prueba piloto; en el presente caso, respecto al diez por ciento de la muestra determinada.

Concluido el acopio de información, se procedió a ejecutar el análisis descriptivo utilizando la metodología establecida, para obtener las dimensiones, así como dos muestras de investigación, y mediante un rango de adecuado, regular e inadecuado para la primera variables y de eficiente, regular e ineficiente para la segunda variable con la finalidad de expresar dichos resultados en base a la percepción de los encuestados.

Luego de recibir la información de la percepción de los encuestados se realizó el consolidado de la información en archivos Excel y posteriormente se incorporaron en el software de SPSS versión 29.0, evaluando que se apruebe la prueba de normalidad Kolmogorov - Smirnov, la cual resulta más idónea, debido a que se está recabando la percepción de personas cuyo comportamiento no es normal y en consecuencia los resultados se pueden adaptar al análisis de la información bajo el de Rho de Spearman.

En esta misma línea, se plasmaron los resultados en las tablas cruzadas y ejecutando la descripción de resultados en el capítulo cuarto según la metodología requerida por la universidad; asimismo, se describieron los resultados por cada una de las dimensiones y también respecto a la segunda variable con cada una de sus dimensiones; para ello, además se consideró rangos para el análisis de la información, teniendo para la primera variable los de adecuado, regular e inadecuado, mientras que para la segunda variable los de eficiente, regular e ineficiente, ello en mérito a la percepción de los encuestados y el análisis de la información estadística.

Asimismo, se desarrolló el análisis inferencial de la información, para lo cual se tiene en cuenta los resultados estadísticos aplicando el coeficiente correlacional y de significancia de Rho de Spearman, mediante el cual verificamos si las variables de investigación guardan relación según el nivel de significancia obtenido y qué nivel de relación presentan, ello sobre la base que la investigación es de tipo correlacional.

Una vez que se obtuvieron los resultados, correspondió realizar la discusión de la información considerando los aspectos metodológicos y los fundamentos teóricos resaltados en los antecedentes del capítulo segundo y con ello, se pudo contrastar aquellas cuestiones relevantes que se extrajeron, a fin de poder emitir juicios respecto a las similitudes o diferencias en función a las conclusiones y aportes que se presentaron en los antecedentes de la investigación, si en caso corresponde, características similares que permitan reforzar o generar aporte científico, así como, se discutió con las investigaciones con las cuales pudo existir discordancia.

Finalmente, se efectuó y revisó la redacción clara y consistente de las conclusiones, así como de las recomendaciones de la investigación, dado que esta información sirve de sustento para que se efectúen otras investigaciones

pero además porque aporta información generando conocimiento; de esta manera se elaboró el informe final de tesis, respetando el cronograma establecido, el cual fue revisado por el docente asesor y finalmente pudo ser programado para la defensa del trabajo ante el jurado de tesis.

3.6 Método de análisis de datos

Con relación al método y aplicativo informático con el cual se sustentó el análisis y revisión de datos, es preciso resaltar que se utilizó el software SPSS v29.0, en el cual se incluyó la información previamente agrupadas y codificadas según los datos o interrogantes a fin que sean valorados a través la escala Likert de cinco opciones múltiples, siendo estas las siguientes: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo ni desacuerdo, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo; de la misma forma, las preguntas correspondía a cada una de las variables, sus dimensiones e indicadores; asimismo, el software permitió obtener valores que agrupados a través de tablas de frecuencia se detalló los resultados descriptivos; así como, permitió obtener información en función al comportamiento de las variables, las mismas que dado que se aplicaron a personas se generaron tablas de significancia y correlación para según el coeficiente de Rho de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

Sobre esta exigencia, cabe indicar que se ha seguido la metodología científica para dotar del rigor requerido desde la elaboración de los instrumentos, análisis de información, recopilación de fuentes, revisión de los antecedentes y bases teóricas a fin de que sean adecuados y se hayan elaborado de forma secuencial para la investigación; es decir, además de seguir las pautas de redacción para evitar ambigüedad, alinearlos a las dimensiones e indicadores, así como a los fundamentos citados en los antecedentes y bases teóricas, se logró que estos hayan superado la prueba de confiabilidad y validez; asimismo, para el análisis descriptivo e inferencial se consideró los procedimientos establecidos dentro de la guía de elaboración de tesis aprobada por la Universidad César Vallejo.

Asimismo, es oportuno indicar que los procedimientos y resultados contaron de credibilidad y validez, debido a que luego de aplicar los instrumentos o encuestas previamente a un piloto con resultados del alfa de Cronbach excelente y bueno; así como, luego a la muestra, se obtuvo información para arribar a las conclusiones y recomendaciones lo que permitieron conseguir que exista una mejora para la aplicación de las políticas y la ejecución de las acciones propias de la entidad.

En concordancia con lo señalado, y a fin de sustentar la independencia e imparcialidad de cómo se desarrolló la presente investigación, se detalló que el interés estuvo enfocado en la situación problemática sostenida en la introducción, sobre todo desde el ámbito local, se efectuó descartando intención de promover una parcialización o situaciones externas no contempladas dentro de los alcances de este trabajo; por el contrario, permitió conocer la problemática y como profesional realizar un aporte para determinar si aplicando la política de integridad y la responsabilidad administrativa se tendría un mejor efecto en la atención de los procedimientos disciplinarios, permitiendo que el sector transporte se enfoque en lograr sus fines y la aplicación de políticas de esta índole se torne más sencilla para la entidad y se reconozca su vital importancia.

Por último, es importante indicar que la presente investigación se desarrolló sobre la base de las líneas de investigación aprobadas por la Universidad César Vallejo, las mismas que guían los procedimientos para que el maestrante pueda obtener el grado académico de maestra en gestión pública una vez que se haya sustentado y fundamentado la tesis ante un jurado calificado.

IV. RESULTADOS

El presente capítulo desarrolla los resultados de la investigación en dos apartados, en los cuales se exponen los resultados descriptivos asociados con los objetivos formulados durante la investigación, asimismo, se detallan los resultados inferenciales exponiendo además la contratación de las hipótesis; para tal efecto, se ha utilizado como base de análisis el coeficiente de Rho Spearman en base a lo obtenido en la prueba de normalidad aplicando el método de Kolmogorov-Smirnov, toda vez que la presente investigación ha utilizado una muestra mayor a 50 unidades, según se aprecia a continuación:

Ho. Los datos devienen de una distribución normal.

H1: Los datos no devienen de una distribución normal.

Si el p valor es mayor a 0,05; entonces corresponde aceptar Ho

Si el p valor es menor a 0,05; entonces corresponde no aceptar Ho

Tabla 1

Prueba de normalidad por Kolmogorov – Smirnov de las variables de investigación.

Variable	Estadístico	gl.	Significancia
Política de integridad	0,076	116	0,107
Responsabilidad administrativa	0,115	116	0,001

Nota: Resultados obtenidos utilizando SPSS V.29.

De acuerdo a los resultados expuestos, en la presente investigación se ha evidenciado un p valor o llamado significancia cuyo valor corresponde a 0,107 para la variable política de integridad; no obstante, que se ha obtenido el valor de 0,001 con respecto a la variable responsabilidad administrativa, en tal sentido, cabe señalar que una de las variables tiene un comportamiento no normal, es por lo expuesto que el estadístico más adecuado a utilizar y se adecúa a los

resultados obtenidos para pasar a exponer es el de Rho Spearman, con el cual se presentarán los resultados inferenciales en la segunda sección.

4.1. Resultados descriptivos

Respecto al objetivo general

La exposición inicia describiendo los resultados del objetivo general que precisa: Determinar de qué manera la política de integridad se relaciona con la responsabilidad administrativa en los procedimientos disciplinarios del sector transportes de Perú, 2022; asimismo, se muestra la tabla donde se cruzan las variables de estudio, para proseguir con la interpretación de los resultados descriptivos generados del citado objetivo:

Tabla 2

Frecuencia de la variable política de integridad y la variable responsabilidad administrativa en los procedimientos disciplinarios del sector transportes, 2022.

		Responsabilidad administrativa				
		Ineficiente	Regular	Eficiente	Total	
Política de integridad	Inadecuada	Recuento	19	9	0	28
		% del total	16,4%	7,8%	0,0%	24,1%
	Regular	Recuento	12	57	5	74
		% del total	10,3%	49,1%	4,3%	63,8%
	Adecuada	Recuento	0	2	12	14
		% del total	0,0%	1,7%	10,3%	12,1%
Total		Recuento	31	68	17	116
		% del total	26,7%	58,6%	14,7%	100,0%

Nota: Resultados obtenidos utilizando el SPSS V.29.

La tabla 2, contiene los resultados asociados al objetivo general, donde se verifica que el 49,1% (57 servidores públicos) que corresponde a las personas encuestadas del sector transportes considera que la política de integridad se desarrolla de manera regular, asimismo, perciben que la responsabilidad

administrativa se ejecuta de forma regular; por su parte, un 16,4% (19 servidores públicos) que constituyen personas encuestadas del sector transporte considera que la política de integridad se implementa de manera inadecuada, por consiguiente, la responsabilidad administrativa se ejecuta de forma ineficiente; de igual manera, un 10,3% (12 servidores públicos) de la población encuestada del sector transporte considera que la política de integridad se efectúa de manera regular, no obstante, consideran que la responsabilidad administrativa se desarrolla de manera ineficiente.

Aunado a lo expuesto, resulta oportuno referir que la política de integridad de forma conjunta o global refiere que el 63,8% de los servidores públicos interrogados considera que el comportamiento de la variable es de manera regular; mientras que el 24,1% considera que es implementada de manera inadecuada; finalmente, solo el 12,1% percibe que la variable se comporta de manera adecuada.

Ahora bien, respecto a la responsabilidad administrativa se tiene que de forma global, el 58,6% de los servidores encuestados percibe que el comportamiento es de manera regular, mientras que el 26,7% considera que dicha variable se desarrolla de manera ineficiente; y, por último, el 14,7% de los encuestados considera que recibe una eficiente responsabilidad administrativa.

Cabe indicar, que para formular el análisis de las variables antes detalladas se ha empleado niveles o rangos, los cuales para el nivel inadecuado corresponde desde 62 a 93, para el nivel regular se considera desde 94 al 124 y para el nivel adecuado se utiliza el rango de 125 a 155. Mediante estos valores se ha efectuado el análisis de la variable para efectuar posteriormente el procedimiento de interpretación de resultados.

Concordante con lo señalado, también se han incluido dichos baremos para la variable responsabilidad administrativa, por lo cual se cuenta con tres niveles consistentes en nivel ineficiente cuyos valores comprenden desde el 52 al 78; asimismo, con relación al nivel denominado regular, se estableció el valor de 79 a 104 y, por último con relación al nivel de eficiente se ha considerado la significancia de 105 hasta 130. Sobre la base de estos índices se obtuvieron los resultados descriptivos y de forma subsiguiente se pasaron a analizar.

Respecto al primer objetivo específico

Siguiendo la línea de exposición a continuación se describe el primer objetivo específico que consisten en: Determinar de qué manera la capacidad de sanción se relaciona con la responsabilidad administrativa en los procedimientos disciplinarios del sector transportes de Perú, 2022; asimismo, se muestra la tabla donde se cruzan la primera dimensión de la primera variable de estudio con la segunda variable, para proseguir con la interpretación de los resultados descriptivos generados del citado objetivo:

Tabla 3

Frecuencia de la dimensión capacidad de sanción y la variable responsabilidad administrativa en los procedimientos disciplinarios del sector transportes, 2022

		Responsabilidad administrativa				
		Ineficiente	Regular	Eficiente	Total	
Capacidad de sanción	Inadecuada	Recuento	20	15	0	35
		% del total	17,2%	12,9%	0,0%	30,2%
	Regular	Recuento	11	43	7	61
		% del total	9,5%	37,1%	6,0%	52,6%
	Adecuada	Recuento	0	10	10	20
		% del total	0,0%	8,6%	8,6%	17,2%
Total	Recuento	31	68	17	116	
	% del total	26,7%	58,6%	14,7%	100,0%	

Nota: Resultados obtenidos a través del SPSS V.29.

La tabla 3, contiene los resultados asociados al primer objetivo específico, donde se verifica que el 37,1% (43 servidores públicos) que corresponde a las personas encuestadas del sector transportes considera que la capacidad de sanción se desarrolla de manera regular, asimismo, perciben que se la responsabilidad administrativa se ejecuta de forma regular; por su parte, un 17,2% (20 servidores públicos) que constituyen personas encuestadas del sector transporte considera que la capacidad de sanción se implementa de manera inadecuada, por consiguiente, la responsabilidad administrativa se ejecuta de

forma ineficiente; de igual manera, un 12,9% (15 servidores públicos) de la población encuestada del sector transporte considera que la capacidad de sanción se efectúa de manera inadecuada, no obstante, consideran que la responsabilidad administrativa se desarrolla de manera regular.

Sumado a lo expuesto, resulta oportuno referir que la capacidad de sanción de forma conjunta o global refiere que el 52,6% de los servidores públicos interrogados considera que el comportamiento de la variable es manera regular; mientras que el 30,2% considera que es implementada de manera inadecuada; finalmente, solo el 17,2% percibe que la variable se comporta de manera adecuada.

Cabe indicar, que para formular el análisis de la dimensión materia de análisis se ha empleado niveles o rangos, los cuales para el nivel inadecuado corresponde desde 18 al 27, para el nivel regular se considera desde 28 al 36 y para el nivel adecuado se utiliza el rango de 37 a 45. Mediante estos valores se ha efectuado el análisis de la dimensión para realizar posteriormente el procedimiento de interpretación de resultados.

Concordante con lo expuesto y trayendo a colación los resultados de la variable responsabilidad administrativa se tiene que de forma global, el 58,6% de los servidores encuestados percibe que el comportamiento es de manera regular, mientras que el 26,7% considera que dicha variable se desarrolla de manera ineficiente; y, por último, el 14,7% de los encuestados considera que recibe una eficiente responsabilidad administrativa.

Respecto al segundo objetivo específico

Siguiendo la línea de exposición a continuación se describe el segundo objetivo específico que consisten en: Determinar de qué manera la capacidad de prevención se relaciona con la responsabilidad administrativa en los procedimientos disciplinarios del sector transportes de Perú, 2022; asimismo, se muestra la tabla donde se cruza la información de la segunda dimensión de la primera variable de estudio, con la segunda variable responsabilidad administrativa, con la finalidad de continuar con la interpretación de los resultados descriptivos generados del citado objetivo:

Tabla 4

Frecuencia de la dimensión capacidad de prevención y la variable responsabilidad administrativa en los procedimientos disciplinarios del sector transportes, 2022

		Responsabilidad administrativa			
		Ineficiente	Regular	Eficiente	Total
Capacidad de prevención Inadecuada	Recuento	19	16	0	35
	% del total	16,4%	13,8%	0,0%	30,2%
Regular	Recuento	11	52	8	71
	% del total	9,5%	44,8%	6,9%	61,2%
Adecuada	Recuento	1	0	9	10
	% del total	0,9%	0,0%	7,8%	8,6%
Total	Recuento	31	68	17	116
	% del total	26,7%	58,6%	14,7%	100,0%

Nota: Resultados obtenidos a través del SPSS V.29.

La tabla 4, contiene los resultados asociados al segundo objetivo específico, donde se aprecia que el 44,8% (52 servidores públicos) que corresponde a las personas encuestadas del sector transportes considera que la capacidad de prevención se desarrolla de manera regular, asimismo, perciben que la responsabilidad administrativa se ejecuta de forma regular; por su parte, un 16,4% (19 servidores públicos) que constituyen personas encuestadas del sector transporte considera que la capacidad de prevención se implementa de forma inadecuada, por consiguiente, la responsabilidad administrativa se ejecuta de modo ineficiente; de igual manera, un 13,8% (16 servidores públicos) de la población encuestada del sector transporte considera que la capacidad de prevención se efectúa de manera inadecuada, no obstante, consideran que la responsabilidad administrativa se desarrolla de manera regular.

Sumado a lo expuesto, resulta oportuno referir que la capacidad de prevención de forma conjunta o global refiere que el 61,2% de los servidores públicos interrogados considera la capacidad de prevención es manera regular;

mientras que el 30,2% considera que es implementada de manera inadecuada; finalmente, solo el 8,6% percibe que la variable se comporta de manera adecuada.

Cabe agregar, que para formular el análisis de la dimensión materia de análisis se ha empleado niveles o rangos, los cuales para el nivel inadecuado corresponde desde 22 al 33, para el nivel regular se considera desde 34 al 44 y para el nivel adecuado se utiliza el rango de 45 a 55. Mediante estos valores se ha efectuado el análisis de la dimensión para realizar posteriormente el procedimiento de interpretación de resultados.

Concordante con lo expuesto y trayendo a colación los resultados de la variable responsabilidad administrativa se tiene que de forma global, el 58,6% de los servidores encuestados percibe que el comportamiento es de manera regular, mientras que el 26,7% considera que dicha variable se desarrolla de manera ineficiente; y, por último, el 14,7% de los encuestados considera que recibe una eficiente responsabilidad administrativa.

Respecto al tercer objetivo específico

Teniendo en cuenta la línea de exposición, a continuación se describe el tercer objetivo específico que consisten en: Determinar de qué manera la gestión de riesgos se relaciona con la responsabilidad administrativa en los procedimientos disciplinarios del sector transportes de Perú, 2022; asimismo, se muestra la tabla donde se cruzan la tercera dimensión de la primera variable de estudio con la segunda variable responsabilidad administrativa, para proseguir con la interpretación de los resultados descriptivos generados del citado objetivo:

Tabla 5

Frecuencia de la dimensión identificación y gestión de riesgos y la variable responsabilidad administrativa en los procedimientos disciplinarios del sector transportes, 2022

		Responsabilidad administrativa				
		Ineficiente	Regular	Eficiente	Total	
Identificación y gestión de riesgos	Inadecuada	Recuento	18	6	1	25
		% del total	15,5%	5,2%	0,9%	21,6%
	Regular	Recuento	13	60	5	78
		% del total	11,2%	51,7%	4,3%	67,2%
	Adecuada	Recuento	0	2	11	13
		% del total	0,0%	1,7%	9,5%	11,2%
Total		Recuento	31	68	17	116
		% del total	26,7%	58,6%	14,7%	100,0%

Nota: Resultados obtenidos a través del SPSS V.29.

La tabla 5, contiene los resultados asociados al tercer objetivo específico, donde se aprecia que el 51,7% (60 servidores públicos) que corresponde a las personas encuestadas del sector transportes considera que la identificación y gestión de riesgos se desarrolla de manera regular, asimismo, perciben que se la responsabilidad administrativa se ejecuta de forma regular; por su parte, un 15,5% (18 servidores públicos) de constituyen personas encuestadas del sector transporte considera que la identificación y gestión de riesgos se implementa de forma inadecuada, por consiguiente, la responsabilidad administrativa se ejecuta de modo ineficiente; de igual manera, un 11,2% (13 servidores públicos) de la población encuestada del sector transporte considera que la identificación y gestión de riesgos se efectúa de manera regular, no obstante, consideran que la responsabilidad administrativa se desarrolla de manera ineficiente.

Concordante con lo expuesto, resulta oportuno referir que la identificación y gestión de riesgos de forma conjunta o global contiene que el 67,2% de los servidores públicos interrogados considera que el comportamiento de la variable es manera regular; mientras que el 21,6% considera que es implementada de

manera inadecuada; finalmente, solo el 11,2% percibe que la variable se comporta de manera adecuada.

Cabe agregar, que para formular el análisis de la dimensión materia de análisis se ha empleado niveles o rangos, los cuales para el nivel inadecuado corresponde desde 22 al 33, para el nivel regular se considera desde 34 al 44 y para el nivel adecuado se utiliza el rango de 45 a 55. Mediante estos valores se ha efectuado el análisis de la dimensión para realizar posteriormente el procedimiento de interpretación de resultados.

Sumado a lo expuesto y trayendo a colación los resultados de la variable responsabilidad administrativa se tiene que de forma global, el 58,6% de los servidores encuestados percibe que el comportamiento es de manera regular, mientras que el 26,7% considera que dicha variable se desarrolla de manera ineficiente; y, por último, el 14,7% de los encuestados considera que recibe una eficiente responsabilidad administrativa.

En tal sentido, respecto de las dimensiones de la variable responsabilidad administrativa se tiene que la dimensión procedimiento administrativo disciplinario, de forma conjunta o global, refiere que el 55,2% de los servidores públicos interrogados considera que el comportamiento de la variable es manera regular; mientras que el 29,3% considera que es las acciones implementadas sobre este aspecto es de forma ineficiente; finalmente, solo el 15,5% percibe que la variable se comporta de manera eficiente; además, se considera como parte del análisis de la información que se ha asignado el rango desde 16 a 24 con valor cualitativo de ineficiente, de tal manera que, para el nivel regular se ha establecido como valor del 25 al 32 y con mayor consideración, para el nivel eficiente, con el rango del 33 al 40; y, sobre la base de los baremos detallados se ha obtenido los porcentajes a manera de resultados descriptivos.

Asimismo, cuando nos referimos a la dimensión sanciones, de forma conjunta o global, se tiene que el 51,7% de los servidores públicos interrogados considera que el comportamiento de la variable es manera regular; mientras que el 37,1% considera que es las acciones implementadas sobre este aspecto es de forma ineficiente; finalmente, solo el 11,2% percibe que la variable se comporta de manera eficiente; además, se considera como parte del análisis de la información que se ha asignado el rango desde 20 a 30 con valor cualitativo de ineficiente, de tal manera que, para el nivel regular se ha establecido como

valor del 31 al 40 y con mayor consideración, para el nivel eficiente, con el rango del 41 al 50; y, sobre la base de los baremos detallados se ha obtenido los porcentajes a manera de resultados descriptivos.

De igual forma, cuando nos referimos a la dimensión faltas, de forma conjunta o global, se tiene que el 65,5% de los servidores públicos interrogados considera que el comportamiento de la variable es manera regular; mientras que el 21,6% considera que es las acciones implementadas sobre este aspecto es de forma ineficiente; finalmente, solo el 12,9% percibe que la variable se comporta de manera eficiente; además, se considera como parte del análisis de la información que se ha asignado el rango desde 16 a 24 con valor cualitativo de ineficiente, de tal manera que, para el nivel regular se ha establecido como valor del 25 al 32 y con mayor consideración, para el nivel eficiente, con el rango del 33 al 40; y, sobre la base de los baremos detallados se ha obtenido los porcentajes a manera de resultados descriptivos.

4.2. Resultados inferenciales

De manera seguida, se expone el análisis efectuado en función a la contrastación de las hipótesis, teniendo como principal referencia los objetivos de la investigación los cuales consideran en sus componentes las dimensiones de la primera variable; de la misma manera, cabe indicar que está empleando el estadístico de Rho de Spearman con el cual se obtendrá el valor de significancia de cada hipótesis propuesta y según dicho valor se detalla el nivel de relación que exista entre las mismas.

Contrastación de hipótesis principal

Como parte de la investigación, se ha establecido como objetivo general de la investigación el siguiente: Determinar de qué manera la política de integridad se relaciona con la responsabilidad administrativa en los procedimientos disciplinarios del sector transportes de Perú, 2022; por lo expuesto, corresponde desplegar a nivel de contrastación de la hipótesis general con los resultados obtenidos, bajo las siguientes consideraciones:

Ho. La política de integridad no se relaciona con la responsabilidad administrativa en los procedimientos disciplinarios del sector transportes de Perú, 2022

H1: La política de integridad se relaciona con la responsabilidad administrativa en los procedimientos disciplinarios del sector transportes de Perú, 2022

Tabla 6

Significancia y correlación entre política de integridad y la responsabilidad administrativa.

			Política de integridad	Responsabilidad administrativa
Rho de Spearman	Política de integridad	Coeficiente de correlación	1,000	0,795
		Sig. (bilateral)		0,001
		N°	116	116
	Responsabilidad administrativa	Coeficiente de correlación	0,795	1,000
		Sig. (bilateral)	0,001	
		N°	116	116

Nota. Resultados obtenidos a través del SPSS V.29

La tabla 6 expone los resultados generados mediante el estadístico Rho de Spearman; ello permite conocer, en primer lugar, que existe un nivel de significancia en la investigación, cuyo valor p corresponde a 0,001, el mismo que es menor a 0,05 (valor asignado en la fórmula correspondiente al margen de error), en la medida que se estima un 95% de confianza sobre los resultados expuestos en la presente investigación.

En segundo lugar, se aprecia que el valor de correlación entre las variables, utilizando Rho de Spearman, corresponde a 0,795, en concordancia con el estudio de Martínez y Campos (2015), se resalta que la correlación obtenida de la información analizada entre las variables, arroja un resultado que se puede calificar como positiva alta; por tanto, al aplicar este coeficiente para analizar la variable política de integridad, se aprecia que se relaciona con un

valor positivo alto con respecto a la variable responsabilidad administrativa en el sector transportes, 2022.

Con ello se interpreta que, en tanto se tenga a bien ejecutar acciones concretas que evidencien la mejora de la política de integridad según los componentes que la conforman u otros mecanismos más eficaces, los servidores públicos del sector transportes percibirán una eficiente responsabilidad administrativa con la finalidad que se resuelvan los hechos presuntamente irregulares.

De forma adicional, a continuación se exponen los resultados obtenidos, aplicando el coeficiente estadístico de Rho de Spearman, a fin de contrastar con las hipótesis específicas; en tal sentido, y conforme se viene explicando, se procede a considerar las dimensiones de la variable política de integridad y cómo éstas se contrastan con la segunda variable, correspondiente a responsabilidad administrativa; de tal forma se podrá evidenciar el grado de correlación obtenido entre las dimensiones de la primera variable, respecto a la segunda variable, para finalmente formular las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

Contrastación de la primera hipótesis específica

Como parte de la investigación, se ha establecido como primer objetivo específico el siguiente: Determinar de qué manera la capacidad de sanción se relaciona con la responsabilidad administrativa en los procedimientos disciplinarios del sector transportes de Perú, 2022; por lo expuesto, corresponde desplegar a nivel de contrastación de la primera hipótesis específica con los resultados obtenidos, bajo las siguientes consideraciones:

Ho. La capacidad de sanción se relaciona con la responsabilidad administrativa en los procedimientos disciplinarios del sector transportes de Perú, 2022.

H1: La capacidad de sanción no se relaciona con la responsabilidad administrativa en los procedimientos disciplinarios del sector transportes de Perú, 2022.

Tabla 7

Significancia y correlación entre la capacidad de sanción y la responsabilidad administrativa.

			Capacidad de sanción	Responsabilidad administrativa
Rho de Spearman	Capacidad de sanción	Coeficiente de correlación	1,000	0,637
		Sig. (bilateral)		0,001
		N°	116	116
	Responsabilidad administrativa	Coeficiente de correlación	0,637	1.000
		Sig. (bilateral)	0,001	
		N°	116	116

Nota. Resultados obtenidos a través del SPSS V.29

La tabla 7 expone los resultados generados mediante el estadístico Rho de Spearman; ello permite conocer, en primer lugar, que existe un nivel de significancia en la investigación, cuyo valor p corresponde a 0,001, el mismo que es menor a 0,05 (valor asignado en la fórmula correspondiente al margen de error), en la medida que se estima un 95% de confianza sobre los resultados expuestos en la presente investigación.

En segundo lugar, se aprecia que el valor de correlación entre la dimensión capacidad de sanción y la variable responsabilidad administrativa, utilizando Rho de Spearman, corresponde a 0,637; lo cual, en concordancia con el estudio de Martínez y Campos (2015), se resalta que la correlación obtenida de la información analizada, arroja un resultado que se puede calificar como positivo moderado; por tanto, al aplicar este coeficiente para analizar la primera dimensión se aprecia que se relaciona con un valor positivo moderado con respecto a la variable responsabilidad administrativa en el sector transportes, 2022.

Con ello se interpreta que, en tanto se tenga a bien ejecutar acciones concretas que evidencien la mejora de la capacidad de sanción según los componentes que la conforman u otros mecanismos más eficaces, los servidores públicos del sector transportes percibirán una eficiente responsabilidad

administrativa con la finalidad que se resuelvan los hechos presuntamente irregulares.

Contrastación de la segunda hipótesis específica

Como parte de la investigación, se ha establecido como segundo objetivo específico el siguiente: Determinar de qué manera la capacidad de prevención se relaciona con la responsabilidad administrativa en los procedimientos disciplinarios del sector transportes de Perú, 2022; por lo expuesto, corresponde desplegar a nivel de contrastación de la segunda hipótesis específica con los resultados obtenidos, bajo las siguientes consideraciones:

Ho. La capacidad de prevención se relaciona con la responsabilidad administrativa en los procedimientos disciplinarios del sector transportes de Perú, 2022.

H1: La capacidad de prevención no se relaciona con la responsabilidad administrativa en los procedimientos disciplinarios del sector transportes de Perú, 2022.

Tabla 8

Significancia y correlación entre la capacidad de prevención y la responsabilidad administrativa.

			Capacidad de prevención	Responsabilidad administrativa
Rho de Spearman	Capacidad de prevención	Coeficiente de correlación	1,000	0,707
		Sig. (bilateral)		0,001
		N°	116	116
	Responsabilidad administrativa	Coeficiente de correlación	0,707	1,000
		Sig. (bilateral)	0,001	
		N°	116	116

Nota. Resultados obtenidos a través del SPSS V.29

La tabla 8 expone los resultados generados mediante el estadístico Rho de Spearman; ello permite conocer, según la línea expuesta, que existe un nivel de significancia en la investigación, cuyo valor p corresponde a 0,001, el mismo que es menor a 0,05 (valor asignado en la fórmula correspondiente al margen de error), en la medida que se estima un 95% de confianza sobre los resultados expuestos en la presente trabajo.

Asimismo, se aprecia que el valor de correlación entre la dimensión capacidad de prevención y la variable responsabilidad administrativa, utilizando Rho de Spearman, corresponde a 0,707; lo cual, en concordancia con el estudio de Martínez y Campos (2015), se resalta que la correlación obtenida de la información analizada, arroja un resultado que se puede calificar como positivo alto; por tanto, al aplicar este coeficiente para analizar la segunda dimensión se aprecia que se relaciona con un valor positivo alto con respecto a la variable responsabilidad administrativa en el sector transportes, 2022.

Con ello se interpreta que, en tanto se tenga a bien ejecutar acciones concretas que evidencien la mejora de la capacidad de prevención según los componentes que la conforman u otros mecanismos más eficaces, los servidores públicos del sector transportes percibirán una eficiente responsabilidad administrativa con la finalidad que se resuelvan los hechos presuntamente irregulares.

Contrastación de la tercera hipótesis específica

Como parte de la investigación, se ha establecido como tercer objetivo específico el siguiente: Determinar de qué manera la identificación y gestión de riesgos se relaciona con la responsabilidad administrativa en los procedimientos disciplinarios del sector transportes de Perú, 2022; por lo expuesto, corresponde desplegar a nivel de contrastación de la tercera hipótesis específica con los resultados obtenidos, bajo las siguientes consideraciones:

Ho. La identificación y gestión de riesgos se relaciona con la responsabilidad administrativa en los procedimientos disciplinarios del sector transportes de Perú, 2022.

H1: La identificación y gestión de riesgos no se relaciona con la responsabilidad administrativa en los procedimientos disciplinarios del sector transportes de Perú, 2022.

Tabla 9

Significancia y correlación entre la identificación y gestión de riesgos y la responsabilidad administrativa.

			Identificación y gestión de riesgos	Responsabilidad administrativa
Rho de Spearman	Identificación y gestión de riesgos	Coeficiente de correlación	1,000	0,796
		Sig. (bilateral)		0,001
		N°	116	116
	Responsabilidad administrativa	Coeficiente de correlación	0,796	1.000
		Sig. (bilateral)	0,001	
		N°	116	116

Nota. Resultados obtenidos según el SPSS V.29

La tabla 9 expone los resultados generados mediante el estadístico Rho de Spearman; ello permite conocer, que existe un nivel de significancia en la investigación, cuyo valor p corresponde a 0,001, el mismo que es menor a 0,05 (valor asignado en la fórmula correspondiente al margen de error), en la medida que se estima un 95% de confianza sobre los resultados expuestos en la presente investigación.

Igualmente, el valor detallado de Rho de Spearman de 0,796, en concordancia con el estudio de Martínez y Campos (2015), resalta que la correlación obtenida de la información analizada arroja un resultado que se puede calificar como positiva alta; por tanto, se obtuvo como resultado que la identificación y gestión de riesgos se relaciona de manera positiva alta con la responsabilidad administrativa en el sector transportes, 2022.

Con ello se interpreta que, en tanto se tenga a bien ejecutar acciones concretas que evidencien la mejora de la identificación y gestión de riesgos según los componentes que la conforman u otros mecanismos más eficaces, los servidores públicos del sector transportes percibirán una eficiente responsabilidad administrativa con la finalidad que se resuelvan los hechos presuntamente irregulares.

V. DISCUSIÓN

En el presente apartado se materializa la discusión de las investigaciones consideradas en los antecedentes con relación a los resultados obtenidos en la presente investigación, los cuales tienen como punto partida analizar el objetivo general consistente en: Determinar de qué manera la política de integridad se relaciona con la responsabilidad administrativa en los procedimientos disciplinarios del sector transportes de Perú, 2022.

En ese contexto, una vez sistematizados los resultados, aquellos que se han alineado de acuerdo al acápite de los resultados inferenciales, se obtiene que la política de integridad se correlaciona de manera positiva alta con respecto a la responsabilidad administrativa en el sector transportes, toda vez que existe un nivel de significancia en la investigación, cuyo valor p corresponde a 0,001, el mismo que es menor a 0,05 (valor asignado en la fórmula correspondiente al margen de error), en la medida que se estima un 95% de confianza sobre los resultados expuestos en la presente investigación; y se aprecia que el valor de correlación entre las variables, utilizando Rho de Spearman, corresponde a 0,795; por lo cual se concluye que, en la medida que se mejoren las dimensiones de la variable que abarcan desde la capacidad de sanción, capacidad de prevención e identificación y gestión de riesgos, se tendrá una repercusión positiva alta en la eficiencia de la responsabilidad administrativa, dado que, estas dos variables, según el procesamiento estadístico, se encuentran interrelacionadas.

Conjuntamente, y sobre la base de los resultados antes expuestos, se tiene que, el 49,1% (57 servidores públicos) que corresponde a las personas encuestadas del sector transportes considera que la política de integridad se desarrolla de manera regular, asimismo, perciben que la responsabilidad administrativa se ejecuta de forma regular; por su parte, un 16,4% (19 servidores públicos) que constituyen las personas encuestadas del sector transporte considera que la política de integridad se implementa de manera inadecuada, por consiguiente, la responsabilidad administrativa se ejecuta de forma ineficiente; de igual manera, un 10,3% (12 servidores públicos) de la población encuestada del sector transporte considera que la política de integridad se

efectúa de manera regular, no obstante, consideran que la responsabilidad administrativa se desarrolla de manera ineficiente.

Aunado a lo expuesto, resulta oportuno referir que la política de integridad de forma conjunta o global refiere que el 63,8% de los servidores públicos interrogados considera que el comportamiento de la variable es de manera regular; mientras que el 24,1% considera que es implementada de manera inadecuada; finalmente, solo el 12,1% percibe que la variable se comporta de manera adecuada; considerando que, para formular el análisis de la variable antes detallada, se ha empleado niveles o rangos, los cuales para el nivel inadecuado corresponde desde 62 a 93, para el nivel regular se considera desde 94 al 124 y para el nivel adecuado se utiliza el rango de 125 a 155.

Ahora bien, respecto a la variable responsabilidad administrativa se tiene que de forma global, el 58,6% de los servidores encuestados percibe que el comportamiento es de manera regular, mientras que el 26,7% considera que dicha variable se desarrolla de manera ineficiente; y, por último, el 14,7% de los encuestados considera que recibe una eficiente responsabilidad administrativa; y, concordante con lo señalado, también se han incluido dichos baremos para la variable responsabilidad administrativa, por lo cual se cuenta con tres niveles consistentes en nivel ineficiente cuyos valores comprenden desde el 52 al 78; asimismo, con relación al nivel denominado regular, e estableció el valor de 79 a 104 y, por último con relación al nivel de eficiente se ha considerado la significancia de 105 hasta 130.

Este resultado es concordante con Feitosa (2020) quien en su investigación determinó que existe correlación entre la capacidad de los sistemas de anticorrupción y de regulación de financiación privada con la corrupción percibida efectuando un análisis microcomparativo entre dicha capacidad de los países de la región de Sudamérica, previa exclusión de los países denominados *outliers* (Chile y Uruguay) y el *Index* de la *International Transparency*, 2018, donde nos muestra que dicho resultado de correlación se torna muy alta utilizando el coeficiente de correlación de Pearson con valor de 0,877401 efectuado sobre la base de indicadores obtenidos de la normativa nacional de los países estudiados, así como de los indicadores internacionales de anticorrupción relacionados a donaciones, conductas, poder económico, y reglas de financiamiento. De tal manera que nos permite arribar a la conclusión que,

pese a no utilizar el mismo coeficiente de análisis por el comportamiento de las variables estudiadas, se puede llegar a la misma conclusión al ser una investigación correlacional de tipo cuantitativa, en la medida que recomienda que siguiendo las prácticas establecidas en los sistemas de Chile y Uruguay, cuyo coeficiente variaba a 0,311684 de aplicarlo al total de los países de Sudamérica, permitirán mejorar los sistemas de anticorrupción; sin embargo, ello aún limita su adecuada implementación de los sistemas por la existencia de otros factores. En tal sentido, si bien la existencia de sistemas de prevención, sanción y control robustos, normativos y entendibles en la región son importantes aún no son determinantes para afrontar la lucha contra la corrupción y conforme a ello determinar responsabilidad de manera efectiva.

Por su parte, los resultados obtenidos por Culquicondor (2023), quien en su investigación evidenció que la variable ética administrativa de los servidores civiles, la misma que comprende aspectos de la variable política de integridad, guarda relación con respecto a la significancia, dado que contó con un p valor 0,000 menor al margen de error de 5%; sin embargo, analizando los valores de coeficiente de correlacional el cual obtuvo un valor de 0,584, lo cual significó la existencia de una correlación positiva moderada, se tiene que resulta ser discordante con la presente investigación, ya que los resultados obtenidos por Culquicondor respecto de la contratación de la hipótesis general pese a utilizar el coeficiente de Rho Spearman para analizar la correlación difiere con el obtenido en la hipótesis general. Este resultado permite mencionar que en la medida que se tenga un claro concepto de la política de integridad permitirá mejores resultados al momento de determinar la responsabilidad administrativa, no solo en el tiempo sino también en la asunción de responsabilidades y en la gestión de riesgos.

Además, de manera teórica, es concordante con Tabares y Batista (2020), quienes en su investigación por casos demostraron que, es recomendable implementar una política de integridad toda vez que existe un desafío sobre la desalineación entre los canales de denuncia y las investigaciones internas, la gestión propia y las prácticas de debida diligencia; lo primero, específicamente orientado a que relativamente poco se concreta respecto a la atención iniciada (72%) contra lo resuelto (41%), relacionando los resultados de la implementación

de la política de integridad con la determinación eficiente de la responsabilidad administrativa y sobre la debida diligencia y gestión de conflicto de intereses.

De la misma manera, de acuerdo al análisis de Gutiérrez (2021) del análisis de la integridad pública en ministerios del poder ejecutivo, en el cual se aplicó la metodología de Caralli (2004) por factores críticos de éxito, determinó como principal urgencia la creación de un sistema funcional y la meritocracia en la designación del oficial de integridad, teniendo como principal desafío gestionar los dilemas éticos al interior de las oficinas de integridad.

Siguiendo la línea de investigación, se tiene que, en la capacidad de sanción existe un nivel de significancia en la investigación, cuyo valor p corresponde a 0,001, el mismo que es menor a 0,05 (valor asignado en la fórmula correspondiente al margen de error), en la medida que se estima un 95% de confianza; sumado a lo expuesto, se aprecia que el valor de correlación entre la dimensión capacidad de sanción y la variable responsabilidad administrativa, utilizando Rho de Spearman, corresponde a 0,637. En consecuencia, cuando se ejecuten acciones para que mejore el indicador de denuncias por corrupción, se tendrá una repercusión positiva moderada en la eficiencia de la responsabilidad administrativa, dado que, esta dimensión y la variable responsabilidad administrativa, según el procesamiento estadístico, se encuentran interrelacionadas; y, de manera adicional, se ha obtenido como resultado del acumulado por frecuencias que los servidores perciben que la entidad tiene como prioridad que se cumplan los plazos del procedimiento disciplinario para determinar la sanción administrativa.

Conjuntamente con los resultados antes expuestos, se tiene que, el 37,1% (43 servidores públicos), lo cual corresponde a las personas encuestadas del sector transportes, considera que la capacidad de sanción se desarrolla de manera regular, asimismo, perciben que se la responsabilidad administrativa se ejecuta de forma regular; por su parte, un 17,2% (20 servidores públicos), quienes conforman personas encuestadas del sector transporte, consideran que la capacidad de sanción se implementa de manera inadecuada, por consiguiente, la responsabilidad administrativa se ejecuta de forma ineficiente; de igual manera, un 12,9% (15 servidores públicos) de la población encuestada del sector transporte considera que la capacidad de sanción se efectúa de

manera inadecuada, no obstante, consideran que la responsabilidad administrativa se desarrolla de manera regular.

Complementariamente a lo detallado, resulta oportuno referir que la capacidad de sanción de forma conjunta o global refiere que el 52,6% de los servidores públicos interrogados considera que el comportamiento de la variable es manera regular; mientras que el 30,2% considera que es implementada de manera inadecuada; finalmente, solo el 17,2% percibe que la variable se comporta de manera adecuada; considerando para el nivel inadecuado corresponde desde 18 al 27, para el nivel regular se considera desde 28 al 36 y para el nivel adecuado se utiliza el rango de 37 a 45.

Estos resultados son concordantes con lo precisado por Rivera (2020), quien contrasta su hipótesis la variable principios de celeridad y eficacia, relacionada con la dimensión propuesta de capacidad sancionadora y la variable de procedimiento administrativo disciplinario en una institución pública puesto que obtuvo un valor p de 0,000 el cual se encuentra dentro del margen de error menor a 0,05; asimismo, ha obtenido una cuantía de Rho de Spearman de 0,645, el cual guarda la relación moderada. Tal situación, es coherente con los resultados de nivel de percepción de los servidores del sector transporte, por lo tanto en la medida que se dispongan acciones para fortalecer el conocimiento y disposición sobre los plazos, la celeridad de las actuaciones coadyuvará con la oportuna y eficiente determinación de la responsabilidad administrativa.

Estos resultados son discordantes con lo precisado por Tejada (2021), quien contrasta su hipótesis de correlación entre procedimiento administrativo disciplinario (entendido en su definición conceptual como capacidad sancionadora) y régimen disciplinario (definido conceptualmente como responsabilidad disciplinaria) de una red de salud de Lima Metropolitana puesto que si bien obtuvo un valor p de 0,011 el cual se encuentra dentro del margen de error menor a 0,05, ha obtenido una cuantía de Rho de Spearman de 0,377, el cual guarda la relación positiva baja. Este resultado se obtuvo porque probablemente la muestra seleccionada en esta investigación ha sido menor a la utilizada. No obstante, los resultados permiten conocer que no se estaría efectuando acciones oportunas para concretar la responsabilidad administrativa entre ellas empoderar al secretario técnico de procedimientos disciplinarios

otorgando mayor capacidad operativa pero sobre todo incidir en el cumplimiento de los plazos establecidos.

Además, de manera teórica, es concordante con Pliscoff y Lagos (2021) con una investigación exploratoria-descriptiva y Gutiérrez (2021) con una investigación por factores críticos de éxito, en ambos casos sobre la implementación de los sistemas o modelos de integridad, en Chile y Perú, respectivamente, se tiene a partir de sus investigaciones se muestra la ejecución de acciones para instituir dichos sistemas, y destacando la implementación avanzada de las instituciones evaluadas, se

, destaca que respecto a la capacidad sancionadora, especialmente a la gestión de denuncias en que se cuenta con mecanismos que permiten recibir denuncias pero existe aún la percepción de los propios funcionarios que participaron en la investigación que las denuncias no se concreten en sanciones respecto a los denunciados, siendo por tanto aún ineficiente la responsabilidad administrativa.

De la misma forma, guarda cierta concordancia con los resultados de relación moderada entre la capacidad de sanción con la responsabilidad administrativa obtenidos por Espinoza (2020), quien en su investigación de tipo cuantitativa, de corte transversal y de diseño descriptivo correlacional evidenció que la responsabilidad administrativa disciplinaria sobre encuestas a 92 secretarios técnicos y estudio de casos declarados nulos, respecto a las reglas procedimentales, entre ellas, las que conforman los plazos, tiene una percepción que tuvo como resultado que para la mayoría de los especialistas en la materia, 35,2% de los entrevistados, percibieron que el plazo para la realización del procedimiento es adecuado, mientras que existiría un porcentaje de 31,5% de los entrevistados que percibe que el plazo es regular; obteniendo en promedio que una valoración cualitativa de regular considerando el promedio de las frecuencias de los indicadores de la variable responsabilidad administrativa; sin embargo, si bien este documento se ha trabajado con el coeficiente de Chi cuadrado de Pearson, se llega a similar conclusión, obteniendo en promedio que una valoración cualitativa de regular, considerando el promedio de las frecuencias de los indicadores de la variable responsabilidad administrativa. Esto es que existe debilidad con relación a las acciones que se ejecutan sobre la capacidad de sanción con incidencia en la responsabilidad administrativa

disciplinaria, pues se llega al mismo nivel de percepción que se desarrolla en la presente investigación, calificada como regular.

Por su parte, respecto al segundo objetivo, se tiene con relación a la capacidad de prevención, que existe un nivel de significancia en la investigación, cuyo valor p corresponde a 0,001, el mismo que es menor a 0,05 (valor asignado en la fórmula correspondiente al margen de error), en la medida que se estima un 95% de confianza sobre los resultados expuestos; y se ha obtenido un valor de Rho de Spearman de 0,796, resaltando que la correlación obtenida de la información analizada arroja un resultado de positiva alta, en la medida que se mejore el indicador de gestión de intereses, se tendrá una repercusión positiva alta en la eficiencia de la responsabilidad administrativa, dado que, esta dimensión y la variable responsabilidad administrativa, según el procesamiento de datos, se encuentran interrelacionadas; de otro lado, se percibe que el sector identifica claramente las funciones y responsabilidades para evitar riesgos por actos de corrupción o infracciones administrativas; así como se difunde principalmente el código de ética.

De forma concordante con lo expuesto, se tiene que, el 44,8% (52 servidores públicos) que corresponde a las personas encuestadas del sector transportes considera que la capacidad de prevención se desarrolla de manera regular, asimismo, perciben que la responsabilidad administrativa se ejecuta de forma regular; por su parte, un 16,4% (19 servidores públicos) que constituyen personas encuestadas del sector transporte considera que la capacidad de prevención se implementa de forma inadecuada, por consiguiente, la responsabilidad administrativa se ejecuta de modo ineficiente; de igual manera, un 13,8% (16 servidores públicos) de la población encuestada del sector transporte considera que la capacidad de prevención se efectúa de manera inadecuada, no obstante, consideran que la responsabilidad administrativa se desarrolla de manera regular.

Adicionalmente a lo reseñado cabe precisar que la capacidad de prevención de forma conjunta o global refiere que el 61,2% de los servidores públicos interrogados considera la capacidad de prevención es manera regular; mientras que el 30,2% considera que es implementada de manera inadecuada; finalmente, solo el 8,6% percibe que la variable se comporta de manera adecuada; considerando para el nivel inadecuado corresponde desde 22 al 33,

para el nivel regular se considera desde 34 al 44 y para el nivel adecuado se utiliza el rango de 45 a 55.

Estos resultados son concordantes con lo precisado por Salgado (2022), quien contrasta su hipótesis correlacionando las variables Administración Pública, en las acciones de capacidad preventiva y la variable de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, entendida como el reconocimiento de asumir la responsabilidad en un hospital del Callo, puesto que obtuvo un valor p de 0,003 el cual se encuentra dentro del margen de error menor a 0,05; en tal sentido, ha obtenido una cuantía de Rho de Spearman de 0,673 el cual guarda la relación positiva moderada, en la medida que sobre los resultados resalta sobre la asignación clara de funciones, la capacidad de liderazgo y autoridad para impartir disciplina coadyuva con la implementación de la política de integridad ya que incidirá en la oportuna y eficiente determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria.

Estos resultados son discordantes con lo precisado por Díaz (2019), quien contrasta su hipótesis de prevención de la corrupción y política de integridad, esta última en su dimensión de práctica de valores, entendida como el reconocimiento de asumir la responsabilidad en una municipalidad puesto que obtuvo un valor p de 0,001 el cual se encuentra dentro del margen de error menor a 0,05; en tal sentido, ha obtenido una cuantía de Rho de Spearman de 0,376, el cual guarda la relación positiva baja. Estos resultados consideraron una menor población que la presente investigación. Tal situación conlleva a enfocar acciones concretas para afianzar las medidas de prevención, especialmente las consideradas en la política de integridad sobre la clara determinación de impedimentos de los servidores públicos y las responsabilidades que se pueden asumir frente a omisión o comisión de conflictos de intereses. Es preciso agregar que a nivel de gobierno local aún existen debilidades para la implementación de la política de integridad a diferencia de lo efectuado a nivel del sector transporte el cual incluso cuenta con presupuesto para la ejecución de medidas de prevención en la implementación de la política de integridad.

Además, de manera teórica, es concordante con lo señalado por la OCDE (2019) quien en su investigación ha determinado la importancia de la prevención para la implementación de un sistema de integridad, destacando entre las acciones primordiales fortalecer las oficinas de integridad, y detallando la

separación de la función sancionadora de la preventiva; destacando, que el responsable de la oficina de integridad no podría realizar labores investigadoras o de detección o sancionadoras por el mensaje que se transmite cuando se requiera formular una denuncia ante dicha unidad responsable.

De la misma manera, esta dimensión se encuentra comprendida en el modelo de integridad pública que construye Heredero (2022) considerando a la prevención como una subdimensión del reforzamiento institucional, valorando la simplicidad administrativa y normativa, así como el establecimiento de códigos de buenas prácticas en contratación pública y sistemas de *compliance* (Pellicer, 2017, p. 4). Cabe agregar que de lo antes señalado, dentro del marco de análisis de la presente investigación solo se contempló el indicador relacionado a la normativa, lo cual está asociado a la falta de gestión de conflicto de intereses en la medida que el grado de percepción de los servidores considera que esta es inadecuada relacionada con el sistema de *compliance* a implementar.

De la misma manera, se cuenta con otras investigaciones concordantes como la de Sandi (2023), quien en su investigación en base a resultados de encuestas sobre nivel de desaprobación y percepción de corrupción a nivel nacional tales como realizadas por destacadas instituciones de investigación; así como a entrevistas en el legislativo propone la necesidad de implementar un modelo de integridad, considerando la imperiosa necesidad de implementar el registro de visitas así como la gestión de intereses, lo cual se suma a la recomendación de la OCDE sobre el compromiso, la regulación y la participación activa respecto a la atención de conflicto intereses.

En esta misma línea, Rosas (2019) en su investigación se aprecia que el 66% de los servidores encuestados está de acuerdo en que sancionar las infracciones a conflictos de intereses coadyuva a enfrentar los actos de corrupción, mientras que el 25% está totalmente de acuerdo con esta afirmación; por tanto, en la sumatoria de frecuencias se advierte que la gran mayoría percibe que implementando esta medida como medida preventiva se implementará el plan de integridad pública.

Sin embargo, este resultado es discordantes con los precisado por Gutiérrez (2019), quien luego de haber efectuado el análisis de la implementación de integridad pública en ministerios del poder ejecutivo no obtiene como resultado para la implementación del sistema de integridad el

factor crítico de éxito relacionado con la gestión de intereses en materia de prevención, lo cual a criterio de esta investigadora es porque este se encuentra dentro del componente de políticas de integridad y con ello denota solo el cumplimiento normativo o declaratorio de una determinada institución pública.

Por su parte, respecto al tercer objetivo, se tiene que, la identificación y gestión de riesgos existe un nivel de significancia en la investigación, cuyo valor p corresponde a 0,001, el mismo que es menor a 0,05 (valor asignado en la fórmula correspondiente al margen de error); igualmente, se cuenta con un valor de Rho de Spearman de 0,796, generando una correlación calificado como positiva alta; por lo cual en la medida que se mejore la gestión de riesgos de corrupción, se tendrá una repercusión positiva en la eficiencia de la responsabilidad administrativa, dado que, esta dimensión y la variable responsabilidad administrativa se interrelacionan. Bajo este contexto, se determina claramente que la percepción de los servidores refiere que si bien tienen cierto conocimiento claro sobre riesgos de corrupción, tienen definido que esta metodología permitirá reducir los riesgos de corrupción; asimismo, que el uso de herramientas informáticas resulta necesario para coadyuvar con este fin y además que consideran que la entidad no difunde los resultados productos de los procedimientos disciplinarios atendidos.

Asimismo, se tiene que, el 51,7% (60 servidores públicos) que corresponde a las personas encuestadas del sector transportes considera que la identificación y gestión de riesgos se desarrolla de manera regular, asimismo, perciben que se la responsabilidad administrativa se ejecuta de forma regular; por su parte, un 15,5% (18 servidores públicos) de constituyen personas encuestadas del sector transporte considera que la identificación y gestión de riesgos se implementa de forma inadecuada, por consiguiente, la responsabilidad administrativa se ejecuta de modo ineficiente; de igual manera, un 11,2% (13 servidores públicos) de la población encuestada del sector transporte considera que la identificación y gestión de riesgos se efectúa de manera regular, no obstante, consideran que la responsabilidad administrativa se desarrolla de manera ineficiente.

Adicionalmente, es preciso analizar la identificación y gestión de riesgos de forma global, en ese contexto se tiene que el 67,2% de los servidores públicos interrogados considera que el comportamiento de la variable es manera regular;

mientras que el 21,6% considera que es implementada de manera inadecuada; finalmente, solo el 11,2% percibe que la variable se comporta de manera adecuada; considerando para el nivel inadecuado corresponde desde 22 al 33, para el nivel regula se considera desde 34 al 44 y para el nivel adecuado se utiliza el rango de 45 a 55.

Los resultados son concordantes con Aguirre et al. (2022) quienes efectúan la investigación analizando el modelo de integridad, mediante un trabajo de tipo cualitativo con estudio de casos, a través de una revisión documentaria normativa, entrevistas profundas y encuestas; en el cual se evaluaron y con relación al componente de riesgos determina que existe una debilidad en las herramientas de comunicación las cuales son escasas; y llega a similar conclusión con relación a la correlación de tipo positiva alta debido a que en los indicadores de la encuesta se consideró la importancia de utilizar herramientas informáticas así como canales claros para difundir la implementación y la atención a los aspectos que incidan en la implementación del modelo.

Sin embargo, son discordantes con los precisado por Mondragón (2020), quien efectuando una investigación de tipo cualitativa y fundamentada, obtiene de los resultados apoyados en entrevistas que en un gobierno regional el personal no conocía sobre la gestión de riesgos; sin embargo, luego de la explicación se convencieron que esta metodología impacta en la gestión pública para prevenir la corrupción y, utilizando esta metodología como parte de la gestión institucional sin que se constituya en carga burocrática.

Además, de manera teórica, es concordante con Tabares y Batista (2020), quien en su investigación por casos y documentos estudia la relación entre las prácticas internas adoptadas por entidades del gobierno de Brasil con las internacionales obteniendo como resultado que solo el 52% sigue dichos lineamientos internacionales y ello se debe a la falta de gestión de riesgos de integridad, especialmente en el aspecto de supervisión; del mismo modo genera debilidad en la gestión de los responsables y en la efectividad de las acciones adoptadas.

Así también tenemos los resultados de Aguirre y otros (2022) quien usa una investigación cualitativa y por entrevistas que los colaboradores de un gobierno regional consideran que una de las principales funciones que debe

tener la oficina de integridad pública de un gobierno regional del Perú es apoyar la identificación y gestión de riesgos.

Ahora bien, sobre las fortalezas y debilidades se expone que las variables de investigación se encuentran dentro de documentos normativos que permiten identificar las dimensiones y los indicadores, situación que ha contribuido con la elaboración sistemática y congruente con los indicadores desarrollados, eso ha permitido no solo evitar manipular las variables sino también orientar la investigación sobre la base de aspectos que se vienen implementando con la política de integridad y que permitirán que los aportes puedan ser ejecutados en el sector transportes.

En ese sentido, también ha sido una fortaleza para desarrollar esta investigación contar con sólidos conocimientos sobre la materia y experiencia en el ámbito de la implementación de la política de integridad y determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria lo cual contribuye a analizar la información obtenida en los antecedentes y bases teóricas para poder incorporar información que coadyuve con la investigación con un criterio de análisis prolijo.

Asimismo, luego de realizar el análisis sobre las variables de la investigación se ha construido un instrumento que puede ser replicado en otras entidades del sector público que permitirá analizar el impacto de la implementación del actual modelo de la política de integridad respecto a la responsabilidad administrativa, pudiendo las oficinas de recursos humanos o quienes hagan las funciones de oficial de integridad determinar aquellos aspectos que aún quedan por mejorar fuera de la evaluación que se realiza con el actual índice de capacidad preventiva que dispone la SIP, así como la gestión propia del cumplimiento de sus funciones en el marco del sistema de recursos humanos, las secretarías técnicas de responsabilidad disciplinaria y las oficinas de soporte tales como administración, atención al ciudadano, tecnologías de la información, planeamiento y modernización, órgano de control o la procuraduría pública, entre otras .

Por otro lado, según los resultados evaluados, requiere fortalecer aspectos tales como el procedimiento de determinación del oficial de integridad, las funciones que realmente desarrollan las oficinas de integridad o las que hagan sus veces, tales como si realizan funciones sancionadoras o preventivas;

fortalecer la gestión de denuncias, y las acciones sobre debida diligencia o conflicto de intereses.

De la misma manera también se resalta que un aspecto a considerar es la atención efectiva de la investigación la cual aún es regular, por consiguiente los resultados que se puedan brindar serían ineficientes, enfocados a contribuir con la política de integridad; asimismo, dentro de los resultados se ha podido apreciar el reconocimiento de la terminología riesgos de corrupción pero aún el poco conocimiento de la metodología de gestión de riesgos dentro de una entidad estatal; sin embargo, considerar alta expectativa que con su implementación de manera adecuada podría contribuirse a la lucha efectiva, especialmente, contra la corrupción; pero, más aún es la expectativa de los servidores del sector transporte de conocer los resultados que hayan adoptado respecto a los cuestionamientos o denuncias por presuntos actos de corrupción, recomendando la difusión de resultados y el uso de las herramientas informáticas para su contribución.

Sin embargo, respecto a las debilidades del estudio, es preciso detallar que ha existido lenta predisposición del ente rector para levantar la información de la investigación, así como ha sido una debilidad que no se ha contado con muchas investigaciones a nivel cuantitativo de las mismas variables, lo cual ha incidido analizar de manera minuciosa las investigaciones para poder identificar a nivel de dimensiones los resultados e incluso revisar los instrumentos utilizados para conocer si se guarda relación con las variables, dimensiones e información analizada en la presente investigación a fin de brindar un instrumento de calidad y sobre todo un aporte al ente rector, al cual se le brindará las recomendaciones correspondientes para la mejora continua.

Finalmente, otra debilidad se origina en función al costo de las herramientas (software) utilizado para el análisis de la información, así como, el corto tiempo para brindar una investigación considerando las exigencias de fondo y forma que se requieren.

Finalmente, respecto al análisis crítico, considero que habiéndose generado esta investigación sobre la base de percepción de los servidores de la entidad pública, puede ser pertinente que se realice la investigación sobre el análisis del concepto que pueden generar los ciudadanos sobre el sector transportes, iniciando por conocer cuáles son las entidades que lo conforman y

cuáles son sus funciones principales para realizar una adecuada e integral valoración del mismo.

VI. CONCLUSIONES

- Primera : Se determinó que la política de integridad se relaciona de forma positiva alta con la variable responsabilidad administrativa en los procedimientos disciplinarios del sector transporte, año 2022; demostrándose que, las acciones que se efectúen orientadas a mejorar la adecuada implementación de la política de integridad, especialmente respecto a la capacidad de sanción, se obtendrá como resultado que se mejore la percepción en los servidores civiles en la medida de eficiencia de la gestión de la responsabilidad administrativa.
- Segunda : Se determinó que la capacidad de sanción se relaciona de forma positiva moderada con la variable responsabilidad administrativa en los procedimientos disciplinarios del sector transporte, año 2022; exponiendo que, las acciones que se efectúen conducentes a mejorar la adecuada ejecución de acciones relacionadas con la capacidad de sanción, especialmente respecto celeridad, se obtendrá como resultado que se mejore la percepción en los servidores civiles en eficiencia de la gestión de la responsabilidad administrativa.
- Tercera : Se determinó que la capacidad de prevención se relaciona de forma positiva alta con la variable responsabilidad administrativa en los procedimientos disciplinarios del sector transporte, año 2022; presentando mediante la discusión de resultados que, las acciones que se efectúen conducentes a mejorar la adecuada ejecución de acciones relacionadas con la capacidad de prevención, especialmente respecto a la gestión de conflicto de intereses, se obtendrá como resultado que se mejore la percepción en los servidores civiles en eficiencia de la gestión de la responsabilidad administrativa.
- Cuarta : Se determinó que la identificación y gestión de riesgos se relaciona de forma positiva alta con la variable responsabilidad administrativa en los procedimientos disciplinarios del sector transporte, año 2022; evidenciando que, las acciones que se

efectúen conducentes a mejorar la adecuada ejecución de acciones relacionadas a la gestión de riesgos y comunicación respecto a los casos sobre deslinde de actos de corrupción, se obtendrá como resultado que se mejore la percepción en los servidores civiles en eficiencia de la gestión de la responsabilidad administrativa.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera : Se recomienda al oficial de integridad o el que haga sus veces en el sector transportes o en sus ejecutoras que priorice efectuar charlas de capacitación para que los servidores conozcan el rol que desempeña, sobre todo respecto a las funciones de naturaleza preventiva, el acompañamiento para la atención de las denuncias y la gestión de riesgos; así como, promueva ante la oficina de recursos humanos, acciones de transparencia en los procesos de selección de las personas que lo integran, lo cual está orientado a que en el futuro se aplique procedimientos mucho más idóneos para la elección de los cuadros que tengan a cargo el liderazgo de dicha oficina.
- Segunda : Se recomienda al titular del sector transportes que lidere la implementación de medidas concretas para mejorar la capacidad de prevención orientada a afrontar tenazmente la lucha contra la corrupción, lo cual coadyuva a la política de integridad; y, se encuentra asociado a la gestión de conflicto de intereses y de debida diligencia, así como el fortalecimiento de los canales de denuncias. Para tal efecto, las acciones implementadas no deben verse afectadas por barreras de índole administrativo, normativo o informático, toda vez que pueden generar trabas para los denunciantes; de la misma forma, se separe tangencialmente el rol que desempeña el oficial de integridad cuando canaliza la denuncia recibida, soslayando cualquier influencia sobre la posibilidad que sea relacionado con el rol de sanción.
- Tercera : Se recomienda al titular del sector transportes que a través de su oficina de comunicaciones establezca canales en espacios públicos o de la intranet mediante los cuales, los ciudadanos o los servidores, respectivamente, puedan conocer los resultados de los principales casos mediáticos y las acciones que vienen realizando la entidad para fortalecer el ejercicio oportuno y eficiente de la responsabilidad administrativa, dado que existe la

percepción que no existe la celeridad en la atención de las mismas y todo ello obedece a que no se difunden los resultados de las medidas de la lucha contra la corrupción o de atención por faltas administrativas.

Tercera : Se recomienda a la máxima autoridad administrativa del sector transportes que priorice acciones para atender las debilidades identificadas en la implementación de la política de integridad las mismas que están relacionadas con la identificación y gestión de riesgos como medida priorizada para luchar contra la corrupción y coadyuvar con la eficiente y oportuna determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria, aplicando la metodología de identificación y valoración de riesgos de corrupción, así como, utilizando las herramientas informáticas para administrar mejor la información. De la misma manera, avoque esfuerzos para que las oficinas a cargo de los procesos priorizados o de los procesos críticos de la entidad gestionen sobre la base de la celeridad, mediante el control de plazos y la supervisión para obtener efectividad en las acciones realizadas.

Cuarta : Se recomienda al jefe de la oficina de recursos humanos o el que haga sus veces desarrolle acciones para fortalecer las funciones de la secretaría técnica y dotar de capacidad operativa, con la finalidad que se contribuya de manera oportuna con la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria, estableciendo mecanismos de control, utilizando las herramientas informáticas, verificando el cumplimiento de plazos y capacitando respecto al rol sancionador que esta ejerce; así como, capacitando sobre las funciones que desempeña el órgano de control institucional y de la procuraduría pública en relación a la capacidad sancionadora del estado, y con ello, aclarar la participación y rol de las oficinas de integridad o las que hagan sus veces, respecto a las labores investigadoras, de detección o sancionadoras.

Quinta : Se recomienda que la oficina de recursos humanos incluya capacitaciones, talleres vivenciales, y acciones de difusión del

reglamento interno de trabajo en sus planes de desarrollo de las personas así como en el plan de cultura organizacional para concientizar sobre conflicto de intereses, la debida diligencia, el sistema de *compliance* para la lucha contra la corrupción y la gestión de riesgos, y como herramienta básica para la lucha contra la corrupción mediante la reducción de riesgos de microcorrupción, principalmente; lo cual permitirá no solo efectuar una proclamación de cumplimiento del código de ética e implementación del modelo de integridad, sino también profundizar el compromiso de la Alta Dirección con acciones prácticas sobre aspectos que representan la atención a las debilidades para la implementación de la política de integridad en el sector transporte.

REFERENCIAS

- Aguirre, N., Infantas, F. R., y Tello, C (2022). *Elementos de gestión que inciden en la implementación del modelo de integridad pública de la Oficina de Integridad Pública e Interventor Preventor del Gobierno Regional del Cusco. Lecciones aprendidas*, 2022. <https://repositorio.ucss.edu.pe/handle/20.500.14095/1654>
- Acuerdo Nacional (2014). De las Políticas de Estado del 25 de abril de 2014. <https://acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-%20nacional/objetivos-del-acuerdo-nacional/>
- Autoridad del Servicio Civil. *Informe Técnico Vinculante n.º 1990-2016-SERVIR/GPGSC* del 7 de octubre de 2016. [Web institucional]. https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2016/IT_1990-2016-SERVIR-GPGSC.pdf.
- Azcona, M.; Manzini, F. y Dorati, J. (2013) *Precisiones metodológicas sobre la unidad de análisis y la unidad de observación. Aplicación a la investigación en psicología* [Documento de ponencia]. En Cuarto Congreso Internacional de Investigación. Instituto de Investigaciones en Psicología; Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de La Plata, Argentina. http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/45512/Documento_completo.pdf?sequence=1
- Baque-Cantos, M. A.; Peña-Ponce, D. K., y Baque-Parrales, E. M. (2020). La corrupción y su incidencia en la administración pública; análisis de sus causas y efectos. *Revista Científica Fomento de la investigación y publicación científico-técnica multidisciplinaria*, 5(5), 137-157, ISSN: 2588-090X. Polo De Capacitación, Investigación Y Publicación . <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/189>
- Boyer. C. J. (2020, 4 de abril). La prescripción de las infracciones disciplinarias en la Ley del Servicio Civil: Los problemas de su cómputo y configuración. *Derecho y Sociedad*, 54(II), 49-63. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/22433/21661>
- Caralli, R., Allen, J., Stevens, J., Willke, B., y Wilson, W. (2004). *The critical success factor method: Establishing a foundation for enterprise security*

- management*. Pittsburgh, PA: Carnegie Mellon University, Software Engineering Institute. <https://kilthub.cmu.edu/ndownloader/files/12061865>
- Castro-Mantilla, L. L. (2021). Sanciones administrativas Ley Servir y su incidencia en el desempeño laboral de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo - 2018.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_6c01281960d4b3718f018f4a9eaac7e3/Description#tabnav
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59960/Castro_MLL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Constitución Política del Perú, Diario Oficial El Peruano, 29 de diciembre de 1993. (Perú). <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H682678>
- Culquicondor, K. (2023). *Ética administrativa y régimen disciplinario en los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Picota, San Martín-2022*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105543/Culquicondor_RKA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Decreto Supremo n.º 004-2019-PCM, [Presidencia de Consejo de Ministros]. Decreto Supremo por el cual se aprueba el TUO de la Ley n.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. Diario Oficial El Peruano, 25 de enero de 2019.
<https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0005/13-texto-unico-ordenado-de-la-ley-27444-ley-de-procedimiento-administrativo-general-1.pdf>
- Decreto Supremo n.º 044-2018-PCM de 2018. [Presidencia de Consejo de Ministros]. Decreto Supremo por el cual se aprueba el Plan nacional de integridad, Diario Oficial El Peruano, 26 de abril de 2018.
<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-aprueba-el-plan-nacional-de-integridad-y-decreto-supremo-n-044-2018-pcm-1641357-2>
- Decreto Supremo n.º 040-2014-PCM de 2014. [Presidencia del Consejo de Ministros]. Decreto Supremo por el cual se aprueba el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, Diario Oficial El Peruano, 1 de septiembre de 2014.

<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=78>

Decreto Supremo n.º 092-2017-PCM de 2017. [Presidencia del Consejo de Ministros]. Decreto Supremo por el cual se aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, Diario Oficial El Peruano, 14 de septiembre de 2014. (Perú).

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-la-politica-nacional-de-integridad-decreto-supremo-n-092-2017-pcm-1565307-1/>

Defensoría del Pueblo (2022) en <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2022/03/NP-164-2022-Pedido-al-MTC-por-contrataciones-irregulares.pdf>

De Souza, R y Batista, J. (2020). *El panorama de la integridad pública en Brasil: indicadores y desafíos*<https://www.scielo.br/j/cebape/a/H9SvPr5XZP9TdJnp7nsMYgf/?lang=pt>

Diario Gestión (21 de febrero de 2022) *Un proyecto aeroportuario en medio de la salida de Fabiola Caballero del MTC* en <https://gestion.pe/economia/mtc-juan-silva-lap-jorge-chavez-un-proyecto-aeroportuario-en-medio-de-la-salida-de-fabiola-caballero-del-mtc-noticia/>.

Díaz-García, L. I. y Urzúa-Gacitúa, P. (2018). Procedimientos administrativos disciplinarios en Chile. Una regulación vulneradora del derecho fundamental al debido proceso. *Ius et Praxis*. <https://doi.org/10.4067/s0718-00122018000200183>

Díaz, M. (2019). *Política nacional de integridad y la prevención de la corrupción en la municipalidad provincial de Sánchez Carrión, 2018* <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38114>

Escofet A., Folgueiras P., Luna E. y Palou B (2016). Elaboración y validación de un cuestionario para la valoración de proyectos de aprendizaje-servicio. *Revista mexicana de investigación educativa*, 21(70), 929-949, ISSN: 1405-6666. <https://www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v21n70/1405-6666-rmie-21-70-00929.pdf>

Espinoza-Borra, C. C. (2020). Políticas públicas de responsabilidad administrativa disciplinaria, potestad sancionadora, y

- faltas en los administrados de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USMP_a9abfc3dbf22573cbd5bc34e14b8fb0f/Description#tabnav
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9210/espinoza_bcc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Feitosa, M. (2020). *Captura y corrupción política en Sudamérica: fundamentos para la edificación de un sistema regional de integridad política*.
<https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/145497/Feitosa%20Almeida%2C%20Marcelo%20Eugenio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- George, D., y Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A Simple Guide and Reference. 11.0 Update* [SPSS para Windows paso a paso: una guía y referencia sencillas. Actualización 11.0] (4a ed.). Editorial Allyn y Bacon.
- Gutiérrez-Supa, J.C. (2021). Análisis de la Integridad Pública en los Ministerios del Poder Ejecutivo.
https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/3409/Gutierrez%2C%20Marcelo%20Eugenio%20Trabajo%20de%20investigacion_Maestria_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Herederó, L., (2022). La construcción de un sistema de integridad institucional en la Administración de Castilla y León (2007-2021). *Gestión y Análisis de Políticas Públicas. Nueva época*, (28), 27-47.
<https://doi.org/10.24965/gapp.i28.10971>
- Hernández, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3), e1442. Epub 01 de septiembre de 2021.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). Editorial McGraw-Hill.
- Instituto Peruano de Economía. (29 de abril de 2019) ¿Quiénes Son Los Microcorruptores Del Perú? *El Comercio*.
<https://www.ipe.org.pe/portal/quienes-son-los-microcorruptores-del-peru/>
- Katz M., Seid G. y Abiuso F. (2019). Cuaderno de Cátedra N.º 7. La técnica de encuesta: Características y aplicaciones. En Cátedra de

- Metodología de la Investigación, Universidad de Buenos Aires. Argentina.
<http://metodologiadelainvestigacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/117/2019/03/Cuaderno-N-7-La-t%C3%A9cnica-de-encuesta.pdf>
- Ley n.º 27444. Ley del Procedimiento Administrativo General. [Presidencia del Consejo de Ministros], Diario Oficial El Peruano, 11 de abril de 2001. (Perú). <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H805476>
- Ley n.º 29158. [Congreso de la República del Perú]. Ley por la cual se aprueba la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, Diario Oficial El Peruano, 20 de diciembre de 2007. <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29158.pdf>
- Ley n.º 30057. Ley del Servicio Civil, Diario Oficial El Peruano, 4 de julio de 2013. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H1081863>
- Libón, O. (10 de mayo de 2022). Caso Puente Tarata: Aparece nuevo operador en presunta red criminal en el MTC. *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/politica/actualidad/caso-puente-tarata-aparece-nuevo-operador-en-presunta-red-criminal-en-el-mtc-ministerio-de-transportes-y-comunicaciones-zamir-villaverde-noticia/>
- Manterola C., Grande L., Otzen T., García N., Salazar P. y Quiroz G. (2018). Confiabilidad, precisión o reproducibilidad de las mediciones. Métodos de valoración, utilidad y aplicaciones en la práctica clínica. *Revista Chilena de Infectología*, 35(6): 680-688. Sociedad Chilena de Infectología. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rci/v35n6/0716-1018-rci-35-06-0680.pdf>
- Marfull Pujadas, A. (2019). El método hipotético-deductivo de Karl Popper. *Andreu Marfull*. <https://andreumarfull.com/2019/12/18/el-metodo-hipotetico-deductivo/>
- Marina. J. B. (2020, 20 de marzo). Aspectos fundamentales de la configuración actual de la potestad disciplinaria de la Administración Pública española sobre el personal a su servicio. *Derecho y Sociedad*, 54(II), 7-22. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/22431/21659>
- Martínez, M. (2006). Validez y confiabilidad en la metodología cualitativa. *Paradigma*, 27(2), 07-33.

http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1011-22512006000200002&lng=es&tlng=es.

Martínez, R. (2020) *El secreto detrás de una tesis*. Crea Imagen SAC.

Martínez, A. y Campos, W.(2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. *Rev. mex. ing. bioméd.* vol.36, n.3, pp.181-191. ISSN 2395-9126. <https://doi.org/10.17488/RMIB.36.3.4>. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-95322015000300004.

Meneses J. (2016). Cuestionario. *Femrecerca.Cat*. PID_00234754. Universitat Oberta de Catalunya [Universidad Abierta de Cataluña]. <https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario/cuestionario.pdf>

Ministerio de Economía y Finanzas – Dirección General de Presupuesto Público (2023) *Sistema de Gestión Presupuestal. Clasificador económico de gastos para el año fiscal 2023*. https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/anexos/2023/Anexo_2_Clasificador_Economico_Gastos_2023.pdf

Ministerio de Economía y Finanzas (2023) *Seguimiento de la Ejecución Presupuestal (Consulta amigable)* <https://www.mef.gob.pe/es/seguimiento-de-la-ejecucion-presupuestal-consulta-amigable>

Mondragón, V., García, M y Sotomayor, M. (2020). *Gestión de riesgos de corrupción para el Gobierno Regional de Lima-Perú*. <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2901>

Monje Álvarez, C.A. (2011) Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa. Guía didáctica. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>

Montano, J. (2020). *Investigación Transversal: Características, Metodología, Ventajas*. <https://s9329b2fc3e54355a.jimcontent.com/download/version/1545154528/module/9548090669/name/Investigaci%C3%B3n%20Transversal.pdf>

Moreta. A (2019). *Procedimiento Administrativo y Sancionador en el COA*. (1a ed.). Ediciones Continente. <https://escuelalegalite.com/wp->

content/uploads/2022/04/PROCEDIMIENTO-ADMINISTRATIVO-Y-SANCIONADOR-EN-EL-COA.pdf

Muntané Relat, J. (2010). Revisiones temáticas. Introducción a la investigación Básica. *Rapd Online*, 33 (3), 221-227. Sociedad Andaluza de Patología Digestiva. <https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03/pdf>

Naciones Unidas y Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (2003). *Carta Iberoamericana de la Función Pública*. Aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado. Aprobación del 26 y 27 de junio de 2003. Respaldada el 14 y 15 de noviembre de 2003, por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno (Resolución n.º 11 de la “Declaración de Santa Cruz de la Sierra”). Bolivia. <https://clad.org/wp-content/uploads/2020/10/9-Carta-Iberoamericana-de-la-funci%C3%B3n-p%C3%BAblica-CLAD.pdf>

Observatorio web de la Contraloría General de la República mediante el acceso: <https://observatorioanticorruccion.contraloria.gob.pe/>

Olivera-Otoya, G. (2022). Gestión de integridad institucional para la lucha contra la corrupción en la Municipalidad Provincial de Chiclayo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78047/Olivera_OG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Oliva Tarrillo, A. (2019). *Procedimiento administrativo disciplinario y el sistema de control Interno de la Municipalidad Distrital de Chongoyape*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53825>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2017). *Recommendation of the Council on Public Integrity* [Recomendación del Consejo de la OCDE sobre integridad Pública]. <https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/OECD-LEGAL-0435> (División de Integridad Pública de la Dirección de Gobernanza Pública, Ed. & Trad.). (Traducción en español, mencionada como no oficial, en la publicación del portal web de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico traducción en <https://www.oecd.org/gov/integridad/recomendacion-integridad-publica/>)

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE] (2019). *Las oficinas de integridad institucional en el Perú*. Hacia la implementación

- de un sistema de integridad. <https://www.oecd.org/gov/ethics/oficinas-integridad-institucional-Peru.pdf>
- Osada, J., & Salvador-Carrillo, J. (2021). Estudios “descriptivos correlacionales”: ¿término correcto? *Revista médica de Chile*, 149(9), 1383–1384. <https://doi.org/10.4067/s0034-98872021000901383>
- Pellicer, J. (2017). Herramientas y propuestas para luchar contra la corrupción en el Sector Público: Ética, transparencia y compliance. *Revista Internacional de Transparencia e Integridad*. http://revistainternacionaltransparencia.org/wp-content/uploads/2017/12/jose_luis_pellicer.pdf
- Pino-Cañaverl, L., Garcés-Medrano, A., Duarte-Molina, T.M. y Mambuscay-Burbano, J.D. (2021). *La Not-typified Large-Scale Corruption in the Colombian Ordering: Analysis from the Judicial Scenarios and Corruption Categories Abstract* [La corrupción a gran escala no tipificada en el ordenamiento colombiano: análisis desde los escenarios jurídicos y categorías de corrupción]. *Opinión Jurídica*, 20(42), 143-166. <https://doi.org/10.22395/ojum.v20n42a5>
- Plissock, C. y Lagos, N. (2021). *Implementación de sistemas de integridad como estrategia de control de la corrupción en el Gobierno Central de Chile*. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/185602>
- Portal de Transparencia estándar del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, consulta de personal de enero de 2023. https://www.transparencia.gob.pe/personal/pte_transparencia_personal.a.spx?id_entidad=144&id_tema=32&ver=D#.ZE8Z8nZBzIU
- Procuraduría Pública Especializada en Delitos de Corrupción. (2021). *Informe sobre Corrupción durante el Estado de Emergencia por Covid-19 en el Perú. Informe Especial*. Unidad de Análisis de Información. https://procuraduriaanticorruptcion.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2022/01/INFORME-CORRUPCION-DURANTE-EL-ESTADO-DE-EMERGENCIA_v2022-VB.pdf
- Quero, M. (2010). *Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach*. 12(2), pp. 248-252. Telos. Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín Maracaibo. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99315569010.pdf>

- Real Academia de la Lengua Española. Versión electrónica en acceso web.
<https://dle.rae.es/%C3%ADntegro?m=form>
- Resolución de Contraloría [CGR] N° 146-2019-CG, Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado. Diario Oficial El Peruano, 17 de mayo de 2019.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3514676/Directiva%20N%C2%B0%20006-2019-CG/INTEG%20-%20Implementaci%C3%B3n%20del%20Sistema%20de%20Control%20interno%20en%20las%20Entidades%20del%20Estado.pdf?v=1660808622>
- Resolución de Secretaría de Integridad Pública [SIP] N°001-2019-PCM/SIP. Lineamientos para la implementación de la función de integridad en las entidades de la Administración Pública, Diario Oficial El Peruano, 26 de julio de 2019. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/aprueban-directiva-lineamientos-para-la-implementacion-de-l-resolucion-n-001-2019-pcmsip-1792651-5>
- Resolución de Secretaría de Integridad Pública [SIP] N°002-2021-PCM/SIP. Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público, Diario Oficial El Peruano, 1 de julio de 2021. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/aprueban-la-directiva-n-002-2021-pcmsip-lineamientos-para-resolucion-no-002-2021-pcmsip-1968124-1>
- Rivera, F. (2021). *Procedimiento administrativo disciplinario en relación a la celeridad y eficacia de la potestad sancionadora en una Institución Pública, 2020*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70126>
- Rosas, M. (2019). *Monitoreo en el plan de integridad y lucha contra la corrupción del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima, 2019*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40550>
- Rose-Ackerman, Susan; Palifka, Bonnie J. (2019). *Corrupción y gobierno Causas, consecuencias y reformas* (2a ed.). Ediciones. Marcial Pons. <https://www.marcialpons.es/media/pdf/9788491236290.pdf>
- Roth, André (2019). Las políticas públicas y la gestión pública: un análisis desde la teoría y la práctica. *Estudios de la Gestión: revista internacional de administración*, No. 5

- (enero-junio de 2019), 223 - 229. ISSN: 2550-6641; e-ISSN: 2661-6531
<https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/eg/article/download/1207/1125>
- Salgado, C. (2022). *Procedimientos administrativos disciplinarios y nivel de eficiencia en la administración pública en un hospital nacional en el Callao, 2022*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97295>
- Sandi, C. (2023). *Propuesta de implementación de un sistema de integridad en el Poder Legislativo peruano*. <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/3854>
- Shack, N., Pérez, J., & Portugal, L., (2020). *Cálculo del tamaño de la corrupción y la inconducta funcional en el Perú: Una aproximación exploratoria*. [Documento de Política en Control Gubernamental. Working Paper Series]. Contraloría General de la República del Perú. https://doc.contraloria.gob.pe/estudios-especiales/documento_trabajo/2020/Calculo_de_la_Corrupcion_en_el_Peru.pdf
- Shack, N., Pérez, J. y Portugal, L., (2021). Incidencia de la corrupción y la inconducta funcional en el Perú 2020. [Documento de Política en Control Gubernamental. Working Paper Series]. Contraloría General de la República. https://doc.contraloria.gob.pe/estudios-especiales/documento_trabajo/2021/INCIDENCIA_DE_LA_CORRUPCION_Y_LA_INCONDUCTA_FUNCIONAL_2020.pdf
- Tejada, E. (2021). *El Procedimiento administrativo disciplinario y régimen disciplinario de la ley servir en una red de salud de Lima Metropolitana, 2021*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96916>
- Transparency International (2022) *El índice de la percepción de la corrupción 2021*. <https://www.transparency.org/en/about>
- Vásquez, E. (2020). *Efectividad del procedimiento administrativo disciplinario como prevención de corrupción en la gerencia regional de agricultura Lambayeque* <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44378>
- Villoria, M. (2007) *Ética Postconvencional e Instituciones en el Servicio Público*. Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS) N° 117 pp. 109-140. <https://www.ingentaconnect.com/content/cis/reis/2007/00000117/000001/art00005>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Política de integridad y la responsabilidad administrativa en los procedimientos disciplinarios del sector transportes de Perú, 2022

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores				
General	General	General	Variable 1: Política de integridad				
¿De qué manera la política de integridad se relaciona con la responsabilidad administrativa en los procedimientos disciplinarios del sector transportes de Perú, 2022?	Determinar de qué manera la política de integridad se relaciona con la responsabilidad administrativa en los procedimientos disciplinarios del sector transportes de Perú, 2022.	La política de integridad se relaciona con la responsabilidad administrativa en los procedimientos disciplinarios del sector transportes de Perú, 2022	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Rangos
			- <i>Capacidad de sanción</i>	- Capacidad operativa - Plazos del procedimiento disciplinario - Denuncias por conductas antiéticas - Denuncias por corrupción	1-9	ESCALA DE LIKERT	Totalmente de acuerdo: 5 De acuerdo: 4 Ni de acuerdo ni desacuerdo: 3 En desacuerdo: 2 Totalmente desacuerdo: 1
			- <i>Capacidad de prevención</i>	- Capacitación - Reglamento Interno de trabajo - Código de ética - Gestión de conflicto de intereses - Procedimiento para presentar y atender denuncias - Identificación de funciones y responsabilidades	10-20		
			- <i>Identificación y gestión de riesgos</i>	- Riesgos de corrupción - Metodología de gestión de riesgos - Plataformas digitales - Herramientas informáticas	21-31		
Específico	Específico	Específica	Variable 2: Responsabilidad administrativa				
¿De qué manera la capacidad de sanción se relaciona con la responsabilidad administrativa en los procedimientos disciplinarios del sector transportes de Perú, 2022?	Determinar de qué manera la capacidad de sanción se relaciona con la responsabilidad administrativa en los procedimientos disciplinarios del sector transportes de Perú, 2022.	La capacidad de sanción se relaciona con la responsabilidad administrativa en los procedimientos disciplinarios del sector transportes de Perú, 2022	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Rangos
			- <i>Procedimiento administrativo disciplinario</i>	- Precalificación - Etapa Instructora - Etapa Sancionadora - Principios - Plazos de prescripción - Plazo de 30 días hábiles	1-8	ESCALA DE LIKERT	Totalmente de acuerdo: 5 De acuerdo: 4 Ni de acuerdo ni desacuerdo: 3 En desacuerdo: 2 Totalmente desacuerdo: 1
			- <i>Sanciones</i>	- Sanción de amonestación verbal - Sanción de amonestación escrita - Sanción de suspensión - Sanción de destitución - Determinación de la sanción - Graduación de la sanción - Eximentes de responsabilidad	9-17		
			- <i>Faltas</i>	- Reglamento y ley de Servir - Código de Ética - Reglamento Interno de Trabajo - Ley del procedimiento administrativo general	18-25		
¿De qué manera la capacidad de prevención se relaciona con la	Determinar de qué manera la capacidad de prevención se relaciona con la	La capacidad de prevención se relaciona con la responsabilidad					

responsabilidad administrativa en los procedimientos disciplinarios del sector transportes de Perú, 2022?	responsabilidad administrativa en los procedimientos disciplinarios del sector transportes de Perú, 2022.	administrativa en los procedimientos disciplinarios del sector transportes de Perú, 2022					
¿De qué manera la identificación y gestión de riesgos se relaciona con la responsabilidad administrativa en los procedimientos disciplinarios del sector transportes de Perú, 2022?	Determinar de qué manera la identificación y gestión de riesgos se relaciona con la responsabilidad administrativa en los procedimientos disciplinarios del sector transportes de Perú, 2022.	La identificación y gestión de riesgos se relaciona con la responsabilidad administrativa en los procedimientos disciplinarios del sector transportes de Perú, 2022					
Diseño de investigación			Población y muestra	Técnicas e Instrumentos	Método de análisis de datos		
<p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Nivel : Descriptivo correlacional</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Corte: Transversal</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p>			<p>Población: 165 servidores públicos del sector transportes de las oficinas de recursos humanos e integridad, bajo cualquier régimen laboral que desarrollen labores administrativas</p> <p>Muestra: La muestra es de 115.62</p> <p>Muestreo: No probabilístico y por conveniencia</p> <p>Unidad de análisis: Procedimientos administrativos disciplinarios</p>	<p>Técnica: encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario</p>	<p>Prueba de validez: tres expertos como "Aplicable"</p> <p>Prueba de confiabilidad: Alfa de Cronbach como procedimiento estadístico, incorporando la información de la prueba piloto.</p>		

Anexo 2. Matriz de operacionalización

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1.-Política de integridad	Es un estándar de disposiciones a las cuales el estado se ha adherido, lidera y cumple de manera permanente con los valores éticos, los principios y las normas buscando prevalecer el interés público sobre cualquier interés particular.	La variable política de integridad será evaluada mediante un instrumento de tipo cuestionario con preguntas relacionadas a las dimensiones.	- Capacidad sancionadora	- Capacidad operativa - Plazos del procedimiento disciplinario - Denuncias por conductas antiéticas - Denuncias por corrupción	Ordinal
			- Capacidad preventiva	- Capacitación - Reglamento Interno de trabajo - Código de ética - Gestión de conflicto de intereses - Procedimiento para presentar y atender denuncias - Identificación de funciones y responsabilidades	Ordinal
			- Identificación y gestión de riesgos	- Riesgos de corrupción - Metodología de gestión de riesgos - Plataformas digitales - Herramientas informáticas	Ordinal
V2.- Responsabilidad Administrativa	Es aquella que asegure el cumplimiento de las obligaciones y normas de los empleados públicos teniendo mayor énfasis o rigor frente a hechos generados por incompatibilidades o que pongan en controversia la imagen de la administración pública. Esta debe corregir de manera célere, con eficacia y de forma contundente las conductas inadecuadas y respetando los principios del debido procedimiento y del derecho sancionador.	La variable responsabilidad administrativa será evaluada mediante un instrumento de tipo cuestionario con preguntas relacionadas a las dimensiones.	- Procedimiento administrativo disciplinario	- Precalificación - Etapa Instructora - Etapa Sancionadora - Principios - Plazos de prescripción - Plazo de 30 días hábiles	Ordinal
			- Sanciones	- Sanción de amonestación verbal - Sanción de amonestación escrita - Sanción de suspensión - Sanción de destitución - Determinación de la sanción - Graduación de la sanción - Eximentes de responsabilidad	Ordinal
			- Faltas	- Reglamento y ley de Servir - Código de Ética - Reglamento Interno de Trabajo - Ley del procedimiento administrativo general	Ordinal

Anexo 3. Instrumentos

CUESTIONARIO “POLÍTICA DE INTEGRIDAD”

Estimado/a servidor/a público/a del sector transportes, se presentan algunas aseveraciones relacionadas con la percepción de la variable “Política de integridad”, se le solicita que revise cada una de ellas, y brinde su opinión, para lo cual debe marcar con una X, considerando las siguientes opciones.

1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo.

OBJETIVO DE LA ENCUESTA:

Determinar cómo la política de integridad se relaciona con la responsabilidad administrativa en el sector transportes de Perú, 2022.

CONSENTIMIENTO INFORMADO:

Su cooperación en este trabajo de investigación de maestría será muy valiosa, el grado de respuesta de acuerdo a los aspectos citados se realizará marcando cada ítem del instrumento según corresponda para su afirmación. Esta encuesta es de carácter CONFIDENCIAL y de uso exclusivo para la investigación.

Sexo: a) Masculino b) Femenino

N°	PREGUNTA	1	2	3	4	5
Dimensión N° 1: Capacidad sancionadora						
1	Considera que la entidad otorga de manera oportuna recursos para contar con capacidad operativa que permita determinar la sanción administrativa por presuntos actos de corrupción o infracciones administrativas.					
2	Considera que la entidad dispone de suficientes recursos para asegurar la capacidad operativa con la finalidad de determinar la sanción administrativa por presuntos actos de corrupción o infracciones administrativas.					
3	Considera que la entidad tiene como objetivo que se cumpla de manera célere los plazos del procedimiento disciplinario a fin de determinar la sanción administrativa por presuntos actos de corrupción o infracciones administrativas.					
4	Considera que la entidad emite disposiciones claras para la atención inmediata de las denuncias por conductas anti ética con la finalidad de determinar la sanción administrativa					
5	Considera que la entidad lidera la gestión ágil de las denuncias por conductas antiética para determinar la sanción administrativa					
6	Considera que la entidad resuelve de manera correcta y en el tiempo adecuado las denuncias por conductas anti ética a fin de determinar la sanción administrativa					
7	Considera que la entidad establece de manera adecuada el tratamiento priorizado de la denuncias por corrupción con el objetivo de determinar la sanción administrativa.					
8	Considera que la entidad dirige que de forma expedita se atiendan las denuncias por corrupción para determinar la sanción administrativa					
9	Considera que la entidad soluciona debida y rápidamente las denuncias por corrupción con el propósito de determinar la sanción administrativa					
Dimensión N° 2: Capacidad preventiva						
10	Considera que la entidad realiza el número suficiente capacitaciones para evitar riesgos por actos de corrupción o infracciones administrativas					
11	Considera que la información que brinda la entidad a través de las capacitaciones son apropiadas para evitar riesgos por actos de corrupción o infracciones administrativas					
12	Considera que la entidad difunde de manera permanente el reglamento interno de trabajo para evitar riesgos por actos de corrupción o infracciones administrativas					

13	Considera que los instrumentos, mecanismos o canales implementados por la entidad permiten comprender e interiorizar lo señalado en el reglamento interno de trabajo para evitar riesgos por actos de corrupción o infracciones administrativas					
14	Considera que la entidad divulga de manera constante el código de ética para evitar riesgos por actos de corrupción o infracciones administrativas					
15	Considera que los instrumentos, mecanismos o canales utilizados por la entidad permiten conocer y compenetrar las disposiciones del código de ética para evitar riesgos por actos de corrupción o infracciones administrativas					
16	Considera que la entidad instruye de manera clara y apropiada los conceptos, causales o situaciones de la gestión de conflicto de intereses para evitar riesgos por actos de corrupción o infracciones administrativas					
17	Considera que la entidad publicita persistentemente los conceptos, causales o situaciones de la gestión de conflicto de intereses para evitar riesgos por actos de corrupción o infracciones administrativas					
18	Considera que la entidad dispone de suficientes recursos para dar a conocer el procedimiento para presentar y atender denuncias sobre presuntos actos de corrupción o infracciones administrativas					
19	Considera que la entidad, de manera previa al ejercicio de la función pública, identifica las funciones y responsabilidades de sus autoridades para evitar riesgos por actos de corrupción o infracciones administrativas					
20	Considera que la entidad, durante el ejercicio de la función pública, identifica las funciones y responsabilidades de sus trabajadores y autoridades para evitar riesgos por actos de corrupción o infracciones administrativas					
Dimensión N° 3: Identificación y gestión de riesgos						
21	Considera que la entidad conoce profundamente la definición de riesgos de corrupción como la posibilidad que, por acción u omisión, se use a la autoridad para desviar la gestión de lo público hacia un beneficio privado					
22	Considera que la entidad prevalece el uso de la metodología de gestión de riesgos para prevenir actos de corrupción					
23	Considera que la entidad atiende oportunamente las situaciones identificadas de aplicar la metodología de gestión de riesgos para prevenir actos de corrupción					
24	Considera viable que la entidad aplique la metodología de gestión de riesgos en los procedimientos administrativos disciplinarios para prevenir actos de corrupción					
25	Considera que la entidad, publica de manera efectiva los resultados obtenidos de la metodología de gestión de riesgos para prevenir actos de corrupción					
26	Considera que la entidad utiliza preferentemente las plataformas digitales como mecanismo para prevenir actos de corrupción					
27	Considera que la entidad difunde de manera adecuada que las plataformas digitales se constituyen en mecanismos para prevenir actos de corrupción					
28	Considera necesario que la entidad utilice plataformas digitales para dar a conocer los hechos denunciados y resueltos a través de los procedimientos administrativos disciplinarios					
29	Considera que la entidad usa prioritariamente, en los procesos de adquisición de bienes o servicios, las herramientas informáticas para prevenir actos de corrupción o infracciones administrativas					
30	Considera que la entidad implementa de manera oportuna, en los procesos de selección o designación de personal, herramientas informáticas para prevenir actos de corrupción o infracciones administrativas					
31	Considera que la entidad difunde constantemente los logros del uso de herramientas informáticas como mecanismos para prevenir actos de corrupción o infracciones administrativas					

CUESTIONARIO “RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA”

Estimado/a servidor/a público/a del sector transportes, se presentan algunas aseveraciones relacionadas con la percepción de la variable “Política de integridad”, se le solicita que revise cada una de ellas, y brinde su opinión, para lo cual debe marcar con una X, considerando las siguientes opciones.

1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo.

OBJETIVO DE LA ENCUESTA:

Determinar cómo la política de integridad se relaciona con la responsabilidad administrativa en el sector transportes de Perú, 2022.

CONSENTIMIENTO INFORMADO:

Su cooperación en este trabajo de investigación de maestría será muy valiosa, el grado de respuesta de acuerdo a los aspectos citados se realizará marcando cada ítem del instrumento según corresponda para su afirmación. Esta encuesta es de carácter CONFIDENCIAL y de uso exclusivo para la investigación.

Sexo: a) Masculino b) Femenino

N°	PREGUNTA	1	2	3	4	5
	Dimensión N° 1: Procedimientos administrativos disciplinarios					
1	Considera que la entidad capacita de manera idónea sobre la importancia de la precalificación para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario					
2	Considera que la entidad otorga importancia al rol del secretario técnico del procedimiento administrativo disciplinario quien es el responsable de la precalificación de las faltas y sanciones					
3	Considera que la entidad propaga de manera oportuna las obligaciones de los funcionarios que tienen a cargo la etapa instructora del procedimiento administrativo disciplinario					
4	Considera que la entidad difunde de manera pertinente las obligaciones de los funcionarios que tienen a cargo etapa sancionadora del procedimiento administrativo disciplinario					
5	Considera que la entidad respeta los principios del procedimiento administrativo disciplinarios para resolver las denuncias por presuntos actos de corrupción o faltas éticas					
6	Considera útil que la entidad resuelva el procedimiento administrativo disciplinario por las faltas éticas dentro del plazo de prescripción de un año calendario					
7	Considera viable que la entidad atienda las denuncias por presuntos actos de corrupción dentro del plazo de prescripción de un año calendario en un procedimiento administrativo disciplinario					
8	Considera proporcional que la entidad resuelva un procedimiento administrativo disciplinario por presuntos actos de corrupción o infracciones éticas en el plazo de 30 días hábiles					
	Dimensión N° 2: Sanciones					
9	Considera razonable que la entidad imponga sanciones de amonestación verbal para resolver las denuncias por presuntos actos de corrupción o infracciones éticas					
10	Considera adecuado que la entidad aplique sanciones de amonestación escrita para solucionar las denuncias por presuntos actos de corrupción					
11	Considera suficiente que la entidad disponga sanciones de amonestación escrita para enmendar las denuncias por infracciones éticas.					
12	Considera relevante que la entidad aplique sanciones de suspensión para atender las denuncias por presuntos actos de corrupción o infracciones éticas.					
13	Considera apropiado que la entidad resuelva las denuncias por presuntos actos de corrupción o infracciones éticas con sanciones de destitución					
14	Considera que la entidad determina la sanción administrativa de manera eficiente por la comisión de presuntos actos de corrupción o infracciones éticas					
15	Considera que la entidad determina la sanción administrativa de manera oportuna por la comisión de presuntos actos de corrupción o infracciones éticas.					

16	Considera que la entidad no ejecuta sanciones eficaces al aplicar la graduación de la sanción en el procedimiento administrativo disciplinario por denuncias de presuntos actos de corrupción o infracciones éticas					
17	Considera que la entidad no emite sanciones pertinentes al aplicar eximentes de responsabilidad en el procedimiento administrativo por denuncias de presuntos actos de corrupción o infracciones éticas					
Dimensión N° 3: Faltas						
18	Considera que la entidad atiende de manera idónea las denuncias por presuntos actos de corrupción al sancionar las faltas incluidas en el reglamento y la ley servir					
19	Considera que la entidad publicita de forma contundente que sancionar por las faltas incluidas en el reglamento y la ley servir coadyuva en la lucha contra los actos de corrupción.					
20	Considera que la entidad al sancionar las faltas por infracción al código de ética resuelve ejemplarmente las denuncias por presuntos actos de corrupción					
21	Considera que la entidad promueve permanentemente que sancionar por las faltas incluidas en el código de ética colabora en la lucha contra los actos de corrupción.					
22	Considera que la entidad incluye de manera adecuada en el reglamento interno de trabajo faltas administrativas con la finalidad de colaborar en la lucha contra la corrupción					
23	Considera que la entidad al sancionar las faltas establecidas en el reglamento interno de trabajo permite reducir de manera eficiente los actos de microcorrupción					
24	Considera que la entidad al sancionar las faltas incluidas en el ley del procedimiento administrativo general coadyuva apropiadamente en la lucha contra la corrupción					
25	Considera que la entidad difunde oportunamente que sancionar por las faltas incluidas en la ley del procedimiento administrativo general contribuye en la lucha contra los actos de corrupción.					

Anexo 4. Validez de los instrumentos (juicio de expertos)

Experto 1: Dra. Claudia Cecilia Espinoza Borra

Dimensiones del instrumento: Cuestionario Política de Integridad

- Primera dimensión: Capacidad Sancionadora
- Objetivo de la dimensión: Conocer la percepción de los encuestados

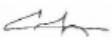
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
CAPACIDAD OPERATIVA	1. Considera que la entidad otorga de manera oportuna recursos para contar con capacidad operativa que permita determinar la sanción administrativa por presuntos actos de corrupción o infracciones administrativas.	3	4	4	
	2. Considera que la entidad dispone de suficientes recursos para asegurar la capacidad operativa con la finalidad de determinar la sanción administrativa por presuntos actos de corrupción o infracciones administrativas.	4	4	4	
PLAZOS DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO	3. Considera que la entidad tiene como objetivo que se cumpla de manera celeré los plazos del procedimiento disciplinario a fin de determinar la sanción administrativa por presuntos actos de corrupción o infracciones administrativas.	4	4	4	
DENUNCIAS POR CONDUCTAS ANTIÉTICAS	4. Considera que la entidad emite disposiciones claras para la atención inmediata de las denuncias por conductas antiética con la finalidad de determinar la sanción administrativa	4	4	4	
	5. Considera que la entidad lidera la gestión ágil de las denuncias por conductas antiética para determinar la sanción administrativa	4	4	4	
	6. Considera que la entidad resuelve de manera correcta y en el tiempo adecuado las denuncias por conductas antiética a fin de determinar la sanción administrativa	4	4	4	
DENUNCIAS POR CORRUPCIÓN	7. Considera que la entidad establece de manera adecuada el tratamiento priorizado de las denuncias por corrupción con el objetivo de determinar la sanción administrativa.	4	4	4	
	8. Considera que la entidad dirige que de forma expedita se atiendan las denuncias por corrupción para determinar la sanción administrativa	4	4	4	
	9. Considera que la entidad soluciona debida y rápidamente las denuncias por corrupción con el propósito de determinar la sanción administrativa	4	4	4	

- Segunda dimensión: Capacidad preventiva
- Objetivo de la dimensión: Conocer la percepción de los encuestados

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
CAPACITACIONES	10. Considera que la entidad realiza el número suficiente capacitaciones para evitar riesgos por actos de corrupción o infracciones administrativas	4	4	4	
	11. Considera que la información que brinda la entidad a través de las capacitaciones son apropiadas para evitar riesgos por actos de corrupción o infracciones administrativas	4	4	4	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	12. Considera que la entidad difunde de manera permanente el reglamento interno de trabajo para evitar riesgos por actos de corrupción o infracciones administrativas	4	4	4	
	13. Considera que los instrumentos, mecanismos o canales implementados por la entidad permiten comprender e interiorizar lo señalado en el reglamento interno de trabajo para evitar riesgos por actos de corrupción o infracciones administrativas	4	4	4	
CÓDIGO DE ÉTICA	14. Considera que la entidad divulga de manera constante el código de ética para evitar riesgos por actos de corrupción o infracciones administrativas	4	4	4	
	15. Considera que los instrumentos, mecanismos o canales utilizados por la entidad permiten conocer y comprender las disposiciones del código de ética para evitar riesgos por actos de corrupción o infracciones administrativas	4	4	4	
GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES	16. Considera que la entidad instruye de manera clara y apropiada los conceptos, causales o situaciones de la gestión de conflicto de intereses para evitar riesgos por actos de corrupción o infracciones administrativas	4	4	4	
	17. Considera que la entidad publicita persistentemente los conceptos, causales o situaciones de la gestión de conflicto de intereses para evitar riesgos por actos de corrupción o infracciones administrativas	4	4	4	
PROCEDIMIENTO PARA PRESENTAR Y ATENDER DENUNCIAS	18. Considera que la entidad dispone de suficientes recursos para dar a conocer el procedimiento para presentar y atender denuncias sobre presuntos actos de corrupción o infracciones administrativas	4	4	4	
IDENTIFICACIÓN DE FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES	19. Considera que la entidad, de manera previa al ejercicio de la función pública, identifica las funciones y responsabilidades de sus autoridades para evitar riesgos por actos de corrupción o infracciones administrativas	4	4	4	
	20. Considera que la entidad, durante el ejercicio de la función pública, identifica las funciones y responsabilidades de sus trabajadores y autoridades para evitar riesgos por actos de corrupción o infracciones administrativas	4	4	4	

- Tercera dimensión: Identificación y gestión de riesgos
- Objetivo de la dimensión: Conocer la percepción de los encuestados

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
RIESGOS DE CORRUPCIÓN	21. Considera que la entidad conoce profundamente la definición de riesgos de corrupción como la posibilidad que, por acción u omisión, se use a la autoridad para desviar la gestión de lo público hacia un beneficio privado	4	4	4	
METODOLOGÍA DE GESTIÓN DE RIESGOS	22. Considera que la entidad prevalece el uso de la metodología de gestión de riesgos para prevenir actos de corrupción	4	4	4	
	23. Considera que la entidad atiende oportunamente las situaciones identificadas de aplicar la metodología de gestión de riesgos para prevenir actos de corrupción	4	4	4	
	24. Considera viable que la entidad aplique la metodología de gestión de riesgos en los procedimientos administrativos disciplinarios para prevenir actos de corrupción	4	4	4	
	25. Considera que la entidad, publica de manera efectiva los resultados obtenidos de la metodología de gestión de riesgos para prevenir actos de corrupción	4	4	4	
PLATAFORMAS DIGITALES	26. Considera que la entidad utiliza preferentemente las plataformas digitales como mecanismo para prevenir actos de corrupción	4	4	4	
	27. Considera que la entidad difunde de manera adecuada que las plataformas digitales se constituyen en mecanismos para prevenir actos de corrupción	4	4	4	
	28. Considera necesario que la entidad utilice plataformas digitales para dar a conocer los hechos denunciados y resueltos a través de los procedimientos administrativos disciplinarios	4	4	4	
HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS	29. Considera que la entidad usa prioritariamente, en los procesos de adquisición de bienes o servicios, las herramientas informáticas para prevenir actos de corrupción o infracciones administrativas	4	4	4	
	30. Considera que la entidad implementa de manera oportuna, en los procesos de selección o designación de personal, herramientas informáticas para prevenir actos de corrupción o infracciones administrativas	4	4	4	
	31. Considera que la entidad difunde constantemente los logros del uso de herramientas informáticas como mecanismos para prevenir actos de corrupción o infracciones administrativas	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI 10301214

Dra. Claudia Cecilia Espinoza Borra
Gobierno y política pública

Dimensiones del instrumento: Cuestionario Responsabilidad Administrativa

- Primera dimensión: Procedimientos administrativos disciplinarios
- Objetivo de la dimensión: Conocer la percepción de los encuestados

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
PRECALIFICACIÓN	1. Considera que la entidad capacita de manera idónea sobre la importancia de la precalificación para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario	4	4	4	
	2. Considera que la entidad otorga importancia al rol del secretario técnico del procedimiento administrativo disciplinario quien es el responsable de la precalificación de las faltas y sanciones.	4	4	4	
ETAPA INSTRUCTORA	3. Considera que la entidad propaga de manera oportuna las obligaciones de los funcionarios que tienen a cargo la etapa instructora del procedimiento administrativo disciplinario	4	4	4	
ETAPA SANCIONADORA	4. Considera que la entidad difunde de manera pertinente las obligaciones de los funcionarios que tienen a cargo etapa sancionadora del procedimiento administrativo disciplinario	4	4	4	
PRINCIPIOS	5. Considera que la entidad respeta los principios del procedimiento administrativo disciplinario para resolver las denuncias por presuntos actos de corrupción o faltas éticas	4	4	4	
PLAZO DE PRESCRIPCIÓN	6. Considera útil que la entidad resuelva el procedimiento administrativo disciplinario por las faltas éticas dentro del plazo de prescripción de un año calendario	4	4	4	
	7. Considera viable que la entidad atienda las denuncias por presuntos actos de corrupción dentro del plazo de prescripción de un año calendario en un procedimiento administrativo disciplinario	4	4	4	
PLAZO DE 30 DÍAS HÁBILES	8. Considera proporcional que la entidad resuelva un procedimiento administrativo disciplinario por presuntos actos de corrupción o infracciones éticas en el plazo de 30 días hábiles	4	4	4	



- Segunda dimensión: Sanciones
- Objetivo de la dimensión: Conocer la percepción de los encuestados

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
SANCIONES DE AMONESTACIÓN VERBAL	9. Considera razonable que la entidad imponga sanciones de amonestación verbal para resolver las denuncias por presuntos actos de corrupción o infracciones éticas.	4	4	4	
SANCIONES DE AMONESTACIÓN ESCRITA	10. Considera adecuado que la entidad aplique sanciones de amonestación escrita para solucionar las denuncias por presuntos actos de corrupción.	4	4	4	
	11. Considera suficiente que la entidad disponga sanciones de amonestación escrita para enmendar las denuncias por infracciones éticas.	4	4	4	
SANCIONES DE SUSPENSIÓN	12. Considera relevante que la entidad aplique sanciones de suspensión para atender las denuncias por presuntos actos de corrupción o infracciones éticas.	4	4	4	
SANCIONES DE DESTITUCIÓN	13. Considera apropiado que la entidad resuelva las denuncias por presuntos actos de corrupción o infracciones éticas con sanciones de destitución.	4	4	4	
DETERMINACIÓN DE LA SANCIÓN	14. Considera que la entidad determina la sanción administrativa de manera eficiente por la comisión de presuntos actos de corrupción o infracciones éticas.	4	4	4	
	15. Considera que la entidad determina la sanción administrativa de manera oportuna por la comisión de presuntos actos de corrupción o infracciones éticas.	4	4	4	
GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN	16. Considera que la entidad no ejecuta sanciones eficaces al aplicar la graduación de la sanción en el procedimiento administrativo disciplinario por denuncias de presuntos actos de corrupción o infracciones éticas.	4	4	4	
EXIGENTES DE RESPONSABILIDAD	17. Considera que la entidad no emite sanciones pertinentes al aplicar eximentes de responsabilidad en el procedimiento administrativo por denuncias de presuntos actos de corrupción o infracciones éticas.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Faltas
- Objetivo de la dimensión: Conocer la percepción de los encuestados

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
REGLAMENTO Y LEY DE SERVIR	18. Considera que la entidad atiende de manera idónea las denuncias por presuntos actos de corrupción al sancionar las faltas incluidas en el reglamento y la ley servir.	4	4	4	
	19. Considera que la entidad publica de forma contundente que sancionar por las faltas incluidas en el reglamento y la ley servir coadyuva en la lucha contra los actos de corrupción.	4	4	4	
CÓDIGO DE ÉTICA	20. Considera que la entidad al sancionar las faltas por infracción al código de ética resuelve ejemplarmente las denuncias por presuntos actos de corrupción.	4	4	4	
	21. Considera que la entidad promueve permanentemente que sancionar por las faltas incluidas en el código de ética colabora en la lucha contra los actos de corrupción.	4	4	4	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	22. Considera que la entidad incluye de manera adecuada en el reglamento interno de trabajo faltas administrativas con la finalidad de colaborar en la lucha contra la corrupción.	4	4	4	
	23. Considera que la entidad al sancionar las faltas establecidas en el reglamento interno de trabajo permite reducir de manera eficiente los actos de microcorrupción.	4	4	4	
LEY DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL	24. Considera que la entidad al sancionar las faltas incluidas en la ley del procedimiento administrativo general coadyuva apropiadamente en la lucha contra la corrupción.	4	4	4	
	25. Considera que la entidad difunde oportunamente que sancionar por las faltas incluidas en la ley del procedimiento administrativo general contribuye en la lucha contra los actos de corrupción.	4	4	4	

Firma del evaluador
DNI 10301214

Dra. Claudia Cecilia Espinoza Borra
Gobierno y política pública

Reporte SUNEDU

Dra. Claudia Cecilia Espinoza Borra

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN	SOLICITAR CORRECCIÓN
ESPINOZA BORRA, CLAUDIA CECILIA DNI 10301214	DOCTORA EN GOBIERNO Y POLÍTICA PÚBLICA Fecha de diploma: 02/12/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/03/2014 Fecha egreso: 31/12/2015	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES PERU	
ESPINOZA BORRA, CLAUDIA CECILIA DNI 10301214	MAESTRA EN GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 13/02/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/03/2012 Fecha egreso: 31/12/2013	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES PERU	
ESPINOZA BORRA, CLAUDIA CECILIA DNI 10301214	ABOGADO Fecha de diploma: 02/12/1999 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES PERU	
ESPINOZA BORRA, CLAUDIA CECILIA DNI 10301214	BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS Fecha de diploma: 21/05/1999 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES PERU	
ESPINOZA BORRA, CLAUDIA CECILIA DNI 10301214	ABOGADA Fecha de diploma: 02/12/1999 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES PERU	

Experto 2: Mg. Luis Ángel Delgado Flores

Dimensiones del instrumento: Cuestionario Política de Integridad

- Primera dimensión: Capacidad Sancionadora
- Objetivo de la dimensión: Conocer la percepción de los encuestados

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
CAPACIDAD OPERATIVA	1. Considera que la entidad otorga de manera oportuna recursos para contar con capacidad operativa que permita determinar la sanción administrativa por presuntos actos de corrupción o infracciones administrativas.	4	4	4	
	2. Considera que la entidad dispone de suficientes recursos para asegurar la capacidad operativa con la finalidad de determinar la sanción administrativa por presuntos actos de corrupción o infracciones administrativas.	4	4	4	
PLAZOS DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO	3. Considera que la entidad tiene como objetivo que se cumpla de manera oportuna los plazos del procedimiento disciplinario a fin de determinar la sanción administrativa por presuntos actos de corrupción o infracciones administrativas.	4	4	4	
DENUNCIAS POR CONDUCTAS ANTIÉTICAS	4. Considera que la entidad emite disposiciones claras para la atención inmediata de las denuncias por conductas antiéticas con la finalidad de determinar la sanción administrativa	4	4	4	
	5. Considera que la entidad lidera la gestión ágil de las denuncias por conductas antiéticas para determinar la sanción administrativa	4	4	4	
	6. Considera que la entidad resuelve de manera correcta y en el tiempo adecuado las denuncias por conductas antiéticas a fin de determinar la sanción administrativa	4	4	4	
DENUNCIAS POR CORRUPCIÓN	7. Considera que la entidad establece de manera adecuada el tratamiento priorizado de las denuncias por corrupción con el objetivo de determinar la sanción administrativa.	4	4	4	
	8. Considera que la entidad dirige que de forma expedita se atiendan las denuncias por corrupción para determinar la sanción administrativa	4	4	4	
	9. Considera que la entidad soluciona debida y rápidamente las denuncias por corrupción con el propósito de determinar la sanción administrativa	4	4	4	

4

- Segunda dimensión: Capacidad preventiva
- Objetivo de la dimensión: Conocer la percepción de los encuestados

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
CAPACITACIONES	10. Considera que la entidad realiza el número suficiente capacitaciones para evitar riesgos por actos de corrupción o infracciones administrativas	4	4	4	
	11. Considera que la información que brinda la entidad a través de las capacitaciones son apropiadas para evitar riesgos por actos de corrupción o infracciones administrativas	4	4	4	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	12. Considera que la entidad difunde de manera permanente el reglamento interno de trabajo para evitar riesgos por actos de corrupción o infracciones administrativas	4	4	4	
	13. Considera que los instrumentos, mecanismos o canales implementados por la entidad permiten comprender e interiorizar lo señalado en el reglamento interno de trabajo para evitar riesgos por actos de corrupción o infracciones administrativas	4	4	4	
CÓDIGO DE ÉTICA	14. Considera que la entidad divulga de manera constante el código de ética para evitar riesgos por actos de corrupción o infracciones administrativas	4	4	4	
	15. Considera que los instrumentos, mecanismos o canales utilizados por la entidad permiten conocer y comprender las disposiciones del código de ética para evitar riesgos por actos de corrupción o infracciones administrativas	4	4	4	
GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES	16. Considera que la entidad instruye de manera clara y apropiada los conceptos, causales o situaciones de la gestión de conflicto de intereses para evitar riesgos por actos de corrupción o infracciones administrativas	4	4	4	
	17. Considera que la entidad publicita persistentemente los conceptos, causales o situaciones de la gestión de conflicto de intereses para evitar riesgos por actos de corrupción o infracciones administrativas	4	4	4	
PROCEDIMIENTO PARA PRESENTAR Y ATENDER DENUNCIAS	18. Considera que la entidad dispone de suficientes recursos para dar a conocer el procedimiento para presentar y atender denuncias sobre presuntos actos de corrupción o infracciones administrativas	4	4	4	
IDENTIFICACIÓN DE FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES	19. Considera que la entidad, de manera previa al ejercicio de la función pública, identifica las funciones y responsabilidades de sus autoridades para evitar riesgos por actos de corrupción o infracciones administrativas	4	4	4	
	20. Considera que la entidad, durante el ejercicio de la función pública, identifica las funciones y responsabilidades de sus trabajadores y autoridades para evitar riesgos por actos de corrupción o infracciones administrativas	4	4	4	

4

- Tercera dimensión: Identificación y gestión de riesgos
- Objetivo de la dimensión: Conocer la percepción de los encuestados

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
RIESGOS DE CORRUPCIÓN	21. Considera que la entidad conoce profundamente la definición de riesgos de corrupción como la posibilidad que, por acción u omisión, se use a la autoridad para desviar la gestión de lo público hacia un beneficio privado.	4	4	4	
METODOLOGÍA DE GESTIÓN DE RIESGOS	22. Considera que la entidad prevalece el uso de la metodología de gestión de riesgos para prevenir actos de corrupción	4	4	4	
	23. Considera que la entidad atiende oportunamente las situaciones identificadas de aplicar la metodología de gestión de riesgos para prevenir actos de corrupción	4	4	4	
	24. Considera viable que la entidad aplique la metodología de gestión de riesgos en los procedimientos administrativos disciplinarios para prevenir actos de corrupción	4	4	4	
	25. Considera que la entidad, pública de manera efectiva los resultados obtenidos de la metodología de gestión de riesgos para prevenir actos de corrupción	4	4	4	
PLATAFORMAS DIGITALES	26. Considera que la entidad utiliza preferentemente las plataformas digitales como mecanismo para prevenir actos de corrupción	4	4	4	
	27. Considera que la entidad difunde de manera adecuada que las plataformas digitales se constituyen en mecanismos para prevenir actos de corrupción	4	4	4	
	28. Considera necesario que la entidad utilice plataformas digitales para dar a conocer los hechos denunciados y resueltos a través de los procedimientos administrativos disciplinarios	4	4	4	
HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS	29. Considera que la entidad usa prontamente, en los procesos de adquisición de bienes o servicios, las herramientas informáticas para prevenir actos de corrupción o infracciones administrativas	4	4	4	
	30. Considera que la entidad implementa de manera oportuna, en los procesos de selección o designación de personal, herramientas informáticas para prevenir actos de corrupción o infracciones administrativas	4	4	4	
	31. Considera que la entidad difunde constantemente los logros del uso de herramientas informáticas como mecanismos para prevenir actos de corrupción o infracciones administrativas	4	4	4	


 Firma del evaluador
 DNI 78393536
 Mg. Luis Ángel Delgado Flores
 Gestión Pública

Dimensiones del instrumento: Cuestionario Responsabilidad Administrativa

- Primera dimensión: Procedimientos administrativos disciplinarios
- Objetivo de la dimensión: Conocer la percepción de los encuestados

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
PRECALIFICACIÓN	1. Considera que la entidad capacita de manera idónea sobre la importancia de la precalificación para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario	4	4	4	
	2. Considera que la entidad otorga importancia al rol del secretario técnico del procedimiento administrativo disciplinario quien es el responsable de la precalificación de las faltas y sanciones.	4	4	4	
ETAPA INSTRUCTORA	3. Considera que la entidad propaga de manera oportuna las obligaciones de los funcionarios que tienen a cargo la etapa instructora del procedimiento administrativo disciplinario	4	4	4	
ETAPA SANCIONADORA	4. Considera que la entidad difunde de manera pertinente las obligaciones de los funcionarios que tienen a cargo etapa sancionadora del procedimiento administrativo disciplinario	4	4	4	
PRINCIPIOS	5. Considera que la entidad respeta los principios del procedimiento administrativo disciplinario para resolver las denuncias por presuntos actos de corrupción o faltas éticas	4	4	4	
PLAZO DE PRESCRIPCIÓN	6. Considera útil que la entidad resuelva el procedimiento administrativo disciplinario por las faltas éticas dentro del plazo de prescripción de un año calendario	4	4	4	
	7. Considera viable que la entidad atienda las denuncias por presuntos actos de corrupción dentro del plazo de prescripción de un año calendario en un procedimiento administrativo disciplinario	4	4	4	
PLAZO DE 30 DÍAS HÁBILES	8. Considera proporcional que la entidad resuelva un procedimiento administrativo disciplinario por presuntos actos de corrupción o infracciones éticas en el plazo de 30 días hábiles	4	4	4	

7

- Segunda dimensión: Sanciones
- Objetivo de la dimensión: Conocer la percepción de los encuestados

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
SANCIONES DE AMONESTACIÓN VERBAL	9. Considera razonable que la entidad imponga sanciones de amonestación verbal para resolver las denuncias por presuntos actos de corrupción o infracciones éticas.	4	4	4	
SANCIONES DE AMONESTACIÓN ESCRITA	10. Considera adecuado que la entidad aplique sanciones de amonestación escrita para solucionar las denuncias por presuntos actos de corrupción.	4	4	4	
	11. Considera suficiente que la entidad disponga sanciones de amonestación escrita para enmendar las denuncias por infracciones éticas.	4	4	4	
SANCIONES DE SUSPENSIÓN	12. Considera relevante que la entidad aplique sanciones de suspensión para atender las denuncias por presuntos actos de corrupción o infracciones éticas.	4	4	4	
SANCIONES DE DESTITUCIÓN	13. Considera apropiado que la entidad resuelva las denuncias por presuntos actos de corrupción o infracciones éticas con sanciones de destitución.	4	4	4	
DETERMINACIÓN DE LA SANCIÓN	14. Considera que la entidad determina la sanción administrativa de manera eficiente por la comisión de presuntos actos de corrupción o infracciones éticas.	4	3	4	
	15. Considera que la entidad determina la sanción administrativa de manera oportuna por la comisión de presuntos actos de corrupción o infracciones éticas.	4	3	4	
GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN	16. Considera que la entidad no ejecuta sanciones eficaces al aplicar la graduación de la sanción en el procedimiento administrativo disciplinario por denuncias de presuntos actos de corrupción o infracciones éticas.	4	4	4	
EXIMENTES DE RESPONSABILIDAD	17. Considera que la entidad no emite sanciones pertinentes al aplicar eximentes de responsabilidad en el procedimiento administrativo por denuncias de presuntos actos de corrupción o infracciones éticas.	4	4	4	

7

- Tercera dimensión: Faltas
- Objetivo de la dimensión: Conocer la percepción de los encuestados

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
REGLAMENTO Y LEY DE SERVIR	18. Considera que la entidad atiende de manera idónea las denuncias por presuntos actos de corrupción al sancionar las faltas incluidas en el reglamento y la ley servir.	4	4	4	
	19. Considera que la entidad publicita de forma contundente que sancionar por las faltas incluidas en el reglamento y la ley servir coadyuva en la lucha contra los actos de corrupción.	4	4	4	
CÓDIGO DE ÉTICA	20. Considera que la entidad al sancionar las faltas por infracción al código de ética resuelve ejemplarmente las denuncias por presuntos actos de corrupción.	4	4	4	
	21. Considera que la entidad promueve permanentemente que sancionar por las faltas incluidas en el código de ética colabora en la lucha contra los actos de corrupción.	4	4	4	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	22. Considera que la entidad incluye de manera adecuada en el reglamento interno de trabajo faltas administrativas con la finalidad de colaborar en la lucha contra la corrupción.	4	4	4	
	23. Considera que la entidad al sancionar las faltas establecidas en el reglamento interno de trabajo permite reducir de manera eficiente los actos de microcorrupción.	4	4	4	
LEY DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL	24. Considera que la entidad al sancionar las faltas incluidas en el ley del procedimiento administrativo general coadyuva apropiadamente en la lucha contra la corrupción.	4	4	4	
	25. Considera que la entidad difunde oportunamente que sancionar por las faltas incluidas en la ley del procedimiento administrativo general contribuye en la lucha contra los actos de corrupción.	4	4	4	


 Firma del evaluador
 DNI 78393536

Mg. Luis Ángel Delgado Flores
 Gestión Pública

REPORTE DE SUNEDU

Mg. Luis Ángel Delgado Flores

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
DELGADO FLORES, LUIS ANGEL DNI 42393536	MAESTRO EN DERECHO MENCIÓN : DERECHO CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO Fecha de diploma: 21/10/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 30/05/2015 Fecha egreso: 25/02/2017	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
DELGADO FLORES, LUIS ANGEL DNI 42393536	MAGISTER EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 28/01/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 15/03/2012 Fecha egreso: 18/07/2012	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
DELGADO FLORES, LUIS ANGEL DNI 42393536	ABOGADO Fecha de diploma: 28/10/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
DELGADO FLORES, LUIS ANGEL DNI 42393536	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 28/10/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU

Experto 3: Mg. Consuelo Aracelly Gonzales Victoriano

Dimensiones del instrumento: Cuestionario Política de Integridad

- Primera dimensión: Capacidad Sancionadora
- Objetivo de la dimensión: Conocer la percepción de los encuestados

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
CAPACIDAD OPERATIVA	1. Considera que la entidad otorga de manera oportuna recursos para contar con capacidad operativa que permita determinar la sanción administrativa por presuntos actos de corrupción o infracciones administrativas.	4	4	4	
	2. Considera que la entidad dispone de suficientes recursos para asegurar la capacidad operativa con la finalidad de determinar la sanción administrativa por presuntos actos de corrupción o infracciones administrativas.	4	4	4	
PLAZOS DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO	3. Considera que la entidad tiene como objetivo que se cumpla de manera celeré los plazos del procedimiento disciplinario a fin de determinar la sanción administrativa por presuntos actos de corrupción o infracciones administrativas.	4	4	4	
DENUNCIAS POR CONDUCTAS ANTIÉTICAS	4. Considera que la entidad emite disposiciones claras para la atención inmediata de las denuncias por conductas antiética con la finalidad de determinar la sanción administrativa	4	4	4	
	5. Considera que la entidad lidera la gestión ágil de las denuncias por conductas antiética para determinar la sanción administrativa	4	4	4	
	6. Considera que la entidad resuelve de manera correcta y en el tiempo adecuado las denuncias por conductas antiética a fin de determinar la sanción administrativa	4	4	4	
DENUNCIAS POR CORRUPCIÓN	7. Considera que la entidad establece de manera adecuada el tratamiento priorizado de las denuncias por corrupción con el objetivo de determinar la sanción administrativa.	4	4	4	
	8. Considera que la entidad dirige que de forma expedita se atiendan las denuncias por corrupción para determinar la sanción administrativa	4	4	4	
	9. Considera que la entidad soluciona debida y rápidamente las denuncias por corrupción con el propósito de determinar la sanción administrativa	4	4	4	

00

- Segunda dimensión: Capacidad preventiva
- Objetivo de la dimensión: Conocer la percepción de los encuestados

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
CAPACITACIONES	10. Considera que la entidad realiza el número suficiente capacitaciones para evitar riesgos por actos de corrupción o infracciones administrativas	4	4	4	
	11. Considera que la información que brinda la entidad a través de las capacitaciones son apropiadas para evitar riesgos por actos de corrupción o infracciones administrativas	4	4	4	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	12. Considera que la entidad difunde de manera permanente el reglamento interno de trabajo para evitar riesgos por actos de corrupción o infracciones administrativas	4	4	4	
	13. Considera que los instrumentos, mecanismos o canales implementados por la entidad permiten comprender e interiorizar lo señalado en el reglamento interno de trabajo para evitar riesgos por actos de corrupción o infracciones administrativas	4	4	4	
CÓDIGO DE ÉTICA	14. Considera que la entidad divulga de manera constante el código de ética para evitar riesgos por actos de corrupción o infracciones administrativas	4	4	4	
	15. Considera que los instrumentos, mecanismos o canales utilizados por la entidad permiten conocer y comprender las disposiciones del código de ética para evitar riesgos por actos de corrupción o infracciones administrativas	4	4	4	
GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES	16. Considera que la entidad instruye de manera clara y apropiada los conceptos, causales o situaciones de la gestión de conflicto de intereses para evitar riesgos por actos de corrupción o infracciones administrativas	4	4	4	
	17. Considera que la entidad publicita persistentemente los conceptos, causales o situaciones de la gestión de conflicto de intereses para evitar riesgos por actos de corrupción o infracciones administrativas	4	4	4	
PROCEDIMIENTO PARA PRESENTAR Y ATENDER DENUNCIAS	18. Considera que la entidad dispone de suficientes recursos para dar a conocer el procedimiento para presentar y atender denuncias sobre presuntos actos de corrupción o infracciones administrativas	4	4	4	
IDENTIFICACIÓN DE FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES	19. Considera que la entidad, de manera previa al ejercicio de la función pública, identifica las funciones y responsabilidades de sus autoridades para evitar riesgos por actos de corrupción o infracciones administrativas	4	4	4	
	20. Considera que la entidad, durante el ejercicio de la función pública, identifica las funciones y responsabilidades de sus trabajadores y autoridades para evitar riesgos por actos de corrupción o infracciones administrativas	4	4	4	

00

- Tercera dimensión: Identificación y gestión de riesgos
- Objetivo de la dimensión: Conocer la percepción de los encuestados

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
RIESGOS DE CORRUPCIÓN	21. Considera que la entidad conoce profundamente la definición de riesgos de corrupción como la posibilidad que, por acción u omisión, se use a la autoridad para desviar la gestión de lo público hacia un beneficio privado	4	4	4	
METODOLOGÍA DE GESTIÓN DE RIESGOS	22. Considera que la entidad prevalece el uso de la metodología de gestión de riesgos para prevenir actos de corrupción	4	4	4	
	23. Considera que la entidad atiende oportunamente las situaciones identificadas de aplicar la metodología de gestión de riesgos para prevenir actos de corrupción	4	4	4	
	24. Considera viable que la entidad aplique la metodología de gestión de riesgos en los procedimientos administrativos disciplinarios para prevenir actos de corrupción	4	4	4	
	25. Considera que la entidad, publica de manera efectiva los resultados obtenidos de la metodología de gestión de riesgos para prevenir actos de corrupción	4	4	4	
PLATAFORMAS DIGITALES	26. Considera que la entidad utiliza preferentemente las plataformas digitales como mecanismo para prevenir actos de corrupción	4	4	4	
	27. Considera que la entidad difunde de manera adecuada que las plataformas digitales se constituyen en mecanismos para prevenir actos de corrupción	4	4	4	
	28. Considera necesario que la entidad utilice plataformas digitales para dar a conocer los hechos denunciados y resueltos a través de los procedimientos administrativos disciplinarios	4	4	4	
HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS	29. Considera que la entidad usa prioritariamente, en los procesos de adquisición de bienes o servicios, las herramientas informáticas para prevenir actos de corrupción o infracciones administrativas	4	4	4	
	30. Considera que la entidad implementa de manera oportuna, en los procesos de selección o designación de personal, herramientas informáticas para prevenir actos de corrupción o infracciones administrativas	4	4	4	
	31. Considera que la entidad difunde constantemente los logros del uso de herramientas informáticas como mecanismos para prevenir actos de corrupción o infracciones administrativas	4	4	4	

Firma del evaluador
DNI 09988642

Mg. Consuelo Aracelly Gonzales Victoriano
Gestión Pública

Dimensiones del instrumento: Cuestionario Responsabilidad Administrativa

- Primera dimensión: Procedimientos administrativos disciplinarios
- Objetivo de la dimensión: Conocer la percepción de los encuestados

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
PRECALIFICACIÓN	1. Considera que la entidad capacita de manera idónea sobre la importancia de la precalificación para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario	4	4	4	
	2. Considera que la entidad otorga importancia al rol del secretario técnico del procedimiento administrativo disciplinario quien es el responsable de la precalificación de las faltas y sanciones.	4	4	4	
ETAPA INSTRUCTORA	3. Considera que la entidad propaga de manera oportuna las obligaciones de los funcionarios que tienen a cargo la etapa instructora del procedimiento administrativo disciplinario	4	4	4	
ETAPA SANCIONADORA	4. Considera que la entidad difunde de manera pertinente las obligaciones de los funcionarios que tienen a cargo etapa sancionadora del procedimiento administrativo disciplinario	4	4	4	
PRINCIPIOS	5. Considera que la entidad respeta los principios del procedimiento administrativo disciplinario para resolver las denuncias por presuntos actos de corrupción o faltas éticas	4	4	4	
PLAZO DE PRESCRIPCIÓN	6. Considera útil que la entidad resuelva el procedimiento administrativo disciplinario por las faltas éticas dentro del plazo de prescripción de un año calendario	4	4	4	
	7. Considera viable que la entidad atienda las denuncias por presuntos actos de corrupción dentro del plazo de prescripción de un año calendario en un procedimiento administrativo disciplinario	4	4	4	
PLAZO DE 30 DÍAS HÁBILES	8. Considera proporcional que la entidad resuelva un procedimiento administrativo disciplinario por presuntos actos de corrupción o infracciones éticas en el plazo de 30 días hábiles	4	4	4	

- Segunda dimensión: Sanciones
- Objetivo de la dimensión: Conocer la percepción de los encuestados

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
SANCIONES DE AMONESTACIÓN VERBAL	9. Considera razonable que la entidad imponga sanciones de amonestación verbal para resolver las denuncias por presuntos actos de corrupción o infracciones éticas.	4	4	4	
SANCIONES DE AMONESTACIÓN ESCRITA	10. Considera adecuado que la entidad aplique sanciones de amonestación escrita para solucionar las denuncias por presuntos actos de corrupción.	4	4	4	
	11. Considera suficiente que la entidad disponga sanciones de amonestación escrita para enmendar las denuncias por infracciones éticas.	4	4	4	
SANCIONES DE SUSPENSIÓN	12. Considera relevante que la entidad aplique sanciones de suspensión para atender las denuncias por presuntos actos de corrupción o infracciones éticas.	4	4	4	
SANCIONES DE DESTITUCIÓN	13. Considera apropiado que la entidad resuelva las denuncias por presuntos actos de corrupción o infracciones éticas con sanciones de destitución.	4	4	4	
DETERMINACIÓN DE LA SANCIÓN	14. Considera que la entidad determina la sanción administrativa de manera eficiente por la comisión de presuntos actos de corrupción o infracciones éticas.	4	4	4	
	15. Considera que la entidad determina la sanción administrativa de manera oportuna por la comisión de presuntos actos de corrupción o infracciones éticas.	4	4	4	
GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN	16. Considera que la entidad no ejecuta sanciones eficaces al aplicar la graduación de la sanción en el procedimiento administrativo disciplinario por denuncias de presuntos actos de corrupción o infracciones éticas.	4	4	4	
EXIMIENTOS DE RESPONSABILIDAD	17. Considera que la entidad no emite sanciones pertinentes al aplicar eximentes de responsabilidad en el procedimiento administrativo por denuncias de presuntos actos de corrupción o infracciones éticas.	4	4	4	

0

- Tercera dimensión: Faltas
- Objetivo de la dimensión: Conocer la percepción de los encuestados

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
REGLAMENTO Y LEY DE SERVIR	18. Considera que la entidad atiende de manera idónea las denuncias por presuntos actos de corrupción al sancionar las faltas incluidas en el reglamento y la ley servir.	4	4	4	
	19. Considera que la entidad publicita de forma contundente que sancionar por las faltas incluidas en el reglamento y la ley servir coadyuva en la lucha contra los actos de corrupción.	4	4	4	
CÓDIGO DE ÉTICA	20. Considera que la entidad al sancionar las faltas por infracción al código de ética resuelve ejemplarmente las denuncias por presuntos actos de corrupción.	4	4	4	
	21. Considera que la entidad promueve permanentemente que sancionar por las faltas incluidas en el código de ética colabora en la lucha contra los actos de corrupción.	4	4	4	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	22. Considera que la entidad incluye de manera adecuada en el reglamento interno de trabajo faltas administrativas con la finalidad de colaborar en la lucha contra la corrupción.	4	4	4	
	23. Considera que la entidad al sancionar las faltas establecidas en el reglamento interno de trabajo permite reducir de manera eficiente los actos de microcorrupción.	4	4	4	
LEY DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL	24. Considera que la entidad al sancionar las faltas incluidas en la ley del procedimiento administrativo general coadyuva apropiadamente en la lucha contra la corrupción.	4	4	4	
	25. Considera que la entidad difunde oportunamente que sancionar por las faltas incluidas en la ley del procedimiento administrativo general contribuye en la lucha contra los actos de corrupción.	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI 09986642
Mg. Consuelo Aracelly Gonzales Victoriano
Gestión Pública

REPORTE SUNEDU

Mg. Consuelo Aracelly Gonzales Victoriano

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
GONZALES VICTORIANO, CONSUELO ARACELLY DNI 09986642	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 18/12/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 21/01/2017 Fecha egreso: 12/06/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA CESAR VALLEJO PERU
GONZALES VICTORIANO, CONSUELO ARACELLY DNI 09986642	LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS Fecha de diploma: 30/03/16 Modalidad de estudios: A DISTANCIA	UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA S.A.C. PERU
GONZALES VICTORIANO, CONSUELO ARACELLY DNI 09986642	BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS Fecha de diploma: 14/07/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES PERU

Anexo 5. Confiabilidad de los instrumentos

En cuanto al presente anexo, esta investigación considera lo expuesto por George y Mallery (2003), evaluando según el coeficiente de Alfa de Cronbach.

Cuadro 1

Escala de interpretación del Alfa de Cronbach

Escala	Significado
Coeficiente alfa mayor a 0,9	Excelente
Coeficiente alfa mayor a 0,8	Bueno
Coeficiente alfa mayor a 0,7	Aceptable
Coeficiente alfa mayor a 0,6	Cuestionable
Coeficiente alfa mayor a 0,5	Pobre
Coeficiente alfa menor a 0,5	Inaceptable

Fuente: George y Mallery (2003)

En tal sentido a continuación se procede a detallar los resultados obtenidos para las dos variables de investigación:

Respecto a la variable “POLÍTICA DE INTEGRIDAD”

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.923	31

Sobre la primera variable se ha obtenido un valor de 0,923 para las 31 preguntas planteadas; en tal sentido, de la revisión al cuadro 1 se concluye que este instrumento es factible de ser aplicado a la muestra seleccionada por tener una calificación de Excelente. A continuación se detalla los resultados por cada una de las preguntas planteadas en el citado cuestionario:

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Considera que la entidad otorga de manera oportuna recursos para contar con capacidad operativa que permita determinar la sanción administrativa por presuntos actos de corrupción o infracciones administrativas.	99,83	248,152	-0,161	0,931
2. Considera que la entidad dispone de suficientes recursos para asegurar la capacidad operativa con la finalidad de determinar la sanción administrativa por presuntos actos de corrupción o infracciones administrativas.	100,00	242,182	0,010	0,929
3 Considera que la entidad tiene como objetivo que se cumpla de manera célere los plazos del procedimiento disciplinario a fin de determinar la sanción administrativa por presuntos actos de corrupción o infracciones administrativas.que la entidad tiene	99,33	233,697	0,517	0,921
4 Considera que la entidad emite disposiciones claras para la atención inmediata de las denuncias por conductas anti ética con la finalidad de determinar la sanción administrativa	99,58	232,265	0,714	0,920
5 Considera que la entidad lidera la gestión ágil de las denuncias por conductas antiética para determinar la sanción administrativa	100,08	225,356	0,616	0,919
6 Considera que la entidad resuelve de manera correcta y en el tiempo adecuado las denuncias por conductas anti ética a	99,58	233,356	0,312	0,924

fin de determinar la sanción administrativa				
7 Considera que la entidad establece de manera adecuada el tratamiento priorizado de la denuncias por corrupción con el objetivo de determinar la sanción administrativa.	99,67	228,061	0,635	0,920
8 Considera que la entidad dirige que de forma expedita se atiendan las denuncias por corrupción para determinar la sanción administrativa	99,75	226,932	0,698	0,919
9 Considera que la entidad soluciona debida y rápidamente las denuncias por corrupción con el propósito de determinar la sanción administrativa	100,08	221,720	0,678	0,918
10 Considera que la entidad realiza el número suficiente capacitaciones para evitar riesgos por actos de corrupción o infracciones administrativas	100,33	219,152	0,756	0,917
11 Considera que la información que brinda la entidad a través de las capacitaciones son apropiadas para evitar riesgos por actos de corrupción o infracciones administrativas	100,17	224,515	0,688	0,919
12 Considera que la entidad difunde de manera permanente el reglamento interno de trabajo para evitar riesgos por actos de corrupción o infracciones administrativas	99,67	219,333	0,673	0,918
13 Considera que los instrumentos, mecanismos o canales implementados por la entidad permiten comprender e interiorizar lo señalado en el reglamento interno de trabajo para evitar riesgos por actos de corrupción o infracciones administrativas	100,25	220,023	0,827	0,916

14	Considera que la entidad divulga de manera constante el código de ética para evitar riesgos por actos de corrupción o infracciones administrativas	99,92	222,629	0,658	0,919
15	Considera que los instrumentos, mecanismos o canales utilizados por la entidad permiten conocer y compenetrar las disposiciones del código de ética para evitar riesgos por actos de corrupción o infracciones administrativas	100,08	229,174	0,542	0,921
16	Considera que la entidad instruye de manera clara y apropiada los conceptos, causales o situaciones de la gestión de conflicto de intereses para evitar riesgos por actos de corrupción o infracciones administrativas	100,17	222,333	0,773	0,917
17	Considera que la entidad publicita persistentemente los conceptos, causales o situaciones de la gestión de conflicto de intereses para evitar riesgos por actos de corrupción o infracciones administrativas	100,25	220,023	0,747	0,917
18	Considera que la entidad dispone de suficientes recursos para dar a conocer el procedimiento para presentar y atender denuncias sobre presuntos actos de corrupción o infracciones administrativas	99,92	229,720	0,420	0,922
19	Considera que la entidad, de manera previa al ejercicio de la función pública, identifica las funciones y responsabilidades de sus autoridades para evitar riesgos por actos de corrupción o infracciones administrativas	100,00	227,818	0,562	0,920
20	Considera que la entidad, durante el ejercicio de la función pública, identifica las funciones y responsabilidades de sus	99,50	224,636	0,784	0,918

trabajadores y autoridades para evitar riesgos por actos de corrupción o infracciones administrativas				
21 Considera que la entidad conoce profundamente la definición de riesgos de corrupción como la posibilidad que, por acción u omisión, se use a la autoridad para desviar la gestión de lo público hacia un beneficio privado	99,08	242,265	0,068	0,925
22 Considera que la entidad prevalece el uso de la metodología de gestión de riesgos para prevenir actos de corrupción	99,67	226,970	0,682	0,919
23 Considera que la entidad atiende oportunamente las situaciones identificadas de aplicar la metodología de gestión de riesgos para prevenir actos de corrupción	99,75	223,659	0,733	0,918
24 Considera viable que la entidad aplique la metodología de gestión de riesgos en los procedimientos administrativos disciplinarios para prevenir actos de corrupción	99,08	236,992	0,280	0,923
25 Considera que la entidad publicita de manera efectiva los resultados obtenidos de la metodología de gestión de riesgos para prevenir actos de corrupción	99,83	226,333	0,440	0,923
26 Considera que la entidad utiliza preferentemente las plataformas digitales como mecanismo para prevenir actos de corrupción	99,08	236,629	0,372	0,923
27 Considera que la entidad difunde de manera adecuada que las plataformas digitales se constituyen en mecanismos para prevenir actos de corrupción	99,67	219,879	0,611	0,920
28 Considera necesario que la entidad utilice plataformas	99,17	241,606	0,089	0,925

digitales para dar a conocer los hechos denunciados y resueltos a través de los procedimientos administrativos disciplinarios				
29 Considera que la entidad usa prioritariamente, en los procesos de adquisición de bienes o servicios, las herramientas informáticas para prevenir actos de corrupción o infracciones administrativas	99,58	233,174	0,499	0,921
30 Considera que la entidad implementa de manera oportuna, en los procesos de selección o designación de personal, herramientas informáticas para prevenir actos de corrupción o infracciones administrativas	99,25	238,386	0,446	0,922
31 Considera que la entidad difunde constantemente los logros del uso de herramientas informáticas como mecanismos para prevenir actos de corrupción o infracciones administrativas	100,17	222,152	0,547	0,921

Respecto a la variable “RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA”

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.876	25

Sobre la primera variable se ha obtenido un valor de 0,876 para las 25 preguntas planteadas; en tal sentido, de la revisión al cuadro 1 se concluye que este instrumento es factible de ser aplicado a la muestra seleccionada por tener una calificación de Bueno. A continuación se detalla los resultados por cada una de las preguntas planteadas en el citado cuestionario:

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1 Considera que la entidad capacita de manera idónea sobre la importancia de la precalificación para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario	80,25	93,477	0,470	0,871
2 Considera que la entidad otorga importancia al rol del secretario técnico del procedimiento administrativo disciplinario quien es el responsable de la precalificación de las faltas y sanciones	79,83	93,242	0,566	0,868
3 Considera que la entidad propaga de manera oportuna las obligaciones de los funcionarios que tienen a cargo la etapa instructora del procedimiento administrativo disciplinario	80,42	96,992	0,319	0,876
4 Considera que la entidad difunde de manera pertinente las obligaciones de los funcionarios que tienen a cargo etapa sancionadora del procedimiento administrativo disciplinario	80,50	97,545	0,312	0,876
5 Considera que la entidad respeta los principios del procedimiento administrativo disciplinarios para resolver las denuncias por presuntos actos de corrupción o faltas éticas	79,58	97,356	0,426	0,872

6	Considera útil que la entidad resuelva el procedimiento administrativo disciplinario por las faltas éticas dentro del plazo de prescripción de un año calendario	79,75	91,659	0,540	0,869
7	Considera viable que la entidad atienda las denuncias por presuntos actos de corrupción dentro del plazo de prescripción de un año calendario en un procedimiento administrativo disciplinario	79,50	98,818	0,349	0,874
8	Considera proporcional que la entidad resuelva un procedimiento administrativo disciplinario por presuntos actos de corrupción o infracciones éticas en el plazo de 30 días hábiles	80,08	93,174	0,513	0,870
9	Considera razonable que la entidad imponga sanciones de amonestación verbal para resolver las denuncias por presuntos actos de corrupción o infracciones éticas	80,75	92,205	0,640	0,866
10	Considera adecuado que la entidad aplique sanciones de amonestación escrita para solucionar las denuncias por presuntos actos de corrupción.	80,58	94,992	0,391	0,874
11	Considera suficiente que la entidad disponga sanciones de amonestación escrita para enmendar las denuncias por infracciones éticas	80,42	100,083	0,181	0,879
12	Considera relevante que la entidad aplique sanciones de suspensión para atender las denuncias por presuntos actos de	79,67	103,515	0,000	0,881

	o corrupción o infracciones éticas				
13	Considera apropiado que la entidad resuelva las denuncias por presuntos actos de corrupción o infracciones éticas con sanciones de destitución	79,83	102,333	0,083	0,880
14	Considera que la entidad determina la sanción administrativa de manera eficiente por la comisión de presuntos actos de corrupción o infracciones éticas	80,33	94,788	0,550	0,869
15	Considera que la entidad determina la sanción administrativa de manera oportuna por la comisión de presuntos actos de corrupción o infracciones éticas	80,00	96,364	0,719	0,868
16	Considera que la entidad no ejecuta sanciones eficaces al aplicar la graduación de la sanción en el procedimiento administrativo disciplinario por denuncias de presuntos actos de corrupción o infracciones éticas	80,17	101,606	0,152	0,878
17	Considera que la entidad no emite sanciones pertinentes al aplicar eximentes de responsabilidad en el procedimiento administrativo por denuncias de presuntos actos de corrupción o infracciones éticas	80,50	94,091	0,597	0,868
18	Considera que la entidad atiende de manera idónea las denuncias por presuntos actos de corrupción al sancionar las faltas incluidas en el reglamento y la ley servir	80,00	97,818	0,348	0,874

19	Considera que la entidad publicita de forma contundente que sancionar por las faltas incluidas en el reglamento y la ley servir coadyuva en la lucha contra los actos de corrupción.	80,25	93,477	0,603	0,867
20	Considera que la entidad al sancionar las faltas por infracción al código de ética resuelve ejemplarmente las denuncias por presuntos actos de corrupción	80,17	90,152	0,790	0,861
21	Considera que la entidad promueve permanentemente que sancionar por las faltas incluidas en el código de ética colabora en la lucha contra los actos de corrupción	80,17	91,970	0,786	0,863
22	Considera que la entidad incluye de manera adecuada en el reglamento interno de trabajo faltas administrativas con la finalidad de colaborar en la lucha contra la corrupción	80,08	93,174	0,513	0,870
23	Considera que la entidad al sancionar las faltas establecidas en el reglamento interno de trabajo permite reducir de manera eficiente los actos de microcorrupción	79,75	98,932	0,483	0,872
24	Considera que la entidad al sancionar las faltas incluidas en el ley del procedimiento administrativo general coadyuva apropiadamente en la lucha contra la corrupción	79,67	100,788	0,320	0,875

25 Considera que la entidad difunde oportunamente que sancionar por las faltas incluidas en la ley del procedimiento administrativo general contribuye en la lucha contra los actos de corrupción	79,75	97,659	0,452	0,872
---	-------	--------	-------	-------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CALDERON PANIAGUA DENNYS GEOVANNI, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Política de integridad y la responsabilidad administrativa en los procedimientos disciplinarios del sector transportes de Perú, 2022", cuyo autor es CHAPOÑAN MENDOZA SANDRA VICTORIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 21 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CALDERON PANIAGUA DENNYS GEOVANNI DNI: 70082745 ORCID: 0000-0002-6569-0634	Firmado electrónicamente por: DCALDERONPA el 21-07-2023 06:55:50

Código documento Trilce: TRI - 0606039