



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

La vocación de servicio en la anticorrupción de los  
servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional  
de Cajamarca – 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Br. Luzkelly Victoria Núñez Romero

(ORCID: 0000-0002-6901-6962)

ASESOR:

Dr. Pedro Otoniel Morales Salazar

(ORCID: 0000-0002-9242-3881)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

Trujillo – Perú  
2019

## **DEDICATORIA**

### ***A Dios,***

*Por haberme guiado y permitido llegar hasta el punto final y dado salud y fuerzas para lograr mis objetivos y metas, así también por su bondad y amor.*

### ***A mis padres***

*Por su apoyo incondicional, por sus sanos consejos, valores, respaldo y por la motivación constante que me ha permitido ser una persona íntegra.*

### ***A mí amado esposo***

*Por su paciencia, apoyo incondicional para conseguir mis metas y logros educativos, por el esfuerzo y sacrificio del que ahora se ven resultados.*

### ***A mis hermanos y abuelita***

*Porque fueron ellos el motivo para seguir desarrollándome académicamente.*

### ***A todos***

*Los que tuvieron una palabra de aliento y contribuyeron con este logro*

## **AGRADECIMIENTO**

*Con mucha gratitud a todos los docentes de la Escuela de Posgrado de la UCV y en forma especial a mi Maestro Dr. Pedro Otoniel Morales Salazar, por su esfuerzo, dedicación y sacrificio. Sus conocimientos, orientaciones, su manera de trabajar, la paciencia y motivación que me ha dado, han sido fundamentales para mi formación como investigador.*

*En tal sentido, él ha inculcado en mí, su sentido de responsabilidad, seriedad y rigor académico, sin los cuales no podría tener una formación completa como investigador.*

*Ante esta circunstancia, ha sido capaz de ganarse mi lealtad, simpatía y admiración, así como sentirme en deuda con él por todo lo recibido durante el periodo de tiempo que ha durado esta Tesis.*

***La Autora***

## **PÁGINA DEL JURADO**

---

**Dr. Osorio Carrera, César Javier**  
**PRESIDENTE**

---

**Dr. Yache Cuenca, Eduardo Javier**  
**SECRETARIO**

---

**Dr. Morales Salazar, Pedro Otoniel**  
**VOCAL**

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Br. NÚÑEZ ROMERO, LUZKELLY, estudiante del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, declaro que el trabajo académico titulado “La vocación de servicio en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca – 2019”, cuya extensión es 130 paginas, presentada para la obtención del grado académico de Magíster en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

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

Trujillo, 10 de agosto del 2019.



---

Br. Núñez Romero, Luzkelly

DNI: 46607194

## ÍNDICE DE CONTENIDO

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página Del Jurado .....	iv
Declaratoria de Autenticidad .....	v
Índice .....	vi
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	¡Error! Marcador no definido.
II. MÉTODO .....	29
2.1. Tipo y diseño de investigación .....	29
2.1.1. Tipo de investigación.....	29
2.1.2. Diseño de investigación.....	30
2.2. Variables, Operacionalización de variables .....	31
2.2.1. Variables .....	31
2.2.2. Operacionalización de variables.....	32
2.3. Población, muestra y muestreo .....	38
2.3.1. Población.....	38
2.3.2. Muestra .....	38
2.3.3. Unidad de Análisis .....	38
2.3.4. Muestreo.....	38
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	39
2.4.1. Técnicas de recolección de datos .....	39
2.4.2. Instrumentos de recolección de datos.....	39
2.4.3. Validez .....	41

<b>2.4.4. Confiabilidad</b> .....	41
<b>2.5. Procedimiento</b> .....	42
<b>2.6. Método de análisis de datos</b> .....	43
<b>2.8. Aspectos éticos</b> .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b> 3
<b>III. RESULTADOS</b> .....	44
<b>IV. DISCUSIÓN</b> .....	63
<b>V. CONCLUSIONES</b> .....	70
<b>VI. RECOMENDACIONES</b> .....	73
<b>VII. REFERENCIAS</b> .....	75
<b>ANEXOS</b> .....	77
ANEXO 1: Matriz de puntuaciones de la variable vocación de servicio	77
ANEXO 2: Matriz de puntuaciones de la variable anticorrupción	78
ANEXO 3: Validación de contenido del cuestionario sobre vocación de servicio	79
ANEXO 4: Validación de contenido del cuestionario sobre anticorrupción	81
ANEXO 5: Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la variable independiente vocación de servicio	85
ANEXO 6: Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la variable dependiente anticorrupción	87
ANEXO 7: Cuestionario de vocación de servicio	91
ANEXO 8: Cuestionario de anticorrupción	94
ANEXO 9: Ficha técnica del cuestionario vocación de servicio	98
ANEXO 10: Ficha técnica del cuestionario de anticorrupción	101
ANEXO 11: Constancia de realización de investigación	106
ANEXO 12: Fichas de validación de contenido de instrumento	107
ANEXO 13: Matriz de consistencia interna del informe de investigación	113
ANEXO 14: Panel fotográfico	125

## RESUMEN

El presente estudio denominado La vocación de servicio en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca – 2019, tuvo como propósito determinar si la vocación de servicio incide muy significativamente en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019. Se desarrolló una investigación de tipo no experimental cuantitativa, con diseño correlacional-causal transversal. La población se conformó por 27 servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca, que también constituyeron a la muestra, a partir de un muestreo no probabilístico por conveniencia. La técnica fue la encuesta y los instrumentos fueron el Cuestionario sobre Vocación de Servicio y el Cuestionario sobre Anticorrupción, los dos cuestionarios son confiables y debidamente validados para la recolección de datos de las variables de estudio, procesándose la información a través del software de estadística para ciencias sociales-SPSS V23. Los resultados son presentados en tablas y figuras estadísticas. En los resultados se halló que el 74.1% de servidores públicos presentan un nivel medio en vocación de servicios y en anticorrupción; en cuanto el valor del coeficiente de Pearson es 0.561 (positiva moderada) con significancia de correlación 0.002 con nivel de significancia menor al 1% de significancia estándar ( $P < 0,01$ ); determinándose que la vocación de servicio incide muy significativamente en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019. Consecuentemente se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Con lo cual el resultado servirá para reconocer y fortalecer la vocación de servicio como un requisito indispensable en los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca, ya incide muy significativamente en la anticorrupción de los servidores públicos que en ella laboran y así mejorar la gestión de dicha dependencia del estado.

**Palabras Clave:** Vocación de servicio, Anticorrupción, Servidores públicos, SUNAFIL-IRE Cajamarca.



## ABSTRACT

The present study called The vocation of service in the anticorruption of public servants of SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca - 2019, had the purpose of determining if the vocation of service has a very difficult impact on the anticorruption of public servants of SUNAFIL, Intendencia Regional of Cajamarca in the year 2019. A quantitative non-experimental research was analyzed, with a correlational-causal transversal design. The population was made up of 27 public servants of SUNAFIL, Regional Government of Cajamarca, which also constituted the sample, based on a non-probabilistic sample for convenience. The technique was the survey and the instruments were the Service Vocation Questionnaire and the Anti-Corruption Questionnaire, the two questionnaires are reliable and validated for data collection of the study variables, processing the information through the statistical software for science social-SPSS V23. The results are data in tables and statistical figures. In the results it was found that 74.1% of public servants present an average level in vocation of services and anticorruption; as for the value of the Pearson coefficient, it is 0.561 (moderate positive) with a correlation significance of 0.002 with a significance level of less than 1% of standard significance ( $P < 0.01$ ); determining that the vocation of service has a very difficult impact on the anticorruption of public servants of SUNAFIL, Cajamarca Regional Administration in 2019. Consequently, the research hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected. With which the result of the service to recognize and strengthen the vocation of service as an indispensable requirement in the public servants of the SUNAFIL, Regional Municipality of Cajamarca, has a very difficult impact on the anticorruption of the public servants who work in it and thus improve the management of said dependence on the state.

Keywords: Service vocation, Anti-corruption, Public servants, SUNAFIL-IRE Cajamarca.

## I. INTRODUCCIÓN

A la fecha, la sociedad presenta constantes cambios y su evolución es inminente, ante ello, las sociedades exigen primordialmente a sus Gobiernos la cobertura de los servicios básicos que satisfagan sus necesidades vitales. Las atenciones antes descritas, se manifiestan en la cobertura de dichas necesidades que desemboquen en una adecuada calidad de vida para los habitantes de un Estado. Empero, en especial en América Latina, la satisfacción de estos requerimientos no han sido cubiertos, entre otras razones, porque en algunas entidades públicas se ha evidenciado una serie de vicios que obstruyen su normal funcionamiento y el desarrollo de sus obligaciones con eficiencia. Ante esta realidad, los gobiernos se han visto saturados por las necesidades exigidas por la población, lo que les impide contar con una capacidad de respuesta eficiente y que sea eficaz, lo que desemboca en una apreciación negativa de la administración pública de éstos gobiernos que propician escenarios para la creciente corrupción.

En ese contexto, en una convención, organizada por la OEA, donde se tratan temas en contra de la corrupción, la cual fue firmada en el año de 1996, el veintinueve de marzo, se constituyó como el primer convenio internacional en materia de anticorrupción; es ahí donde se instituye diferentes propuestas que anticipen y castiguen la corrupción los Estados suscritores de ésta convención, obligándose a implementar en sus legislaciones internas. A pesar de que en dicho documento no se define exactamente qué es la corrupción en estricto, refiere en el artículo VI de modo enunciativo, los actos que deben ser considerados como tal son aquellos en los que

“la solicitud intencional o aceptación consciente que realice un servidor público o cualquier persona que preste servicios al estado, de igual forma será considerada como corrupción la ofrenda o entrega intencional a un servidor público de manera directa o no, sin tener relevancia el objeto o la valía del mismo, siempre que sea con el ánimo de obtener beneficio o ventaja para uno mismo o un tercero sea a título personal o una sociedad, por ejecutar o no sus funciones y responsabilidades atribuidas al cargo que desempeñe”. (OEA, 2019, p. 2)

En ese sentido, encontraremos en el documento antes señalado que también considera como una situación corrupta a la “realización un hacer o dejar de hacer por un servidor

público, sea éste en el marco del desarrollo de sus funciones con la única intención de obtener de manera ilegal un favor en beneficio propio o de otra persona” o, contrariamente, “el uso conveniente intencional o el encubrimiento de los recursos que se derivan de los accionares descritos líneas arriba”.

Como ya se ha podido apreciar el hecho de no tener una delimitación jurídica en cuanto a su significado propicia que, al ser un término general y poco detallado en su concepto, se originen problemas al momento de procesar penalmente a implicados en dicho delito. Al respecto, Salinas y Salinas (2007) señala que “en la actualidad no se ha llegado a un acuerdo en el ámbito de la literatura, ni tampoco se ha definido a la corrupción en la legislación, resultando de ello un limitante serio para que alguna definición que haya sido propuesta sea válida y alcance relevancia en distintos escenarios”, puesto que, al no tener claras las razones, la impunidad terminará por imperar.

Desde otro punto de vista, la Organización encargada de la Cooperación y Desarrollo Económico – OCDE (2013), clasifica los actos de corrupción en tres categorías en su artículo titulado “Documento temático sobre corrupción y crecimiento económico”, citado por Cárdenas, García, Salas et Nieto (2016) en un análisis que hacen sobre la corrupción y la gobernanza latino americana, de los cuales tenemos al cohecho al que considera en ambas modalidades, activo y pasivo, ejecutado por servidores públicos en el ámbito nacional e internacional, miembros del parlamento nacional e internacional, jueces y miembros de los tribunales nacionales e internacionales e integrantes del sector privado; así también, nos presenta a la apropiación indebida de activos públicos, del cual indica que también es conocido como peculado, malversación del tesoro público por un servidor público, considerando dentro de esta categoría el transferir ilegalmente activos financieros de ámbito público a precios menores de los que existen en el mercado, así como la desubicación de fondos públicos teniendo como finalidad que los privados se apropien del mismo; por último, presenta como categoría al nepotismo, favoritismo o clientismo, de los cuales postulan que consiste en que un servidor público trate de manera especial y diferente a los individuos de lo legalmente establecido, lo que conlleva a que el sector privado les retribuya con favores representados en obsequios pecuniarios y desarrollo profesional de los funcionarios involucrados en dichos actos, definidos como corrupción.

De cara a la realidad descrita, se puede inferir que los actos corruptos son el problema más difícil que afecta a nuestra civilización y violenta no solo a lo justo, sino también el estado saludable de la sociedad y el empoderamiento del bien común, por lo que es necesario recapacitar respecto de este complicado, además de ser un fenómeno perjudicial a través de las algunas interrogantes: ¿Cuán condescendientes somos con la corrupción?, ¿por qué existirían países con servidores públicos con mayor o menor anticorrupción?, ¿desde dónde se debe partir para la prevención de la corrupción?

Así mismo, si queremos alcanzar un país mejor, la exigencia de requisitos mínimos a los servidores públicos para ingresar a las entidades de la Nación, deben ser indispensables de tal manera que los trabajadores estatales deban ostentar requisitos que “además de alcanzar la meritocracia y de acreditar que cuentan con la capacidad, deberán demostrar que gozan de vocación de servicio lo que significará desarrollarán las obligaciones y responsabilidades del cargo que ocupen de manera eficiente y eficaz, demostrando con ello ser responsables, honestos y compromiso con los valores y principios característicos del Estado democrático”, tal como lo menciona la (V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado, 2003, p. 3)

Justamente, en nuestro país, de igual forma que en otros países de Latinoamérica, vive una realidad como la antes expuesta; sin embargo, en las últimas fechas, se ha evidenciado con mayor preponderancia al salir, a través de los medios de comunicación, escandalosos audios que dejaban en evidencia actos de corrupción que implicaban a magistrados, fiscales y jueces, desacreditando aún más, a los trabajadores que prestan servicios al Estado y las entidades que pertenecen al mismo y se ven involucradas; asimismo, dichos eventos han extendido una mala reputación a las demás entidades que, a pesar de no haber sido parte de hechos similares, se presumen igualmente infectadas, lo que ha propiciado en los integrantes de la sociedad que ya no confíen ni en las entidades y mucho menos en los trabajadores que a ellas pertenecen.

Nuestra realidad a lo largo de las épocas y gobiernos la describe claramente el notable historiador peruano Quiroz (2013), en el libro de su autoría sobre la historia de la corrupción en el Perú, donde la define como:

“el uso indebido del poder que otorga la política y la burocracia a los servidores públicos que estando inmiscuidos con sórdidos beneficios

privados orientadas a obtener ganancias económicas o políticas que atentan con los objetivos de bien social, a través de un inadecuado o mal uso de recursos públicos y distorsionando la finalidad de la política y las instituciones públicas”;

así mismo, se debe reconocer que la perturbación de los actos honestos que propicia la corrupción no es reciente y no va a desaparecer si no se ejecutan políticas de estado orientadas a ello. Sin embargo, ¿qué innovamos contra ello?, ¿nuestros servidores están listos para enfrentarlos?, ¿encontramos ética y vocación de servicio?, ¿dónde están los valores?

Lastimosamente, el Perú ha tenido una historia marcada por “una serie de acontecimientos cíclicos de actos corruptos a los cuales de manera transitoria le continuaba intenciones de cambios orientados a la anticorrupción que fracasaban al ponderarse los intereses personales y egoístas” en palabras de Quiroz (2013). Ante ello, Blondet (2013) sostiene que interiorizar la problemática del país para poder proponer alternativas de solución remite a la profunda “meditación de cómo enfrentar la diferenciación de las oportunidades de desarrollo profesional dadas en el mercado laboral estatal, la carencia de recursos, la comisión de actos tipificados como delitos que afectan la gestión del estado, así como los actos de corrupción que afectan profundamente a nuestras entidades, además de mellar nuestra patria”.

No obstante, se puede percibir que nuestra patria está atravesando por una etapa de evolución social y económica con el mejoramiento lento de la comodidad en los hogares peruanos; empero, si queremos que los adelantos que se tienen sean constantes y que involucren a todos sin distinción, resultará necesario propiciar un conjunto de procedimientos contundentes de gobierno que disminuya los peligros de situaciones de corrupción fortaleciendo la vocación de servicio de todos los trabajadores que prestan servicios al Estado que genere un ambiente firme; a pesar de los avances antes señalados, la gobernanza de nuestro país está posicionada en puestos inferiores al promedio de las ubicaciones de los estados que integran la OCDE, mejorando el panorama cuando se trata del aspecto calidad regulatoria, donde se supera la media de los estados que forman parte de Sudamérica y el Caribe (ALC), debiéndose aplicar reformas estructuradas de la Nación que implementen políticas públicas que fortalezcan lo que realmente incide en la

anticorrupción de los servidores públicos, como es, entre otros factores, la vocación de servicio.

Si se habla de gobernanza, se tiene a los indicadores del Grupo del Banco Mundial (2014), nos presenta una comparación entre las condiciones en las que se encuentra el Perú frente a los países que forman parte del ALC y la OCDE, en temas como control de la corrupción, condiciones de un Estado de derecho, un gobierno efectivo, estabilidad política, desaparición de la violencia y finalmente voz y el rendir cuentas, de los cuales en todo el Perú también presenta dichos indicadores los cuales son comparados con el promedio de los demás países, y arrojan resultados bajos.

Con la intencionalidad de aspirar al progreso de políticas que combatan los actos corruptos y refuercen la integridad de todos los estadios del país, en el Perú se creó en el año 2010 una comisión anticorrupción en la que se congregaron diversas entidades, empresas del sector privado y organizaciones civiles, con el único objetivo de fortalecer la anticorrupción.

En el contexto del desarrollo del Programa de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico - OCDE (2014), con el Perú y su estudio sobre la integridad,

“se otorgan una serie de orientaciones específicas con la finalidad de fortalecer la sistemática de integridad de una forma ordenada y completa, dirigida a todo el territorio del país y de manera descentralizada. Centrándose en el financiamiento político, promoción de una ética pública, vocación de servicio, gestión de conflictos de intereses, protección al ciudadano denunciante, lobby, control interno y la gestión de riesgos, el régimen disciplinario y la función del sistema de justicia penal para batallar la corrupción y fortalecer la anticorrupción de los servidores públicos”.

En mérito a lo detallado líneas arriba, resulta pertinente vincular esta realidad que se vive, hacía “la estandarización de un estilo de vida individualista, claramente marcado en el desarrollo humano y proliferado por los medios de un mundo globalizado; siempre que se razone bajo la concepción de que la vocación de servicio debe ser un estado inherente a la persona humana, considerándolo una tendencia originaria a utilizar capacidades únicas e irrepetibles o concebida como un concepto básico de la política que radica en hacer el bien común, que nos dirige a servir en beneficio de la sociedad” (Ortega, s.f.).

Los servidores públicos a nivel nacional y regional, deben asumir cargos públicos que impliquen, tener vocación de servicio y sobre todo comprometerse con los asuntos públicos y una mayor responsabilidad con nuestros conciudadanos. Es trascendental que el trabajador que presta servicios al Estado sea autónomo y tenga sus principios arraigados de tal manera que no sea capaz de cometer actos indebidos o caer en propuestas malsanas; no obstante, estas consideraciones o indicadores son ignoradas por completo al momento de seleccionar personal de las entidades públicas, minimizando la necesidad de que todo servidor público debe contar con vocación de servicio y valores éticos, debiendo ser alguien que sienta como la comunidad siente, que tome en cuenta la opinión pública, los prejuicios, tradiciones, costumbres, etc., de los administrados (Salazar, 2015).

Bautista (2001) refiere que es conveniente indicar que, “dentro de las entidades de la Nación, en especial las de fiscalización, laboran diversos profesionales, y los que no lo son”, es decir, existen en las diferentes áreas de servicio personas que han asumido cargos sin haberse preparado para ello; “muchos trabajadores no cuenta con una cultura ética, política, administrativa sin embargo son partícipes de los servicios estatales e inclusive parte de la toma de decisiones”. Asimismo, refiere que, existen muchas personas que aportan de forma significativa a su labor independientemente de su formación, pero hay “muchas personas que sin ser idóneos y sin experiencia han contribuido con la corrupción y perversión del ejercicio público”. Debido a todos estos actos perjudiciales es necesario que una institución gubernamental posea, la tan venida a menos, vocación de servicio.

Uno de los grandes sectores de necesaria fiscalización en nuestro país, es el de trabajo, la fiscalización del acatamiento y el respeto de la normativa sociolaboral y la aspirada formalización laboral, con esa finalidad, fue creada en el año 2013 la SUNAFIL e inició su funcionamiento el 01 de abril de 2014, el cual es un órgano técnico especializado, adscrito al MTPE, “responsable de supervisar, promover y fiscalizar el cumplimiento del orden jurídico socio laboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias”. (Ley N° 29981, 2013).

En ese contexto, estamos frente a un escenario constante en el que muchas veces, los derechos laborales de los trabajadores reconocidos en la constitución, colisionan con el interés de la empresa o los empleadores y a ello se suma el contexto económico, produciéndose despidos de trabajadores, recortes de salarios y reestructuración

financiera; el directivo del Instituto de ética y Desarrollo de la UAM ,Vega (2018), explicó que todo ello crea dilemas éticos que los fiscalizadores (servidores públicos de SUNAFIL) tendrán que atender en su vida laboral, además, algunos aspectos como “la privacidad en las comunicaciones vía correo electrónico aún no están reglamentados y existen otros ámbitos críticos como: la sinceridad de todo acto público y acceso a la información, la neutralidad, la honestidad y la probidad en el uso de los recursos brindados por la Nación”.

Así también “la informalidad laboral es una problemática de la fiscalización laboral que propicia un escenario favorable para la corrupción, realidad que no debería admitir ningún indicio de tolerancia, dado que no es un tema menor, involucra las vidas y la integridad de aquellos trabajadores, a quienes no se les reconoce sus derechos fundamentales”. (Vega, 2018). Los servidores públicos de SUNAFIL van a enfrentar en su labor diaria estos casos y su actuación debería ser de cero tolerancias y plena manifestación de su vocación de servicio, pues están involucrados funcionarios, empresas y personas.

En la búsqueda de trabajos previos realizados a nivel internacional se ha encontrado a Martínez (2015), con su trabajo de grado titulado *Profesionalización de los Funcionarios Públicos en el municipio de Atlautla, México en periodo: 2013-2015*, desarrollando como objetivo central “exponer las causas que coartan la profesionalización en la municipalidad de Atlautla Estado de México, durante el 2013-2015”; planteó también metas particulares que se ven manifestadas en los capítulos que desarrolla; el primero se orienta a la exploración detallada de los escritores que desarrollan la teoría ortodoxia administrativa, concluyendo en lo siguiente: la carencia de planeamiento, la desaparición de servidores probos y de altas cualidades, así como la ausencia de herramientas que favorezcan el progreso socioeconómico, propiciando que los municipios locales hagan frente a situaciones de conflicto habituales. De igual manera, la fragilidad de los recursos normativos dificulta la implementación de un sistema de profesionalización.

La tesis indicada sirve de aporte a la presente investigación, porque realiza un análisis sustancial de los obstáculos de la administración estatal, la carencia de vocación de servicio como factor determinante para la necesaria profesionalización de los servidores públicos, que produzca una mejor visualización; así como, el análisis de los autores, Weber, Taylor y Barnard, los que concuerdan en que resulta necesario que disminuir los trámites administrativos inmersos en el desarrollo de las actividades propias de la



administración pública de manera organizada, eficaz y con servidores que demuestren tener la vocación para servir.

Otro de los trabajos revisados para la presente investigación ha sido la tesis de maestría de Bautista (2001) con su documento titulado *La Ética en los servidores públicos*. Cuyo objetivo general trata sobre “revalorar la ética dando énfasis en los temas estatales, destacando los componentes éticos propios de los trabajadores público, evidenciar los valores morales de la gestión pública en el terreno internacional y en México”, así como “instaurar alternativas para incentivar el cambio de actitud de los servidores públicos conteniendo una alternativa cultural novedosa basada en el servir”.

Dicha investigación arribó en la conclusión que todo Estado, al ser llamado estrictamente de ese modo, “la mayor preocupación debe primar en la orientación y vigilancia del actuar de las personas”, es decir, recae en él la responsabilidad de mitigar, suplir y/ regular los deseos y las pasiones de los ciudadanos con el propósito de establecer “una fraternidad de la Comunidad Política”. De ahí que se desprenda que “es función de todo gobierno educar a su gente, constituirlo, organizarlo, conservar su cultura, su integridad, su identidad, sus valores” por medio del fomento de principios éticos que medien la educación de los individuos y, así, sean capaces de “realizar acciones distinguidas” orientadas al “mérito, reconocimiento y virtud”.

El mismo autor sostiene que un comportamiento correcto muestra la ética del individuo, es decir, permite discernir entre lo correcto y lo incorrecto. En tal sentido, afirma que “la idea de servicio está ligada a aplicar la ética a la función pública” en tanto que todo cuanto ejerzan los servidores públicos está orientado al bien común. Es, a su vez, “una manera de controlar el arbitrario uso del poder, una razón trascendental para hacer perdurar en los ciudadanos el sentimiento de creer en el trabajo que desempeñan las entidades del estado y la gestión implementada”. Concluyendo en “demostrar que la ética es una razón fundamental para incrementar el nivel de la gestión pública, irradiando con ello una conducta transparente y sin mentiras, eficiente, sin subjetividades e integral del trabajadores que prestan sus servicios al estado y hacen realidad los asuntos del Estado”.

La tesis descrita contribuye en esta investigación porque destaca “el valor que tiene el área de Recursos Humanos en las instituciones” y, a su vez, “establece un sistema jurídico nuevo con codificación especial dirigida a cada entidad, al proponer el incremento del

estatus educativo de los trabajadores del Estado, eliminando de la administración del Estado a aquellos que no evidencien vocación de servicio”; proponiendo de cara a esa realidad que “es ventajoso construir un mecanismo de eliminación de trabajadores que propicie elegir a las personas que realmente posean vocación de servicio”.

Los trabajos previos a nivel nacional encontrados son el de Torres (2016) con su estudio *La implementación de la Ley SERVIR durante el periodo 2013 – 2016: un análisis de los factores que explican los avances en el proceso de tránsito de los ministerios*. (Tesis de maestría); su objetivo general radica sobre “el desarrollo de las relaciones dadas en el marco de variables reunidas según caracteres de organización, normativas, instrumentos, liderazgo y el nivel de superación de los ministerios en la implementación del régimen del servicio civil por el periodo de 2 años en el que publicó la mencionada Ley”.

En dicho documento se sostiene que ante los obstáculos relacionados a las líneas operativas y de administración se implementaron lineamientos para aplicar herramientas de diagnóstico y resolución en un periodo de casi dos años, por lo que en un periodo de transición se pudo abordar la situación negativa.

La tesis descrita, contribuye a la presente investigación al proporcionar un análisis completo de la necesidad de implementar la reforma del servicio ciudadano para hacer frente a la creciente corrupción, para una mejor Nación, resultando sumamente necesario para el progreso y una propuesta con la profesionalización de la carrera pública constituida necesariamente como requisito, entendiéndose

“como la indemnidad de que los trabajadores del Estado deben poseer un conjunto de caracteres como la vocación de servicio, la capacidad, el mérito, la eficacia en el desempeño de las tareas atribuidas al cargo que desempeñan; así como, la honestidad, la responsabilidad, y la adhesión a los valores y principios de la democracia”. (Torres, 2016)

Así mismo, en la búsqueda de trabajos previos a nivel regional se ha encontrado a Pérez (2018). *Análisis de los delitos de corrupción de funcionarios y servidores públicos de la Región La Libertad al 2016*. Con la finalidad de obtener el grado académico de doctor, Trujillo, Perú. El objetivo central de su estudio fue estudiar los actos delictivos atribuibles a los trabajadores públicos en la Región la Libertad al 2016; arribó a las conclusiones:

“Que existe inconsistencia entre la percepción y lo judicializado en materia de actos corruptos cometidos por trabajadores estatales de la región de la libertad al 2016”; así mismo, “que los Fiscales especialistas en conductas tipificadas como delitos, cometidos por trabajadores del Estado, no se involucran ni se preparan en esos temas relacionados a la corrupción; los cuales en funcionarios y servidores públicos les falta conocer sobre aspectos normativos que intrínsecamente forma parte de su actuar diario”.

La tesis descrita coadyuva en la presente investigación, respecto del análisis de la problemática, con la finalidad de favorecer al enraizamiento de la institucionalidad basada en la democracia con la creación de información y la implementación de enseñanzas propiciando la estructuración, realización y fiscalización de las políticas públicas, así mismo la implementación de práctica provechosas en el accionar de medidas a las personas, mas no a los intereses de terceros”.

Otro trabajo previo encontrado es de Apolitano Rodríguez. J. (2016). *Gestión del OCI y su influencia en la anticorrupción de la Gerencia Regional de Trabajo, La Libertad-2016*. (Tesis de doctorado). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. Su objetivo general fue determinar la influencia de la Gestión del Órgano de Control Institucional en la anticorrupción de la Gerencia Regional de Trabajo de La Libertad - 2016.; arribó a esta conclusión:

“Que la Gestión del Órgano de Control Institucional interviene esencialmente sobre la anticorrupción de la Gerencia Regional de Trabajo de La Libertad-2016, consecuentemente reconoce la hipótesis de estudio y despoja la hipótesis nula y que, de la gestión del órgano de control institucional, interviene también en la dimensión ambiente de control de la anticorrupción en la Gerencia Regional de Trabajo de La Libertad-2016. En ese sentido, se acepta la hipótesis de estudio y se rechaza la hipótesis nula”.

Ésta tesis descrita coadyuva en la presente investigación respecto del análisis realizado en el nivel de anticorrupción de los servidores públicos, cuyo propósito es el de implementar mecanismos que contribuyan a fortalecer la anticorrupción de los trabajadores en su institución objeto de análisis -2016.

A la par, podemos encontrar diversas definiciones de vocación de servicio que coadyuvan a la presente investigación, como la encontrada en la Real Academia de la lengua castellana, que delimita vocación haciendo referencia a “la preferencia ante una profesión o carrera, definiéndola como la acción y efecto de servir. Por lo que, infiere como vocación de servir a la tendencia de facilitar otra persona, lo que incluye la constante predisposición de brindar trámite a lo solicitado y a las actividades asignadas”.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (2014) en su documento titulado “Vocación de servicio” la define como “el don se funda en el interior de la persona que la dota de responsabilidad, amor y entrega absoluta hacia la función que desempeña. Ese ejercicio permanente que hace posible inmiscuirse en las labores, desarrollando mayor cantidad de actividades y de mejor manera”. Es, por ende, totalmente necesaria en toda función pública, puesto que marca la pauta en cómo se debe atender, tomando como referencia una actitud solidaria, empática, respetuosa y colaborativa para con la persona con la que se interactúa.

Según Regalado (2012), al hablar de vocación se refiere a “la habilidad artística de dar atención especial y de manera natural a los usuarios o administrados que de adentro o fuera del sector al que pertenece la entidad; requiriendo por nuestra parte de una mayor pro actividad, predecir situaciones, realizar las acciones anticipadamente sin espera, de manera proactiva, en el que los usuarios o administrados requieran cada una de las necesidades que el Estado debe aplacar”; así también, señala que “implica ser empático con los usuarios, tolerante y adaptarse a la realidad”, lo que “obliga comprometerse con los jefes inmediatos superiores, los iguales y los que están a nuestro cargo, de esa manera lograr las metas de la entidad; siendo necesario también que nosotros estemos implicados en el dominio de las funciones y actividades que se desempeñan todos los días”; indicando finalmente que “el tener vocación para servir se ve evidenciada en el interés, compromiso y motivación que los trabajadores del estado ejecutan en la realización de sus funciones al margen de las ventajas que podrían obtener a cambio”.

Para Lira Mejía (2009), sería bueno describir vocación de servicio como “el hábito que permite dar trascendencia a la relación usuario/administrado, para lo cual es necesario incentivar la cultura que ensalce la vocación de servicio como un valor social, el cual sea reconocido”. En tal sentido, es preciso que “dignifique a quienes dedican sus vidas ejemplarmente al servicio de los demás”; dicha autora postula que “lo más confortante

para dar sentido a la vida es la sensación de haber servido realmente a nuestros semejantes, tenga la relación que tenga para consigo. Al utilizar habilidades, inteligencia y esfuerzo implicaría tener vocación de servicio el cual es evidente ayudando al prójimo”.

En ese sentido, la vocación de servicio, a criterio de la investigadora deberá constituirse como la principal razón y motivación para que una persona se constituya en servidor público y forme parte ella, con la finalidad de cumplir una función meritoria de la cual se sienta orgulloso, pues de ello depende marcar la diferencia y ser parte de aquellos conscientes de su responsabilidad y deber, prestando el mejor servicio público a la comunidad, cual fuere el sector en el que se desempeñe; de esa forma, ser parte de la solución al flagelo de este problema y así deje de serlo, dejando de ser como el resto que actúa con la indolencia e indiferencia clásica; una buena administración pública, requiere de servidores públicos que sean honestos, leales a la institución, con vocaciones de servicio, diligentes y responsables con sus funciones.

Para la presente investigación, se consideran las siguientes dimensiones, teniendo en cuenta los estudios de la OCDE en el 2014, que son complementarias y se refuerzan mutuamente, siendo las siguientes: normativa; ontológica; la calidad de atención al usuario y el clima laboral.

Respecto a la gestión integral, basada en normas y valores, se analizará los Códigos de Ética y de Conducta. Estos procedimientos surgen con el propósito de favorecer una conducta ética entre los servidores públicos, promoviendo principios generales de integridad, transparencia y responsabilidad (Zamora, 2009).

Los Códigos, deben desarrollarse sobre la base del marco institucional y ser conforme con los nuevos desafíos en materia de erradicación de la corrupción, donde el Gobierno debe promover tareas para fortificar:

“involucrar de manera individual y en su conjunto la transparencia, la legalidad, la rendición de cuentas y el combate a la corrupción es base primordial para los verdaderos cambios en los servidores del Estado, asumiendo una auténtica actitud basada en valores éticos y de atención a los miembros de nuestra comunidad y sobre todo convencida de la dignidad e importancia de su función” (Zamora, 2009).

De igual forma, se han desarrollado definiciones y teorías relacionadas a la anticorrupción que han permitido el impulso de la presente investigación, desprendiéndose definiciones postuladas por importantes organismos internacionales, como la CAN Anticorrupción (2012), la cual define la anticorrupción “como la formación de normas e instituciones con fines comunes los cuales se basan en combatir este gran problema. Ambas permiten instituir los cimientos para la ordenación, ejercicio y conexión del procedimiento. El objetivo del procedimiento, es optimizar las estrategias de prevención, indagación y castigo de las acciones corruptas con instrumentos claves de atribución de las responsabilidades que se funden en principios tal cual son la estabilidad, mérito, veracidad y ética del Estado”. (Defensoría del Pueblo Peruano, 2017).

Asimismo, para entender la definición de anticorrupción, resulta necesario definir que es la corrupción; para ello, la RAE, define corrupción como “la acción y efecto de corromper. Así mismo, al referirse a las organizaciones, fundamentalmente las estatales, entendiéndose como, una práctica consistente en la utilización de las funciones y medios en provecho, económico o de otra índole, de sus gestores”. (Elice, 2016).

La necesidad de entender la anticorrupción, radica en pretender formar un Perú educado, digno y sin ilegalidad, para lo que resulta necesario que el gobierno nacional promueva las investigaciones por delitos de corrupción ocurridos durante los últimos años, siendo cantidades pecuniarias superiores a los cientos de millones de moneda nacional, los cuales cubren las necesidades fundamentales de los pobladores. (CAN Anticorrupción, 2016).

La importancia de la anticorrupción reside en el objetivo principal de convertir en honesta y transparente la administración pública y que erradique la impunidad para poder recuperar la confianza en las autoridades.

Sin embargo, según sostiene Brito (2019):

“al 2018 el Perú obtuvo el más bajo puesto desde el 2012 donde la percepción de corrupción de transparencia internacional. La calificación obtenida de 35/100, dos puntos menores que en el 2017. Por lo que se puede decir que a menor puntaje mayor percepción de corrupción, ubicándose 9 pts. por debajo del promedio regional de 44, la misma que iguala a la registrada en el 2016, las mismas que fueron las más bajas de los últimos años” (Brito, 2019).

Una definición más completa sobre las características de la corrupción es la propuesta por Fernández-Dols quien la define como “un encubrimiento de las normas que rigen una sociedad, la cual está siendo manipulada, con la finalidad de obtener, un beneficio privado” (Fernández-Dols, 1993).

Según Cartier-Bresson (1996), “la siguiente fórmula puede describirla:

Corrupción = Monopolio + discrecionalidad – transparencia. (Cartier-Bresson, 1996)

La misma que refiere

“existirá corrupción cuando el poder resida en una sola persona, posee la discrecionalidad de decidir quién lo va a recibir o no y en qué medida, y falta transparencia, entendido esto como la falta de controles sobre las acciones del sujeto en su función”. (Cartier-Bresson, 1996).

Asimismo, los puntos teóricos antes precisados, serán utilizados de la mejor manera para la emisión de unos resultados de mejor calidad, argumentando con eficiencia lo obtenido luego de la realización de la recolección de información a los trabajadores del Estado que trabajan en la SUNAFIL – IRE Cajamarca.

El beneficio metodológico del estudio realizado se estableció asumiendo los procesos de metodología del estudio científico y el empleo como instrumento del cuestionario para la recolección de respuestas, validándolo para determinar su confiabilidad. Estudiando cada una de las dimensiones de la vocación de servicio: normativa, ontológica, calidad de atención y clima laboral; así como también, de anticorrupción: Simplificación Administrativa, transparencia y acceso a la información, Participación Ciudadana, Recursos Humanos, Rendición de Cuentas, Cultura Ética y Acción Sancionadora. En ese sentido, en mérito de esta investigación se darán origen a muchos estudios de tipo correlacionales o incluso experimentales que permitan alcanzar la resolución de las diversas problemáticas que atraviesa la SUNAFIL – IRE Cajamarca.

La importancia del tema propuesto para el desarrollo de este estudio reside en la situación que, las medidas contenidas en la Política Nacional de Transparencia y Lucha contra la Corrupción requiere generar cambios en las instituciones los cuales fortalezcan en su diseño la necesidad de exigir como requisito esencial la existencia de vocación de servicio en los servidores públicos, con el fin de un mejor desempeño de manera eficiente, eficaz

y con el compromiso de comprender y dar solución a las necesidades de aquellos a los que sirven, para transparentar la gestión pública nacional y regional, teniendo claro la trascendencia de su rol como servidores públicos.

Después de la investigación y con los resultados obtenidos a través de los cuestionarios, se tiene que reconocer a la vocación de servicio como requisito indispensable para tener la condición de servidor público, además implementar mecanismos que permitan identificar en las personas que aspiran ocupar puestos de servidores públicos en las entidades si cuentan con este requisito indispensable; así también, implementar en las entidades públicas programas que fortalezcan la vocación de servicio en los servidores públicos que ya laboran, midiendo progresivamente sus indicadores de mejora, aplicando con eficacia y sin tolerancia sanciones severas a aquellos servidores públicos que carezcan de este requisito indispensable, siendo el propósito fundamental alcanzar el empoderamiento de la anticorrupción en la administración estatal.

El problema planteado es: ¿De qué manera la vocación de servicio incide en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019?

La presente investigación se justificó tomando como base los criterios propuestos por OCDE (2014):

Por su conveniencia, el resultado de la presente investigación, servirá como referencia para la ejecución de futuras investigaciones sobre la incidencia significativa de la vocación de servicio en la anticorrupción de los servidores públicos, y por consecuencia, demostrar la importancia de la relación existente entre las variables de estudio.

Por su relevancia social, ya que tomando como base los resultados hallados, se podrá tener un impacto positivo a través en la revaloración de la gestión pública y el retorno de la confianza en los servidores públicos y las entidades en las que laboran, con la disminución de la percepción de la corrupción, ya que se podrán implementar medidas para el fortalecimiento de la vocación de servicio como pilar fundamental para el fortalecimiento de la anticorrupción de los mismos.

Por sus implicancias prácticas, ya que el presente trabajo de investigación se justifica en la medida que contribuirá a brindar los niveles de vocación de servicio y anticorrupción



de los servidores públicos de la SUNAFIL-IRE Cajamarca, en la que podrán identificar la relación entre las variables para que puedan tomar medidas que ayuden a resolver los problemas o corregir las deficiencias en el desarrollo de sus funciones.

Por su utilidad metodológica, ya que conforme al problema y los objetivos asumidos en la presente investigación se procederá a establecer las respectivas hipótesis haciendo uso de la metodología de investigación científica conforme al enfoque cuantitativo, permitiendo ser un referente investigativo para estudios futuros, lo cual contribuirá al desarrollo de la comunidad científica.

Los paradigmas del presente estudio se enfocan en lo planteado por Piñero y Rivera (2013) los cuales están orientados a describir realidades, valores y creencias mediante los cuales el individuo es capaz de dar respuesta al contexto próximo a él. Según Guba y Lincoln (1994), se clasifican de dos maneras:

- Positivismo, que según Ricoy (2006), lo califica como cuantitativo, racionalista, empírico, sistemático y científico tecnológico, cuyo propósito es utilizar la estadística para contrastar las hipótesis. En la presente investigación tiene por objetivo determinar si la vocación de servicio incide muy significativamente en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL – Intendencia regional de Cajamarca a través de los procedimientos de análisis de datos que parten de la estadística.
- Post positivismo el cual Flores (2004), menciona que es una concepción que enfatiza lo que sucede en la realidad, pero no puede ser descifrado completamente. En este contexto, debido a que la realidad de la vocación de servicio y su incidencia en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL – Intendencia regional de Cajamarca, resulta imposible llegar a conocerse totalmente, por motivo a que los eventos en las situaciones que se desarrollan en el contexto del desempeño de las funciones de los servidores públicos de la entidad son incontrolables, por la razón de que el ser humano es imperfecto.

Ambos paradigmas tienen como propósito la comprensión de una realidad de manera cuantitativa, para que se tenga como fin último, su predicción y control (Guba y Lincoln, 1994).

Así mismo, resulta fundamental establecer como objetivo general del estudio realizado a: Determinar si la vocación de servicio incide muy significativamente en la anticorrupción

de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.

Además de tener como objetivos específicos: O<sub>1</sub>: Identificar el nivel de vocación de servicio de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019. O<sub>2</sub>: Identificar el nivel de anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019. O<sub>3</sub>: Develar si la dimensión normativa de la vocación de servicio incide significativamente en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019. O<sub>4</sub>: Develar si la dimensión ontológica de la vocación de servicio incide significativamente en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019. O<sub>5</sub>: Develar si la dimensión calidad de atención al usuario de la vocación de servicio incide significativamente en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019. O<sub>6</sub>: Develar si la dimensión clima laboral de la vocación de servicio incide significativamente en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019. O<sub>7</sub>: Establecer la relación entre la vocación de servicio y la simplificación administrativa para el fortalecimiento de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019. O<sub>8</sub>: Establecer la relación entre la vocación de servicio y la transparencia y acceso a la información para el fortalecimiento de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019. O<sub>9</sub>: Establecer la relación entre la vocación de servicio y la participación ciudadana para el fortalecimiento de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019. O<sub>10</sub>: Establecer la relación entre la vocación de servicio y los recursos humanos para el fortalecimiento de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019. O<sub>11</sub>: Establecer la relación entre la vocación de servicio y la rendición de cuentas para el fortalecimiento de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019. O<sub>12</sub>: Establecer la relación entre la vocación de servicio y la cultura ética para el fortalecimiento de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019. O<sub>13</sub>: Establecer la relación entre la vocación de servicio y la acción sancionadora para el fortalecimiento de la anticorrupción

de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.

Planteándose como hipótesis general de la investigación: La vocación de servicio incide muy significativamente en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.

La hipótesis Nula de la investigación realizada es: La vocación de servicio no incide en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.

Las hipótesis específicas de la presente investigación son: H<sub>1</sub>: La dimensión normativa de la vocación de servicio incide significativamente en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019. H<sub>2</sub>: La dimensión ontológica de la vocación de servicio incide significativamente en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019. H<sub>3</sub>: La dimensión calidad de atención al usuario incide significativamente en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019. H<sub>4</sub>: La dimensión clima laboral incide significativamente en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019. H<sub>5</sub>: La vocación de servicio incide significativamente en la simplificación administrativa para la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019. H<sub>6</sub>: La vocación de servicio incide significativamente en la transparencia y acceso a la información para fortalecer la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019. H<sub>7</sub>: La vocación de servicio incide significativamente en la participación ciudadana para fortalecer la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019. H<sub>8</sub>: La vocación de servicio incide significativamente en los recursos humanos para fortalecer la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019. H<sub>9</sub>: La vocación de servicio incide significativamente en la rendición de cuentas para fortalecer la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019. H<sub>10</sub>: La vocación de servicio incide significativamente en la cultura ética para fortalecer la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de

Cajamarca en el año 2019. H<sub>11</sub>: La vocación de servicio incide significativamente en la acción sancionadora para fortalecer la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.

## II. MÉTODO

Se utilizaron los métodos siguientes:

**Método lógico:** Debido a que se analizó la realidad problemática de la SUNAFIL – Intendencia regional de Cajamarca, teniendo como base el conocimiento teórico sobre la vocación de servicio y la anticorrupción.

**Método analítico:** Mediante el cual se analizó en el marco teórico, las teorías sobre el tema y su aplicación a la realidad a través de los instrumentos válidos y confiables, a efectos de determinar la incidencia entre la vocación de servicio y la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL – Intendencia regional de Cajamarca.

**Método inductivo-deductivo:** Debido a que se enunciaron las premisas o hipótesis de investigación, para abordar las conclusiones del estudio en función de los objetivos propuestos sobre la vocación de servicio y la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL – Intendencia regional de Cajamarca.

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

**2.1.1. Tipo de investigación:** El estudio es no experimental, pues no se produjo manejo activo de las variables de estudio y en los que únicamente se realizó observación de los fenómenos en su ambiente originario para luego analizarlos.

a) Según su finalidad:

Es aplicada, ya que se enfoca a la resolución de problemas producto del conocimiento de la influencia de la vocación de servicio en la anticorrupción de los servidores públicos.

b) Según su carácter:

Es correlacional causal, ya que se tiene como fin indagar la relación de influencia de la vocación de servicio en la anticorrupción de los servidores públicos. A su vez permitió observar e identificar las dimensiones del problema (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 94).

c) Según su naturaleza:

Es cuantitativa, debido a que se estudian aspectos observables que pueden ser cuantificados (Hernández, Fernández y Baptista, 2014. p. 36).

d) Según el alcance temporal:

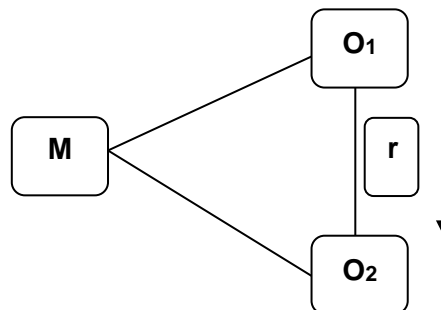
Es transversal, ya que los instrumentos serán aplicados en un solo momento (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 154).

e) Según la orientación que asume:

Es orientado a la comprobación, ya que su propósito es explicar y predecir la influencia de la gestión municipal en el desarrollo local sostenido.

**2.1.2. Diseño de Investigación:** Se trata de un diseño correlacional causal transversal, ya que busca establecer la relación de las variables medidas en una muestra (población), en un único momento en el tiempo, en el que se tuvo el propósito de determinar la incidencia de la vocación de servicio en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL-Intendencia Regional de Cajamarca.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 94). “No se manipulan intencionalmente una o más variables independientes para ver su efecto una sobre otras variables. Lo que hacemos es observar fenómenos tal como se dan en su entorno natural para posteriormente analizarlos”. La representación del diseño de investigación es el siguiente:



*Figura 1. Diagrama de diseño correlacional.*

Donde:

M : Muestra (Tota de Servidores Públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca).

O1 : Observación de la variable independiente: Vocación de Servicio.

O2 : Observación de la variable dependiente: Anticorrupción.

R : Relación de causalidad de las variables.

## 2.2. Variables, Operacionalización

### 2.2.1. Variables

a) Variable independiente: Vocación de Servicio.

Se define a la vocación como “la inclinación a cualquier profesión o carrera, y define servicio como la acción y efecto de servir. De esa cuenta, se puede señalar que vocación de servicio es la inclinación de ayudar a otro, que implica disposición permanente para dar oportuna atención a los requerimientos y trabajos asignados”. (Diccionario de la Real Academia Española, 2019)

Así mismo, la vocación de servicio es la virtud que radica en el alma y comprende el compromiso, pasión y espíritu de entrega hacia la actividad o atribución que se debe desarrollar”. El autor también lo considera “Práctica constante que permite involucrarse en el trabajo, para hacer más y mejor las cosas” (Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, 2014).

b) Variable dependiente: Anticorrupción.

Anticorrupción tiene como significado “que tiene como objetivo la lucha contra la corrupción económica, política, administrativa, etc.” (Diccionario de la Real Academia Española, 2019)

Se define a la anticorrupción como: “Un marco constituido por normas e instituciones interdependientes orientadas a la lucha contra la corrupción. Tanto las normas como las instituciones permiten establecer las bases para la organización, operación y coordinación del sistema. El objetivo de los sistemas es mejorar los procedimientos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción con mecanismos claros de asignación de responsabilidades basados en valores como la meritocracia, la certeza, la estabilidad y la ética pública”. (Defensoría del Pueblo Peruano, 2017).

### 2.2.2. Operacionalización de variables:

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable independiente: Vocación de Servicio.	Se define a la vocación como “la inclinación a cualquier profesión o carrera, y define servicio como la acción y efecto de servir. De esa cuenta, se puede señalar que vocación de servicio es la inclinación de ayudar a otro, que implica disposición permanente para dar oportuna atención a los requerimientos y trabajos asignados”. (Diccionario de la Real Academia Española, 2019)	“La vocación de servicio es la virtud que radica en el alma y comprende el compromiso, pasión y espíritu de entrega hacia la actividad o atribución que se debe desarrollar”. El autor también lo considera “Práctica constante que permite involucrarse en el trabajo, para hacer más y mejor las cosas”.  (Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, 2014)	Normativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión de la integridad basada en normas</li> <li>Aplicación del Código de Ética de la función pública</li> </ul>	<b>Ordinal de tipo Likert.</b>  Nunca A veces Casi Siempre Siempre
			Ontológica	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión de la integridad basada en valores</li> <li>Desempeño ético de los roles públicos.</li> </ul>	
			Calidad de atención al usuario	<ul style="list-style-type: none"> <li>Atención personalizada</li> <li>Motivación para realizar el trabajo</li> <li>Buena infraestructura y su mantenimiento</li> </ul>	
			Clima laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mecanismos de motivación al personal</li> <li>Actividades de integración</li> <li>Autorrealización</li> </ul>	



VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable dependiente: Anticorrupción	<p>Anticorrupción tiene como significado “que tiene como objetivo la lucha contra la corrupción económica, política, administrativa, etc.”</p> <p>(RAE, 2019)</p>	<p>Se define a la anticorrupción como: “Un marco constituido por normas e instituciones interdependientes orientadas a la lucha contra la corrupción. Tanto las normas como las instituciones permiten establecer las bases para la organización, operación y coordinación del sistema. El objetivo de los sistemas es mejorar los procedimientos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción con mecanismos claros de asignación de responsabilidades basados en</p>	Simplificación Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La política nacional de simplificación administrativa.</li> <li>• Ley del silencio administrativo.</li> <li>• Instrumentos de información y comunicación en línea.</li> <li>• Inducción en la incorporación de personas a la institución, sobre simplificación administrativa</li> <li>• Difunden los resultados de reconocimiento de las mejores prácticas en simplificación.</li> </ul>	<p>ORDINAL</p> <p>Nunca</p> <p>A veces</p> <p>Casi Siempre</p> <p>Siempre</p>

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
		valores como la meritocracia, la certeza, la estabilidad y la ética pública”. (Defensoría del Pueblo Peruano, 2017).	Transparencia y Acceso a la Información	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Normativa relativa a la transparencia y el acceso que se debe tener a la información.</li> <li>• Realizan campañas de sensibilización a la ciudadanía sobre su derecho de acceso a la información.</li> <li>• Usan herramientas tecnológicas para facilitar la difusión de información.</li> <li>• Realizan audiencias públicas el gobierno regional y locales.</li> <li>• Existen los estímulos, incentivos y medidas de protección a los colaboradores que denuncian hechos de corrupción.</li> <li>• Conoce usted si se dan respuesta a los requerimientos de información que le solicitan.</li> <li>• Se somete usted a revisiones, investigaciones o inspecciones necesarias para verificar la información.</li> </ul>	
			Participación Ciudadana	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Canales de atención de denuncias.</li> <li>• Solicitan el cumplimiento de las leyes de transparencia, ética y probidad correspondientes a la función pública.</li> <li>• Intervienen activamente las organizaciones civiles.</li> </ul>	

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
			Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perfiles de competencias para los diferentes cargos públicos.</li> <li>• Sistema de remuneración transparente, que establece sanciones e incentivos en relación al desempeño.</li> <li>• Central de riesgo para funcionarios y servidores del sector público.</li> <li>• Ente rector el SERVIR de los recursos humanos de la administración pública.</li> <li>• Ley del Servicio Civil</li> <li>• Acceso y promoción de la función pública bajo la meritocracia, transparencia e imparcialidad.</li> <li>• Declaraciones juradas de los funcionarios correspondientes a los bienes, rentas e ingresos.</li> </ul>	
			Rendición de cuentas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lineamientos propios de las transferencias de recursos y de las rendiciones de cuentas.</li> <li>• Proceso de transferencia y rendición de cuentas.</li> <li>• Instrumento para hacer evaluación y seguimiento de la administración pública.</li> </ul>	

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Factor integrador de la ciudadanía, administración pública y de las autoridades.</li> <li>• Control social a la gestión pública.</li> <li>• Principios de responsabilidad, imparcialidad, transparencia y participación ciudadana en el manejo de recursos públicos.</li> <li>• Espacio de interlocución directa de la ciudadanía con los funcionarios públicos.</li> <li>• Penalidades derivadas del incumplimiento.</li> </ul>	
			Cultura Ética	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desempeño funcional</li> <li>• Estándares sociales que se espera de los servidores.</li> <li>• Discusión de conflictos.</li> <li>• Internalización de la ética.</li> <li>• Deber ético y legal que tiene el servidor de explicar y responder por el manejo de los fondos, bienes, servicios, y recursos públicos asignados.</li> </ul>	

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
			Acción Sancionadora	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monitoreo y vigilancia.</li> <li>• Reconocimiento de los servidores públicos.</li> <li>• Sanciones</li> <li>• Retroalimentación de la forma que opera la entidad</li> <li>• Debido Proceso</li> </ul>	

**Fuente: Elaboración propia.**

## **2.3. Población, muestra y muestreo**

**2.3.1. Población:** Está constituida por 27 servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019, de los cuales 15 son hombre y 12 son mujeres conforme lo obtenido de la Planilla de Trabajadores de la SUNAFIL Intendencia regional de Cajamarca, año 2019.

**2.3.2. Muestra:** Se encuentra conformada por la totalidad de la población, al ser ésta una población reducida.

- **Muestra Piloto:** se trabajó con la muestra piloto de quince (15) servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de La Libertad con la finalidad de obtener la confiabilidad de los instrumentos.

- **Criterios de selección:**

a) Criterios de inclusión

- Servidores Públicos la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca con asistencia regular (todos).
- Servidores Públicos hombres y mujeres (todos).

b) Criterios de exclusión

- No se aplicaron criterios de exclusión, porque la población es diminuta.

**2.3.3. Unidad de análisis**

- Servidores Públicos la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca.

**2.3.4. Muestreo:** El muestreo es no probabilístico, porque para la elección de la muestra de la presente investigación no se utilizaron formulas estadísticas, ya que está conformada por el total de la población, por ser una población pequeña, conformada por 27 servidores públicos de la SUNAFIL – Intendencia regional de Cajamarca.

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

**2.4.1. Técnicas de recolección de datos:** Para poder recoger los datos de las variables de estudio, durante su aplicación se consideraron las siguientes técnicas:

- **La encuesta:** la encuesta según el autor se considera como:

“técnica de recolección de datos a través de interrogantes cuya finalidad son obtener de manera sistemática medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática de investigación previamente construida. La recogida de los datos se realiza a través de un cuestionario, instrumento de recogida de los datos (de medición) y la forma protocolaria de realizar las preguntas (cuadro de registro) que se administra a la población o una muestra extensa de ella mediante una entrevista donde es característico el anonimato del sujeto” (López-Roldán et Fachelli, 2015).

Para realizar las encuestas se utilizaron test o cuestionarios escritos. La encuesta suele constituir uno de los pocos medios por los cuales se puede distinguir actitudes, descubrir aptitudes, conseguir opiniones y/o recibir sugerencias para el mejoramiento de una institución, lograr la obtención de otros datos similares y mejorar la manera de explicar el problema.

- **Análisis documental:** Técnica que consiste en analizar documentos y archivos.

El análisis documental es un trabajo mediante el cual por un proceso intelectual extraemos unas nociones del documento para representarlo y facilitar el acceso a los originales. Analizar, por tanto, es derivar de un documento el conjunto de palabras y símbolos que le sirvan de representación (Clausó, 1993).

## 2.4.2. Instrumentos de recolección de datos:

Los instrumentos utilizados fueron los siguientes:

- **El cuestionario:** el cual sirve para la recolección de información donde aparecen indicadas las preguntas de forma ordenada y sistemática, en el que se consignan las respuestas mediante un sistema sencillo de registro. El cuestionario consiste entonces en “un instrumento rígido que busca recoger la información de los entrevistados a partir de la formulación de unas mismas preguntas intentando garantizar una misma situación psicológica estandarizada en la formulación de las preguntas y asegurar después la comparabilidad de las respuestas” (López-Roldán et Fachelli, 2015).

Los cuestionarios en la presente investigación fueron elaborados en base a un conjunto de preguntas cerradas y fueron aplicados a los servidores públicos de la SUNAFIL - Intendencia regional de Cajamarca. Los datos recogidos permitieron obtener información sobre las variables del presente estudio: Vocación de Servicio y Anticorrupción.

- **El cuestionario referido a la variable ‘Vocación de servicio’** consta de 04 dimensiones: Normativa con 08 ítems, Ontológica con 09 ítems, Calidad de atención con 08 ítems y Clima laboral con 10 ítems, haciendo un total de 35 ítems. (Creación propia).
- **El cuestionario sobre la variable ‘Anticorrupción’** comprende 07 dimensiones: Simplificación Administrativa con 10 ítems, Transparencia y Acceso a la Información con 07 ítems, Participación Ciudadana con 06 ítems, Recursos Humanos con 07 ítems, Rendición de Cuentas con 12 ítems, Cultura Ética con 08 ítems y Acción Sancionadora con 10 ítems, haciendo un total de 60 ítems. (Tomado de la tesis de Apolitano Rodríguez, J. (2016) “Gestión del OCI y su influencia en la anticorrupción de la Gerencia Regional de Trabajo, La Libertad-2016”).

**Registro de análisis documental:** Es un instrumento específico de análisis de documentos y archivos para enriquecer la investigación, permite identificar la información más relevante para la investigación, así como la forma idónea.



### 2.4.3. Validez

Se utilizó la validez de contenido a través del juicio de 6 expertos, a fin de evaluar la pertinencia, claridad y redacción de cada enunciado y sus respectivos indicadores y dimensiones. Los expertos fueron:

Dr. Pedro Otoniel Morales Salazar

Mg. Víctor Alberto Tenorio Flores

Mg. Karla Cecilia Carrasco Núñez

Mg. Mary Elizabeth Lescano Melendez

Mg. Rolando Agustín de la Cruz Asmat

Mg. Segundo Eloy Soto Abanto

El cálculo de la V de Aiken, la cual permitió obtener valores que fueron factibles para ser contrastados estadísticamente, utilizándole la siguiente fórmula:

$$V = \frac{S}{n(c - 1)}$$

Donde:

n = Número de jueces

c = Número de valores en la escala de medición

S = Sumatoria de si

si = Valor asignado por el juez

### 2.4.4. Confiabilidad

La confiabilidad se evaluará a través de la aplicación de una prueba piloto conformada por 15 trabajadores de otra intendencia regional de similares caracter, a fin de poder utilizar el método de consistencia interna según el Alfa de Cronbach, en donde se considerará a la confiabilidad de acuerdo a la siguiente categorización:

Para la valoración de la confiabilidad se utilizará la siguiente escala (George y Mallery, 1995)

Después de aplicar la prueba piloto, el análisis de la confiabilidad en el programa SPSS obtuvo los siguientes resultados:

Para la variable vocación de servicio, en la escala total, se obtuvo un  $\alpha = 0.843$ , mientras que para sus dimensiones normativa ( $\alpha = 0.726$ ), ontológica ( $\alpha = 0.799$ ), calidad de atención ( $\alpha = 0.824$ ) y clima laboral ( $\alpha = 0.915$ ), lo cual denota una confiabilidad buena.

En cuanto al instrumento para la variable anticorrupción, se obtuvo un  $\alpha = 0.966$ , mientras que para sus dimensiones simplificación administrativa ( $\alpha = 0.870$ ), transparencia y acceso a la información pública ( $\alpha = 0.787$ ), participación ciudadana ( $\alpha = 0.811$ ), recursos humanos ( $\alpha = 0.840$ ), rendición de cuentas ( $\alpha = 0.866$ ), cultura ética ( $\alpha = 0.876$ ), acción sancionadora ( $\alpha = 0.858$ ); lo cual denota una confiabilidad excelente.

## 2.5. Procedimiento

Hernández, Baptista y Fernández (2010) definen el procedimiento como “un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno”. Se considera como un proceso creativo orientado en base a reglas de validez y aceptabilidad convencionalmente aceptadas por la comunidad científica y que busca dar solución a determinados problemas observados, lo cual produce nuevo conocimiento.

- a) **Etapa de concepto.-** Con la enunciación y demarcación del problema, la revisión de los libros, la edificación de las teorías y la enunciación de hipótesis.
- b) **Etapa de planeamiento y delineación.-** La elección de un diseño de investigación, la individualización de la población que se va a estudiar, la elección de métodos e instrumentos, el diseño del plan de muestreo y la finalización con revisión del plan de investigación con realización del estudio piloto y las revisiones.
- c) **Etapa práctica.-** Con la recopilación de la información y elaboración de los resultados para el proceso analítico.
- d) **Etapa de análisis.-** El examen de datos, la interpretación de los resultados.
- e) **Etapa de propagación.-** La comunicación de las observaciones y ejecución de las observaciones.

## 2.6. Método de análisis de datos

Los métodos que se utilizaron para el análisis de datos fueron los siguientes:

- Elaboración de la base de datos.- Después de la aplicación de los instrumentos, se procedió a crear la base de datos en el programa Microsoft Excel.
- Estadística descriptiva.- Se utilizaron frecuencias simples y absolutas, así como medidas porcentuales, para identificar cada una de las variables de estudio, las cuales se representaron en tablas y gráficos.
- Estadística inferencial.- Se procedió a procesar los datos mediante el programa del SPSS V.24. Para evaluar la normalidad de los datos, se utilizó el método de Kolgomorov Smirnov (KS), a fin de estimar una distribución normal o no normal. Para encontrar las correlaciones de las variables y sus dimensiones, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, porque la distribución fuese no normal, y también por hallarse una distribución normal de los datos, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson.

- Los tipos de correlaciones son:

**Correlación positiva o directa (+):** Se debe a una variación directa de las variables (X e Y). Por tanto, el aumento o disminución de la medida de la variable X, implica el aumento o disminución de la medida de la variable Y.

**Correlación negativa o inversa (-):** Referida a la correlación inversa o negativa de la variable X y la variable Y, en donde si la primera aumenta, la segunda disminuye; y si la primera disminuye, la otra aumenta.

**Correlación nula (0):** Obedece a una falta de correlación entre las variables.

## 2.7. Aspectos éticos

En la presente investigación se protegió la identidad de cada uno de los sujetos de estudio y se tomó en cuenta las consideraciones éticas pertinentes, tales como:

- **Confidencialidad:** La información obtenida no será revelada ni divulgada para cualquier otro fin.
- **Libre participación:** Se refiere a la participación de los ciudadanos sin presión alguna, pero si motivándolos sobre la importancia de la investigación.
- **Anonimidad:** Se tuvo en cuenta desde el inicio de la investigación.

### III. RESULTADOS

#### 3.1 Descripción de resultados

**Tabla 1**

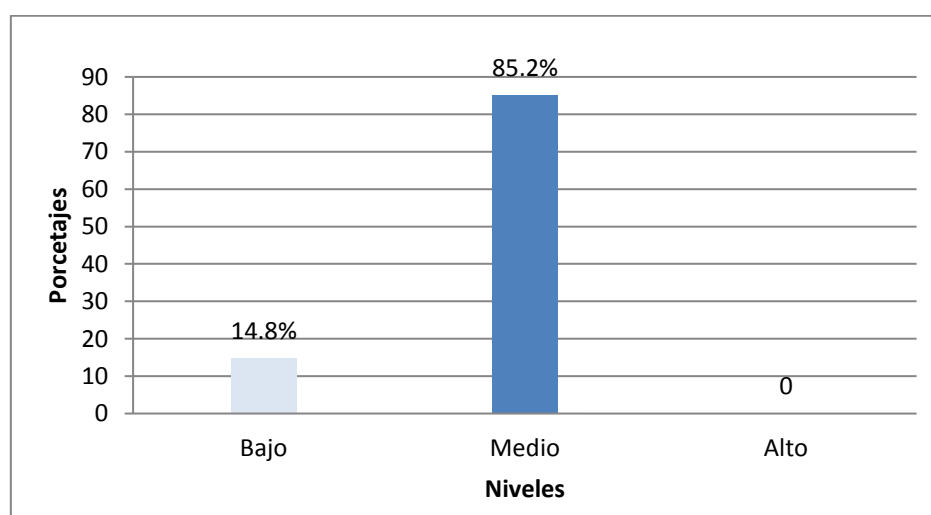
*Niveles de la variable vocación de servicio de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.*

VARIABLE 1	VOCACIÓN DE SERVICIO		
NIVELES	Escala	N	%
Bajo	0 – 35	4	14.8
Medio	36 – 70	23	85.2
Alto	71 - 105	0	0
<b>Total</b>		<b>27</b>	<b>100</b>

Fuente: aplicación de instrumentos a servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.

#### **Descripción:**

En la Tabla 1, se observa que, el 85.2% de servidores públicos presentan un nivel medio en la variable vocación de servicio y el 14.8% de servidores públicos ostentan un nivel bajo en la variable vocación de servicio.



*Fuente: Tabla 1*

**Figura 1.** *Niveles de la variable vocación de servicio de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.*

**Tabla 2**

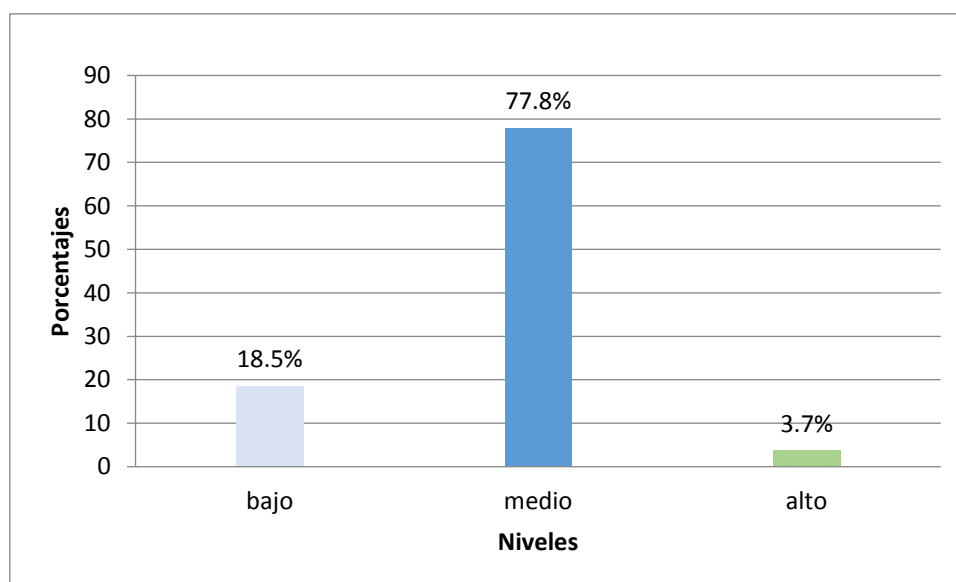
*Niveles de la variable Anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.*

VARIABLE 2		ANTICORRUPCIÓN	
NIVELES	Escala	N	%
Bajo	0 – 60	5	18.5
Medio	61 – 120	21	77.8
Alto	121 - 180	1	3.7
Total		27	100

Fuente: aplicación de instrumentos a servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.

**Descripción:**

En la Tabla 2, se observa que, el 77.8% de los servidores públicos presentan un nivel medio en la variable anticorrupción y el 18.5% de servidores públicos presentan un nivel bajo en la variable anticorrupción y sólo el 3.7% de los servidores públicos presentan un nivel alto en la variable anticorrupción.



*Fuente: Tabla 2*

**Figura 2.** *Niveles de la variable Anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.*

**Tabla 3**

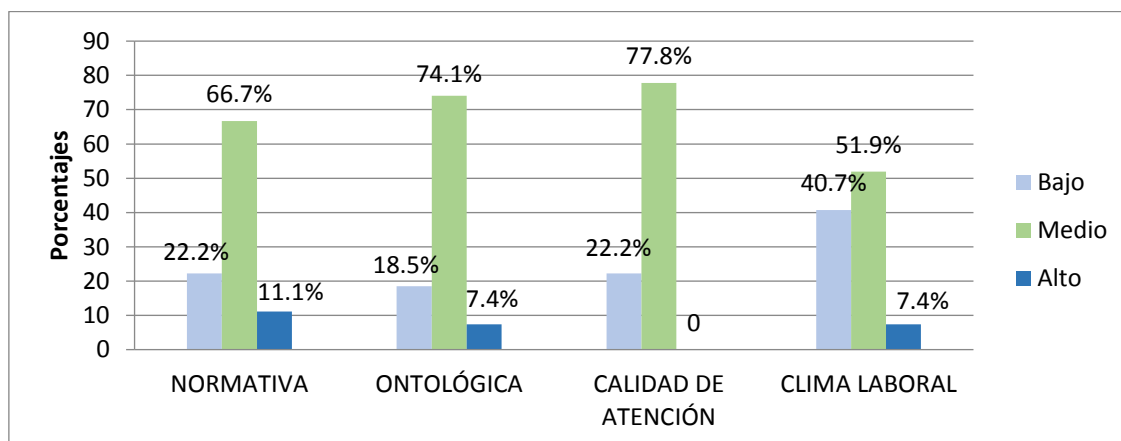
*Niveles de las dimensiones de la variable vocación de servicio de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.*

VOCACIÓN DE SERVICIO	NORMATIVA		ONTOLÓGICA		CALIDAD DE ATENCIÓN		CLIMA LABORAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	6	22.2	5	18.5	6	22.2	11	40.7
Medio	18	66.7	20	74.1	21	77.8	14	51.9
Alto	3	11.1	2	7.4	0	0	2	7.4
Total	27	100	27	100	27	100	27	100

*Fuente: aplicación de instrumentos a servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.*

**Descripción:**

En la Tabla 3, se observa que en todas las dimensiones de la variable vocación de servicios, los servidores presentan un nivel medio, en el siguiente orden: Calidad de atención 77.8% en nivel medio, seguido de 22.2% en nivel bajo; ontológica 74.1% en nivel medio, seguido de 18.5% en nivel bajo; normativa 66.7% en nivel medio, seguido de 22.2% en nivel bajo, solo el 11.1% en nivel alto y clima laboral 51,9% en nivel medio, seguido de 40.7% en nivel bajo, y solo el 7.4% en nivel alto.



*Fuente: Tabla 3*

**Figura 3.** *Niveles de las dimensiones de la variable vocación de servicio de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.*

**Tabla 4**

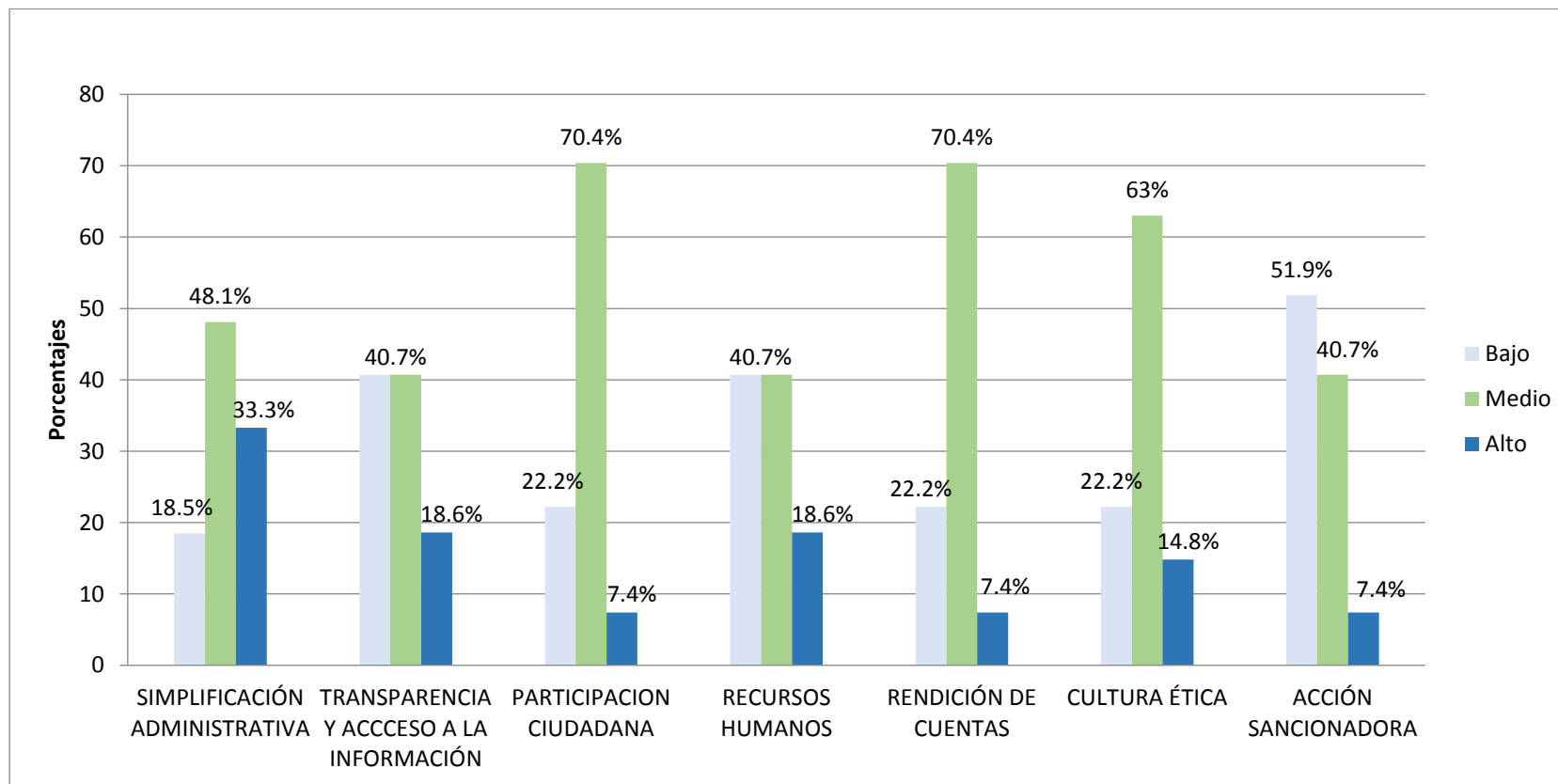
*Niveles de las dimensiones de la variable anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.*

ANTICORRUPCIÓN	SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA		TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN		PARTICIPACION CIUDADANA		RECURSOS HUMANOS		RENDICIÓN DE CUENTAS		CULTURA ÉTICA		ACCIÓN SANCIONADORA	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	5	18.5	11	40.7	6	22.2	11	40.7	6	22.2	6	22.2	14	51.9
Medio	13	48.1	11	40.7	19	70.4	11	40.7	19	70.4	17	63	11	40.7
Alto	9	33.3	5	18.6	2	7.4	5	18.6	2	7.4	4	14.8	2	7.4
Total	27	99.9	27	100	27	100	27	100	27	100	27	100	27	100

*Fuente: aplicación de instrumentos a servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.*

### **Descripción:**

En la Tabla 4, se observa que en todas las dimensiones de anticorrupción, los servidores presentan un nivel medio, en el siguiente orden: participación ciudadana 70.4% en nivel medio, seguido de 22.2% en nivel bajo; rendición de cuentas 70.4% en nivel medio, seguido de 22.2% en nivel bajo; cultura ética 63% en nivel medio, seguido de 22.2% en nivel bajo, solo el 14.8% en nivel alto; simplificación administrativa 48.1% en nivel medio, seguido de 33.3% en nivel alto, el 18.5% en nivel bajo; transparencia y acceso a la información 40.7% en nivel medio, 40.7% en nivel bajo, solo el 18,6% en nivel alto; recursos humanos 40.7% en nivel medio, 40.7% en nivel bajo, solo el 18,6% en nivel alto y acción sancionadora 40.7% en nivel medio, 51.9% en nivel bajo, solo el 7.4% en nivel alto.



*Fuente: Tabla 4*

**Figura 4.** Niveles de las dimensiones de la variable anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.



### 3.2 Pruebas de Normalidad

**TABLA 5**

*Prueba de Shapiro-Wilk de la variable vocación de servicio y sus dimensiones de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.*

PRUEBAS DE NORMALIDAD VARIABLE / DIMENSIONES	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
<b>Vocación de servicio</b>	,949	27	,207
Normativa	,924	27	,051
Ontológica	,939	27	,117
Calidad de atención	,958	27	,325
Clima laboral	,884	27	,006

*Fuente: aplicación de instrumentos a servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019*

#### **Descripción.**

En la tabla 5 se observa el resultado de la prueba de normalidad (Shapiro-Wilk), prueba de normalidad para poblaciones menores a 50 ( $n < 50$ ), de la variable Vocación de servicio y tres dimensiones, el nivel de significancia de la prueba de Shapiro-Wilk es mayor al 5% de significancia estándar ( $p > 0.05$ ); indicando que su distribución es de manera normal. Por lo tanto, se utilizó el coeficiente de Pearson; pero hay una dimensión Clima laboral que el nivel de significancia de la prueba de Shapiro-Wilk es menor al 5% de significancia estándar ( $p < 0.05$ ); indicando que su distribución es de manera no normal. Por lo tanto, se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman y Tau-b de Kendall.

**TABLA 6**

*Prueba de Shapiro-Wilk de la variable Anticorrupción y sus dimensiones de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.*

PRUEBAS DE NORMALIDAD VARIABLE/DIMENSIONES	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
<b>Anticorrupción</b>	,955	<b>27</b>	,279
Simplificación administrativa	,968	27	,551
Transparencia y acceso a la información	,962	27	,406
Participación ciudadana	,965	27	,465
Recursos humanos	,956	27	,297
Rendición de cuentas	,971	27	,616
Cultura ética	,969	27	,584
Acción sancionadora	,912	27	<b>,025</b>

*Fuente: aplicación de instrumentos a servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019*

### **Descripción.**

En la tabla 6 se observa el resultado de la prueba de normalidad (Shapiro-Wilk) prueba de normalidad para poblaciones menores a 50 ( $n < 50$ ), de la variable Anticorrupción y seis dimensiones, el nivel de significancia de la prueba de Shapiro-Wilk es mayor al 5% de significancia estándar ( $p > 0.05$ ); indicando que su distribución es de manera normal. Por lo tanto, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson; pero hay una dimensión Acción sancionadora que el nivel de significancia de la prueba de Shapiro-Wilk es menor al 5% de significancia estándar ( $p < 0.05$ ); indicando que su distribución es de manera no normal. Por lo tanto, se empleó el coeficiente de Rho de Spearman y Tau-b de Kendall.

## Contrastación de hipótesis

**3.3.1 Hipótesis General:** La vocación de servicio incide muy significativamente en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.

**TABLA 7**

*Tabla de contingencia de la vocación de servicio en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.*

VOCACIÓN DE SERVICIO		ANTICORRUPCIÓN			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Bajo	N	3	1	0	4
	%	11.1%	3.7%	0.0%	14.8%
Medio	N	2	20	1	23
	%	7.4%	74.1%	3.7%	85.2%
Total	N	5	21	1	27
	%	18.5%	77.8%	3.7%	100.0%

*Pearson = 0.561* *Sig. P = 0.002 < 0.01*

### Descripción:

En la tabla 7 se observa que el 74.1% de servidores públicos presentan un nivel medio en vocación de servicios y en anticorrupción, a diferencia del 11.1% de servidores presentan un nivel bajo en vocación de servicios y en anticorrupción; en cuanto el valor del coeficiente de Pearson es 0.561 (positiva moderada) con significancia de correlación 0.002 con nivel de significancia menor al 1% de significancia estándar ( $P < 0,01$ ); determinándose que **la vocación de servicio incide muy significativamente en la anticorrupción** de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.

### 3.3.2 Hipótesis específicas

- **H<sub>1</sub>:** La dimensión normativa de la vocación de servicio incide significativamente en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.

**Tabla 8**

*Tabla de contingencia de la dimensión normativa de la vocación de servicio y su relación con la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.*

NORMATIVA		ANTICORRUPCIÓN			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Bajo	N	3	3	0	6
	%	11.1%	11.1%	0.0%	22.2%
Medio	N	2	15	1	18
	%	7.4%	55.6%	3.7%	66.7%
Alto	N	0	3	0	3
	%	0.0%	11.1%	0.0%	11.1%
Total	N	5	21	1	27
	%	18.5%	77.8%	3.7%	100.0%

*Pearson = 0.373* *Sig. P = 0.055 > 0.05*

#### **Descripción:**

En la tabla 8 se observa que el 55.6% de servidores presentan un nivel medio en la dimensión normativa y también presentan nivel medio en la variable anticorrupción, a diferencia del 11.1% de servidores presentan un nivel bajo en la dimensión normativa y también presentan nivel bajo en anticorrupción; sin embargo, un 11.1% de servidores que presentan un nivel bajo en la dimensión normativa, presentan nivel medio en anticorrupción; en cuanto al valor del coeficiente de Pearson es 0.373 (despreciable) con significancia de correlación 0.055 con nivel de significancia mayor al 5% de significancia estándar ( $P > 0,05$ ); determinándose que **la dimensión normativa no incide significativamente en la anticorrupción** de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.

- **H2:** La dimensión ontológica de la vocación de servicio incide significativamente en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.

**Tabla 9**

*Tabla de contingencia de la dimensión ontológica de la vocación de servicio y su relación con la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.*

ONTOLÓGICA		ANTICORRUPCIÓN			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Bajo	N	3	2	0	5
	%	11.1%	7.4%	0.0%	18.5%
Medio	N	2	17	1	20
	%	7.4%	63.0%	3.7%	74.1%
Alto	N	0	2	0	2
	%	0.0%	7.4%	0.0%	7.4%
Total	N	5	21	1	27
	%	18.5%	77.8%	3.7%	100.0%

*Pearson = 0.426* *Sig. P = 0.027 < 0.05*

**Descripción:**

En la tabla 9 se observa que el 73% de servidores presentan un nivel medio en la dimensión ontológica de la vocación de servicios y en la variable anticorrupción, a diferencia del 11.1% de servidores presentan un nivel bajo en la dimensión ontológica de la vocación de servicios y en anticorrupción; en cuanto el valor del coeficiente de Rho de Pearson es 0.426 (positiva moderada) con significancia de correlación 0.027 con nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar ( $P < 0,05$ ); determinándose que **la dimensión ontológica de la vocación de servicio incide significativamente en la anticorrupción** de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.

- **H3:** La calidad de atención al usuario incide significativamente en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.

**Tabla 10**

*Tabla de contingencia de la dimensión calidad de atención al usuario y su relación con la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.*

CALIDAD DE ATENCIÓN		ANTICORRUPCIÓN			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Bajo	N	3	3	0	6
	%	11.1%	11.1%	0.0%	22.2%
Medio	N	2	18	1	21
	%	7.4%	66.7%	3.7%	77.8%
Total	N	5	21	1	27
	%	18.5%	77.8%	3.7%	100.0%

*Pearson = 0.420* *Sig. P = 0.029 < 0.05*

**Descripción:**

En la tabla 10 se observa que el 66.7% de servidores presentan un nivel medio en calidad de atención al usuario y en la variable anticorrupción, a diferencia del 11.1% de servidores presentan un nivel bajo calidad de atención al usuario y en anticorrupción, pero el 11.1% de servidores presentan un nivel bajo calidad de atención al usuario y medio en anticorrupción ; en cuanto el valor del coeficiente de Pearson es 0.427 (positiva moderada) con significancia de correlación 0.029 con nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar ( $P < 0,05$ ); determinándose que **la dimensión calidad de atención al usuario incide significativamente en la anticorrupción** de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.

- **H4:** La dimensión clima laboral incide significativamente en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.

**Tabla 11**

*Tabla de contingencia de la dimensión clima laboral y su relación con la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.*

CLIMA LABORAL		ANTICORRUPCIÓN			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Bajo	N	4	7	0	11
	%	14.8%	25.9%	0.0%	40.7%
Medio	N	1	12	1	14
	%	3.7%	44.4%	3.7%	51.9%
Alto	N	0	2	0	2
	%	0.0%	7.4%	0.0%	7.4%
Total	N	5	21	1	27
	%	18.5%	77.8%	3.7%	100.0%

***Tau-b de Kendall ( $\tau$ ) = 0.367 Sig. P = 0.047 < 0.05 Rho de Spearman = 0.385***

**Descripción:**

En la tabla 11 se observa que el 44.1% de servidores presentan un nivel medio en clima laboral y en la variable anticorrupción, a diferencia del 25.9% de servidores presentan un nivel bajo en clima laboral, peor nivel medio en anticorrupción, y el 14.8% de servidores presentan un nivel bajo en clima laboral y en anticorrupción; en cuanto el valor de Tau-b de Kendall es 0.367 y el valor del coeficiente de Rho de Spearman es 0.385 (positiva baja) con significancia de correlación 0.047 con nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar ( $P < 0,05$ ); determinándose que **el clima laboral incide significativamente en la anticorrupción** de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.

- **H5:** La vocación de servicio incide significativamente en la simplificación administrativa para la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.

**Tabla 12**

*Tabla de contingencia de la vocación de servicio y su relación con la dimensión simplificación administrativa de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.*

VOCACIÓN DE SERVICIO		SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA			Total
		Bajo	Medio	Alto	
		N	3	1	
Bajo	%	11.1%	3.7%	0.0%	14.8%
Medio	N	2	12	9	23
	%	7.4%	44.4%	33.3%	85.2%
Total	N	5	13	9	27
	%	18.5%	48.1%	33.3%	100.0%

*Pearson = 0.532* *Sig. P = 0.004 < 0.01*

**Descripción:**

En la tabla 12 se observa que el 44.4% de servidores presentan un nivel medio en vocación de servicio y simplificación administrativa, a diferencia del 33.3% de servidores presentan un nivel medio en vocación de servicio pero nivel alto en simplificación administrativa, y el 11.1% de servidores presentan un nivel bajo vocación de servicio y simplificación administrativa; en cuanto el valor del coeficiente de Pearson es 0.532 (positiva moderada) con significancia de correlación 0.004 con nivel de significancia menor al 1% de significancia estándar ( $P < 0,01$ ); determinándose que **la vocación de servicio incide muy significativamente en la dimensión simplificación administrativa** de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.



- **H6:** La vocación de servicio incide significativamente en la transparencia y acceso a la información para fortalecer la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.

**Tabla 13**

*Tabla de contingencia de la vocación de servicio y su relación con la dimensión transparencia y acceso a la información de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.*

VOCACIÓN DE SERVICIO		TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN			Total
		Bajo	Medio	Alto	
		Bajo	N	4	
	%	14.8%	0.0%	0.0%	14.8%
Medio	N	7	11	5	23
	%	25.9%	40.7%	18.5%	85.2%
Total	N	11	11	5	27
	%	40.7%	40.7%	18.5%	100.0%

*Pearson = 0.440*

*Sig. P = 0.022 < 0.05*

**Descripción:**

En la tabla 13 se observa que el 40.7% de servidores presentan un nivel medio en vocación de servicio y transparencia y acceso a la información, a diferencia del 25.9% de servidores presentan un nivel medio en vocación de servicio pero nivel bajo en transparencia y acceso a la información, y el 18.5% de servidores presentan un nivel medio en vocación de servicio y alto en transparencia y acceso a la información; en cuanto el valor del coeficiente de Pearson es 0.440 (positiva moderada) con significancia de correlación 0.022 con nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar ( $P < 0,05$ ); determinándose que **la vocación de servicio incide significativamente en la dimensión transparencia y acceso a la información de la anticorrupción** de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.

- **H7:** La vocación de servicio incide significativamente en la participación ciudadana para fortalecer la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.

**Tabla 14**

*Tabla de contingencia de la vocación de servicio y su relación con la dimensión participación ciudadana de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.*

VOCACIÓN DE SERVICIO		PARTICIPACION CIUDADANA			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Bajo	N	3	1	0	4
	%	11.1%	3.7%	0.0%	14.8%
Medio	N	3	18	2	23
	%	11.1%	66.7%	7.4%	85.2%
Total	N	6	19	2	27
	%	22.2%	70.4%	7.4%	100.0%

*Pearson = 0.479*

*Sig. P = 0.011 < 0.05*

**Descripción:**

En la tabla 14 se observa que el 66.7% de servidores presentan un nivel medio en vocación de servicio y participación ciudadana, a diferencia del 11.1% de servidores presentan un nivel medio en vocación de servicio pero nivel bajo en participación ciudadana, y el 11.1% de servidores presentan un nivel bajo vocación de servicio y participación ciudadana; en cuanto el valor del coeficiente de Pearson es 0.479 (positiva moderada) con significancia de correlación 0.011 con nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar ( $P < 0,05$ ); determinándose que **la vocación de servicio incide significativamente en la dimensión participación ciudadana de la anticorrupción** de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.

- **H8:** La vocación de servicio incide significativamente en los recursos humanos para fortalecer la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.

**Tabla 15**

*Tabla de contingencia de la vocación de servicio y su relación con la dimensión recursos humanos de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.*

VOCACIÓN DE SERVICIO		RECURSOS HUMANOS			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Bajo	N	4	0	0	4
	%	14.8%	0.0%	0.0%	14.8%
Medio	N	7	11	5	23
	%	25.9%	40.7%	18.5%	85.2%
Total	N	11	11	5	27
	%	40.7%	40.7%	18.5%	100.0%

*Pearson = 0.440*

*Sig. P = 0.022 < 0.05*

**Descripción:**

En la tabla 15 se observa que el 40.7% de servidores presentan un nivel medio en vocación de servicio y recursos humanos, a diferencia del 25.9% de servidores presentan un nivel medio en vocación de servicio pero nivel bajo en recursos humanos, y el 18.5% de servidores presentan un nivel bajo vocación de servicio y alto en recursos humanos; en cuanto el valor del coeficiente de Pearson es 0.440 (positiva moderada) con significancia de correlación 0.022 con nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar ( $P < 0,05$ ); determinándose que **la vocación de servicio incide significativamente en la dimensión recursos humanos de la anticorrupción** de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.

- **H9:** La vocación de servicio incide significativamente en la rendición de cuentas para fortalecer la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.

**Tabla 16**

*Tabla de contingencia de la vocación de servicio y su relación con la dimensión rendición de cuentas de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.*

VOCACIÓN DE SERVICIO		RENDICIÓN DE CUENTAS			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Bajo	N	3	1	0	4
	%	11.1%	3.7%	0.0%	14.8%
Medio	N	3	18	2	23
	%	11.1%	66.7%	7.4%	85.2%
Total	N	6	19	2	27
	%	22.2%	70.4%	7.4%	100.0%

*Pearson = 0.479* *Sig. P = 0.011 < 0.05*

**Descripción:**

En la tabla 16 se observa que el 66.7% de servidores presentan un nivel medio en vocación de servicio y rendición de cuentas, a diferencia del 11.1% de servidores presentan un nivel medio en vocación de servicio pero nivel bajo en rendición de cuentas, y el 11.1% de servidores presentan un nivel bajo vocación de servicio y rendición de cuentas; en cuanto el valor del coeficiente de Pearson es 0.479 (positiva moderada) con significancia de correlación 0.011 con nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar ( $P < 0,05$ ); determinándose que **la vocación de servicio incide significativamente en la dimensión rendición de cuentas de la anticorrupción** de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.

- **H10:** La vocación de servicio incide significativamente en la cultura ética para fortalecer la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.

**Tabla 17**

*Tabla de contingencia de la vocación de servicio y su relación con la dimensión cultura ética de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.*

VOCACIÓN DE SERVICIO		CULTURA ÉTICA			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Bajo	N	3	1	0	4
	%	11.1%	3.7%	0.0%	14.8%
Medio	N	3	16	4	23
	%	11.1%	59.3%	14.8%	85.2%
Total	N	6	17	4	27
	%	22.2%	63.0%	14.8%	100.0%

*Pearson = 0.467*

*Sig. P = 0.014 < 0.05*

**Descripción:**

En la tabla 17 se observa que el 59.3% de servidores presentan un nivel medio en la variable vocación de servicio y en la dimensión cultura ética de la variable anticorrupción, a diferencia del 14.8% de servidores presentan un nivel medio en vocación de servicio pero nivel alto cultura ética para fortalecer la anticorrupción, y el 11.1% de servidores presentan un nivel bajo vocación de servicio y cultura ética para fortalecer la anticorrupción; en cuanto el valor del coeficiente de Pearson es 0.467 (positiva moderada) con significancia de correlación 0.014 con nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar ( $P < 0,05$ ); determinándose que **la vocación de servicio incide significativamente en la dimensión cultura ética de la anticorrupción** de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.

- **H11:** La vocación de servicio incide significativamente en la acción sancionadora para fortalecer la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.

**Tabla 18**

*Tabla de contingencia de la vocación de servicio y su relación con la dimensión acción sancionadora de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.*

VOCACIÓN DE SERVICIO		ACCIÓN SANCIONADORA			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Bajo	N	4	0	0	4
	%	14.8%	0.0%	0.0%	14.8%
Medio	N	10	11	2	23
	%	37.0%	40.7%	7.4%	85.2%
Total	N	14	11	2	27
	%	51.9%	40.7%	7.4%	100.0%

***Tau-b de Kendall ( $\tau$ ) = 0.380 Sig. P = 0.044 < 0.05 Rho de Spearman = 0.391***

**Descripción:**

En la tabla 18 se observa que el 40.7% de servidores presentan un nivel medio en vocación de servicio y acción sancionadora, a diferencia del 33% de servidores presentan un nivel medio en vocación de servicio pero nivel bajo en acción sancionadora, y el 14.8% de servidores presentan un nivel bajo vocación de servicio y acción sancionadora; en cuanto el valor de Tau-b de Kendall es 0.380 y el valor del coeficiente de Rho de Spearman es 0.391 (positiva baja) con significancia de correlación 0.044 con nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar ( $P < 0,05$ ); determinándose que **la vocación de servicio incide significativamente en la dimensión acción sancionadora de la anticorrupción** de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.

#### IV. DISCUSIÓN

El estudio realizado pretende establecer si la vocación de servicio incide muy significativamente en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019; ante ello, lo obtenido en la investigación, es como sigue:

Conforme se puede observar de las tablas 1 y 2, los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia regional de Cajamarca en el 2019 presentan en mayor porcentaje en el nivel medio de ambas variables de estudio, en vocación de servicio se obtuvo un 85.2% y en anticorrupción un 77.8%, evidenciando que existe una realidad poco aceptable en los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia regional de Cajamarca en el 2019 ya que la vocación de servicio y la anticorrupción de los servidores públicos que ahí laboran se encuentran en nivel medio, cuando lo necesario en un servidor público es que su vocación de servicio y su anticorrupción sean altas conforme lo postula el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (2014) en su Artículo científico “Vocación de Servicio”; así mismo, con ello se ratifica lo obtenido en el 2018 respecto al índice de Percepción de Corrupción en nuestro país, el cual fue elaborado por Transparencia Internacional, del cual el Perú logró posicionarse en el puesto más bajo de su record desde el 2012, alcanzando una puntuación de 35 puntos de los 100 viables, lo que significa que el país obtuvo dos puntos menos que los alcanzados en el año 2017, entendiéndose que mientras menos sea la puntuación la percepción de esta será mayor. En ese sentido, el Perú se sitúa 9 puntos menos que el promedio regional (Brito, 2019); así mismo, los resultados conseguidos en ésta investigación, reafirman la necesidad de implementar las recomendaciones hechas por la (OCDE, 2014) al Perú, tanto en el ámbito de la vocación de servicio, régimen disciplinario y la función del sistema de justicia penal para combatir el problema y fortalecer la anticorrupción de los servidores públicos.

De igual forma, se puede observar de tabla 3 que en todas las dimensiones de vocación de servicios, prima que los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia regional de Cajamarca presentan un nivel medio, siendo necesario mencionar que hay un cierto porcentaje menor pero preocupante, en nivel bajo, de acuerdo al siguiente orden: Calidad de atención al usuario 77.8% en nivel medio, seguido de 22.2% en nivel bajo; dimensión ontológica con el 74.1% en nivel medio, seguido de 18.5% en nivel bajo; dimensión normativa 66.7% en nivel medio, seguido de 22.2% en nivel bajo y finalmente en la dimensión clima laboral el 51,9% presenta nivel medio, seguido de 40.7% en nivel bajo;

porque, tal como se evidencia de las respuestas dadas en los cuestionarios resueltos por los trabajadores del estado que laboran en SUNAFIL, Intendencia regional de Cajamarca, éstos reconocen que no ocurren en dicha entidad circunstancias y condiciones básicas que demuestren el nivel esperado por el Estado respecto de la vocación de servicio de sus servidores públicos, por ejemplo al no identificarse las verdaderas necesidades de la ciudadanía en instrumentos básicos, no considerar necesario reflexionar sobre su escala de valores antes de tomar decisiones dentro del ejercicio de sus funciones, inaplicando acciones de control sobre los más importantes riesgos que se detectan y se ejecutan las corregidoras, así como el desgano en la atención a los usuarios y administrados por el desinterés en los problemas que puedan tener y son objetivo primordial de la entidad solucionar, sólo porque consideran que no cuentan con un espacio físico idóneo para desempeñar sus funciones.

Siendo que los resultados detallados en el párrafo anterior, son contrarios a lo establecido en una conferencia iberoamericana en el año 2003, en la que el Perú participó, determinándose que para el logro de un Estado mejorado, el elemento imprescindible para su desarrollo es la preparación integral de los servidores estatales, concibiéndose por tal, la convicción de que los servidores públicos deben poseer una serie de características, principalmente la tener vocación de servicio, la eficacia en el ejercicio de sus tareas y responsabilidades, ser honestos y leales a los principios y valores propios de la democracia; los cuales coinciden con los de la tesis de Martínez Huertos, T. (2015) *Profesionalización de los Funcionarios Públicos en el municipio de Atlautla, México en periodo: 2013-2015*, al considerar que la falta de servidores públicos con vocación de servicio es una de las causas que justifican la dificultad que existe para la implementación del sistema de profesionalización que fortalezca la anticorrupción en la gestión pública del Estado.

De la Tabla 4, se observa que en todas las dimensiones de anticorrupción, los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia regional de Cajamarca, también presentan un nivel medio, en el siguiente orden: participación ciudadana 70.4% en nivel medio, seguido de 22.2% en nivel bajo; rendición de cuentas 70.4% en nivel medio, seguido de 22.2% en nivel bajo; cultura ética 63% en nivel medio, seguido de 22.2% en nivel bajo; simplificación administrativa 48.1% en nivel medio, el 18.5% en nivel bajo; transparencia y acceso a la información 40.7% en nivel medio y 40.7% en nivel bajo; recursos humanos 40.7% en nivel medio, 40.7% en nivel bajo y de la dimensión acción



sancionadora el 40.7% en nivel medio y el 51.9% en nivel bajo; porque, conforme se aprecia de las respuestas dadas por dichos servidores en las encuestas aplicadas, en los siguientes casos respondieron que no ocurre nunca en dicha entidad que en la incorporación de personas a la institución les realicen inducción en el tema de simplificación administrativa, promuevan y difundan el reconocimiento de las mejores prácticas en simplificación de los servidores públicos, que otorguen alicientes, motivaciones y tomen acciones que protejan a los servidores públicos que informan y evidencian situaciones que configuren actos de corrupción, que exijan el acatamiento de la legislación que regula el tema de transparencia, ética y probidad en la función pública, que asuman su rol protagónico en el control y fiscalización de la gestión, que fortalezcan el sistema de sanciones y estén al tanto la representación ordinaria del proceso de rendición de cuentas; desconociendo también, que es considerado como una obligación legal y ética de todo servidor público revelar y declarar la manera como se administran los fondos, bienes, servicios, y recursos públicos asignados, entre otros que se condicen con los resultados obtenidos en la tesis Apolitano Rodríguez. J. (2016). *Gestión del Órgano de Control Institucional y su influencia en la anticorrupción de la Gerencia Regional de Trabajo, La Libertad-2016*, al haber demostrado también que los servidores públicos al desconocer y no ejecutar los indicadores contenidos en las dimensiones de la anticorrupción, presentan un nivel de medio a bajo en esta variable.

Asimismo, según los datos de la tabla 5 se observa el resultado de la prueba de normalidad (Shapiro-Wilk), por ser la población de 27 servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia regional de Cajamarca menor a 50 ( $n < 50$ ), de donde se obtuvo que la variable Vocación de servicio y tres dimensiones, el nivel de significancia de la prueba de Shapiro-Wilk es mayor al 5% de significancia estándar ( $p > 0.05$ ); indicando que su distribución es de manera normal. Por lo tanto, se utilizó el coeficiente de Pearson; no obstante hay una dimensión Clima laboral que el nivel de significancia de la prueba de Shapiro-Wilk es menor al 5% de significancia estándar ( $p < 0.05$ ); indicando que su distribución es de manera no normal. Por lo tanto, se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman y Tau-b de Kendall.

En ese sentido, conforme se observa de la tabla 7 que el 74.1% de servidores públicos perciben un nivel medio en vocación de servicios y en anticorrupción; por lo tanto, al obtener como valor del coeficiente de Pearson es 0.561 (positiva moderada) con significancia de correlación del 0.002, siendo éste un nivel de significancia menor al 1%

de significancia estándar ( $P < 0,01$ ); se determina que la vocación de servicio incide muy significativamente en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019; lo que se corrobora del estudio realizado por OCDE en el programa país, el cual radica básicamente en la ponderación de lo íntegro, lo ético en los trabajadores que prestan servicio para el estado reconociendo entre ambas variables un nivel de incidencia tan significativa como la obtenida en el presente estudio, puesto que exige a los estados miembros implementar políticas que permitan identificar en las personas que prestan servicios al estado la cualidad básica de vocación de servicio con la finalidad de mejorar la calidad de los servicios públicos.

Según la tabla 8 se observa que el 55.6% de servidores perciben un nivel medio en la dimensión normativa y también perciben nivel medio en la variable anticorrupción; en cuanto al valor del coeficiente de Pearson es 0.373 (despreciable) con significancia de correlación 0.055 con nivel de significancia mayor al 5% de significancia estándar ( $P < 0,05$ ); determinándose que la dimensión normativa no incide significativamente en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019 .

Se tiene también, en la tabla 9 que el 73% de los servidores públicos de SUNAFIL, Intendencia regional de Cajamarca, perciben un nivel medio en la dimensión ontológica de la vocación de servicio y en la variable anticorrupción; en cuanto el valor del coeficiente de Rho de Pearson es 0.426 (positiva moderada) con significancia de correlación 0.027 con nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar ( $P < 0,05$ ); determinándose que la dimensión ontológica de la vocación de servicio incide significativamente en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.

Según la tabla 10, se obtuvo que el 66.7% de servidores presentan un nivel medio en calidad de atención al usuario y en la variable anticorrupción; por lo que, en cuanto al valor del coeficiente de Pearson es 0.427 (positiva moderada) con significancia de correlación 0.029 con nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar ( $P < 0,05$ ); determinándose que la dimensión calidad de atención al usuario incide significativamente en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.

Según la tabla 11, tenemos que el 44.1% de servidores presentan un nivel medio en clima laboral y en la variable anticorrupción; por lo que, se obtuvo como valor de Tau-b de Kendall 0.367 y el valor del coeficiente de Rho de Spearman es 0.385 (positiva baja) con significancia de correlación 0.047 con nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar ( $P < 0,05$ ); determinándose que el clima laboral incide significativamente en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.

De la tabla 12 se obtuvo que el 44.4% de servidores presentan un nivel medio en vocación de servicio y simplificación administrativa; en cuanto el valor del coeficiente de Pearson es 0.532 (positiva moderada) con significancia de correlación 0.004 con nivel de significancia menor al 1% de significancia estándar ( $P < 0,01$ ); determinándose que la vocación de servicio incide muy significativamente en la dimensión simplificación administrativa de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.

Según la tabla 13 se obtuvo que el 40.7% de servidores presentan un nivel medio en vocación de servicio y transparencia y acceso a la información; en cuanto del coeficiente de Pearson es 0.440 (positiva moderada) con significancia de correlación 0.022 con nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar ( $P < 0,05$ ); determinándose que la vocación de servicio incide significativamente en la dimensión transparencia y acceso a la información de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.

En la tabla 14 se tiene que el 66.7% de servidores presentan un nivel medio en vocación de servicio y participación ciudadana; en cuanto el valor del coeficiente de Pearson es 0.479 (positiva moderada) con significancia de correlación 0.011 con nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar ( $P < 0,05$ ); determinándose que la vocación de servicio incide muy significativamente en la dimensión participación ciudadana de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.

Según la tabla 15 se observa que el 40.7% de servidores presentan un nivel medio en vocación de servicio y recursos humanos; en cuanto el valor del coeficiente de Pearson es 0.440 (positiva moderada) con significancia de correlación 0.022 con nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar ( $P < 0,05$ ); determinándose que la

vocación de servicio incide significativamente en la dimensión recursos humanos de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.

De la tabla 16 se tiene que el 66.7% de servidores presentan un nivel medio en vocación de servicio y rendición de cuentas; en cuanto el valor del coeficiente de Pearson es 0.479 (positiva moderada) con significancia de correlación 0.011 con nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar ( $P < 0,05$ ); determinándose que la vocación de servicio incide significativamente en la dimensión rendición de cuentas de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.

Según la tabla 17 se observa que el 59.3% de servidores presentan un nivel medio en la variable vocación de servicio y en la dimensión cultura ética de la variable anticorrupción; en cuanto al valor del coeficiente de Pearson es 0.467 (positiva moderada) con significancia de correlación 0.014 con nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar ( $P < 0,05$ ); determinándose que la vocación de servicio incide significativamente en la dimensión cultura ética de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.

Finalmente, según la tabla 18 tenemos que el 40.7% de servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia regional de Cajamarca presentan un nivel medio en vocación de servicio y en la dimensión acción sancionadora de la anticorrupción; en cuanto el valor de Tau-b de Kendall es 0.380 y el valor del coeficiente de Rho de Spearman es 0.391 (positiva baja) con significancia de correlación 0.044 con nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar ( $P < 0,05$ ); determinándose que la vocación de servicio incide significativamente en la dimensión acción sancionadora de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.

En definitiva, de ésta investigación, con los resultados obtenidos a través de los cuestionarios aplicados a los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia regional de Cajamarca, se tiene que reconocer a la vocación de servicio como requisito indispensable para tener la condición de servidor público, además implementar mecanismos que permitan identificar en las personas que aspiran ocupar puestos de servidores públicos en las entidades que cuenten con este requisito indispensable; así también, implementar en las entidades públicas programas que fortalezcan la vocación de

servicio en los servidores públicos que ya laboran, midiendo progresivamente sus indicadores de mejora, aplicando con eficacia y sin tolerancia sanciones severas a aquellos servidores públicos que carezcan de este requisito indispensable, con la plena intención de fortalecer la anticorrupción de nuestra administración pública, ya que como hemos visto se ha demostrado que la vocación de servicio incide significativamente en la anticorrupción de los servidores públicos involucrados y todas sus dimensiones, puesto que ante servidores públicos que presentan en mayor porcentaje nivel medio de vocación de servicio nos encontraremos frente a servidores públicos que también evidencien un nivel de anticorrupción medio, lo que implica que al encontrarse ambas en dicho nivel su relación es directa y mientras más trabajemos en fortalecer la vocación de servicio de los que ya son servidores públicos y el Estado exija el ingresos de nuevos servidores públicos preponderando en ellos que tengan vocación de servicio, más fortalecido estará nuestro sistema anticorrupción y tendremos frente a nosotros menos casos de corrupción que indignen a la población.

## V. CONCLUSIONES

- Se determinó que la vocación de servicio incide muy significativamente en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019, con un valor del coeficiente de Pearson es 0.561 (positiva moderada) con correlación 0.002 ( $P < 0,01$ ); por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.
- Se identificó que el nivel de vocación de servicio de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019, es de nivel medio con 85.2%.
- Se identificó que el nivel de anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019, es de nivel medio con 77.8%.
- Se develó que la dimensión normativa de la vocación de servicio no incide significativamente en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019, con significancia de correlación 0.055 con nivel de significancia mayor al 5% de significancia estándar ( $P > 0,05$ ).
- Se develó que la dimensión ontológica de la vocación de servicio incide significativamente en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019, con significancia de correlación 0.027 con nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar ( $P < 0,05$ ).
- Se develó que la dimensión calidad de atención al usuario de la variable vocación de servicio incide significativamente en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019; con significancia de correlación 0.029 con nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar ( $P < 0,05$ ).
- Se develó que la dimensión clima laboral de la vocación de servicio incide significativamente en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019, con significancia

de correlación 0.047 con nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar ( $P < 0,05$ ).

- Se estableció que la relación entre la vocación de servicio y la simplificación administrativa para el fortalecimiento de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019, es de nivel medio con un 44.4%; no obstante, con significancia de correlación 0.004 con nivel de significancia menor al 1% de significancia estándar ( $P < 0,01$ ) la vocación de servicio incide muy significativamente en la dimensión simplificación administrativa de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019
- Se estableció que la relación entre la vocación de servicio y la dimensión transparencia y acceso a la información para el fortalecimiento de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019, es de nivel medio con un 40.7%; no obstante, con significancia de correlación 0.022 con nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar ( $P < 0,05$ ) la vocación de servicio incide significativamente en la dimensión transparencia y acceso a la información de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.
- Se estableció que la relación entre la vocación de servicio y la participación ciudadana para el fortalecimiento de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019 es de nivel medio con 66.7%; no obstante, con significancia de correlación 0.011 con nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar ( $P < 0,05$ ) la vocación de servicio incide significativamente en la dimensión participación ciudadana de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.
- Se estableció que la relación entre la vocación de servicio y los recursos humanos para el fortalecimiento de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019 es de nivel medio con 40.7%; no obstante, con significancia de correlación 0.022 con nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar ( $P < 0,05$ ) la vocación de

servicio incide significativamente en la dimensión recursos humanos de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.

- Se estableció que la relación entre la vocación de servicio y la rendición de cuentas para el fortalecimiento de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019 es de nivel medio con 66.7%; no obstante, con significancia de correlación 0.011 con nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar ( $P < 0,05$ ) la vocación de servicio incide significativamente en la dimensión rendición de cuentas de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.
- Se estableció que la relación entre la vocación de servicio y la cultura ética para el fortalecimiento de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019 es de nivel medio con 59.3%; no obstante, con significancia de correlación 0.014 con nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar ( $P < 0,05$ ) la vocación de servicio incide significativamente en la dimensión cultura ética de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.
- Se estableció que la relación entre la vocación de servicio y la acción sancionadora para el fortalecimiento de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019 es de nivel medio con 40.7%; no obstante, con significancia de correlación 0.044 con nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar ( $P < 0,05$ ) la vocación de servicio incide significativamente en la dimensión acción sancionadora de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.



## **VI. RECOMENDACIONES**

Al finalizar la investigación científica realizada, se plantean como recomendaciones las siguientes:

- Al intendente de la SUNAFIL – IRE Cajamarca, reconocer en sus instrumentos de gestión a la vocación de servicio como un requisito indispensable en los servidores públicos que laboren en dicha entidad como causa directa para el fortalecimiento de la anticorrupción de los mismos.
- Implementar talleres de trato interpersonal para el fortalecimiento de la escala de valores de los servidores estatales de la SUNAFIL – IRE Cajamarca con el propósito de incrementar el nivel de vocación de servicio en dichos servidores.
- Implementar adecuadamente los perfiles de contratación de los servidores públicos que ingresarán a la SUNAFIL – IRE Cajamarca, basados en indicadores que evidencien la existencia de un alto nivel de vocación de servicio en la persona que aspire al cargo.
- Que la SUNAFIL – IRE Cajamarca, plantee la iniciativa normativa para que se establezca en cada intendencia una secretaría técnica que investigue de manera directa los casos que transgredan el principio de la vocación de servicio con actos que vulneren las normas de la materia, fortaleciendo de manera directa la práctica constante de la vocación de servicio y con ello la anticorrupción de los servidores públicos.
- A los servidores públicos de la SUNAFIL – IRE Cajamarca que participen activamente en los eventos de capacitación para mejorar y mantener su nivel académico sobre las normas que involucran los importantes temas concernientes a la anticorrupción.
- Que éste estudio realizado en el marco de la investigación científica, sea difundida y se aproveche como base para realizar nuevas exploraciones investigativas en temas relacionados, pues se han formado muchas posibilidades de estudio en el ámbito de la gestión pública, con la finalidad de lograr el verdadero fortalecimiento del sistema anticorrupción, reforzando lo que directamente influye en ella, como es la vocación de servicio de los servidores del Estado.

- Al gobierno nacional que considera al problema de la corrupción como prioridad, emprenda la esquemmatización, implementación y ejecución de Políticas Públicas en donde el Estado revalore y enaltezca a la vocación de servicio.

## VII. REFERENCIAS

- Bautista, D. (2001). La Ética en los Servidores Públicos. (Tesis de maestría). Recuperado de [http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/58640/libro\\_etica\\_sp.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/58640/libro_etica_sp.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Benavente, H. et Calderón, L. (2012). Delitos de corrupción de funcionarios. Lima: Editorial Gaceta jurídica.
- Blondet, C. (2013). Reseña del libro “historia de la corrupción en el Perú” de Alfonso Quiroz. Recupera-do de <https://revistaargumentos.iep.org.pe/articulos/resena-del-libro-historia-de-la-corrupcion-en-el-peru-de-alfonso-quiroz/>.
- Cárdenas, D., García, S., Salas, A. et Nieto Barrios, L. (2016). Análisis de la corrupción y la gobernanza en américa latina. Recuperado de <http://docplayer.es/48947216-Diciembre-2016-no-25.html>.
- Carretero, S. (2010). Corrupción, Funcionarios públicos y papel de la Deontología. Recuperado de <http://www.rtd.es/numero13/01-13.pdf>.
- Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CELAD). (2013). V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y de Reforma del Estado. Recuperado de <http://old.clad.org/reuniones-internacionales/eventos-realizados/v-conferencia-iberoamericana-de-ministros-de>
- Defensoría del Pueblo del Perú. (2017). Planes sectoriales anticorrupción: recomendaciones para mejorar su formulación. Recuperado de [https://www.defensoria.gob.pe/wpcontent/uploads/2018/05/Informe\\_Defensorial-176-Planes\\_anticorrupcion.pdf](https://www.defensoria.gob.pe/wpcontent/uploads/2018/05/Informe_Defensorial-176-Planes_anticorrupcion.pdf).
- Flores, M. (2004). Implicaciones de los paradigmas de investigación en la práctica educativa. Revista Digital Universitaria, 5 (1), 2-9.
- Guba, E., & Lincoln, Y. (1994). Competing Paradigms in Qualitative Research. California, USA: SAGE
- Lira, M. (2009). ¿Cómo puedo mejorar el servicio al cliente? Recuperado de <https://es.slideshare.net/erickdiazsanchez/cmo-mejorar-el-servicio-al-cliente>.

- López-Roldán, P., Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. Recuperado de [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsoccua\\_a2016\\_cap2-3.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsoccua_a2016_cap2-3.pdf).
- Martínez, T. (2015). Profesionalización de los Funcionarios Públicos en el municipio de Atlautla, México en periodo: 2013-2015. (Trabajo de grado). Recuperado de <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/64991/TESISTANIAMARTINEZ.pdf?Sequence=1&isAllowed=y>
- Moreno, R. (2002). Profesionalización y servicio público de carrera, asignaturas pendientes en el México del siglo XXI. Recuperado de <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/clad/clad0043910.pdf>.
- OCDE (2017). Estudio de la OCDE sobre integridad del sector público para un crecimiento incluyente. Recuperado de [https://read.oecd-ilibrary.org/governance/estudio-de-la-ocde-sobre-integridad-en-el-peru\\_9789264271470-es#page4](https://read.oecd-ilibrary.org/governance/estudio-de-la-ocde-sobre-integridad-en-el-peru_9789264271470-es#page4).
- OCDE (2014). Programa País OCDE-Perú Resúmenes ejecutivos y principales recomendaciones. Recuperado de [http://www.congreso.gob.pe/Docs/comisiones2016/PueblosAndinosEcologia/files/1\\_programa\\_pais\\_ocde-peru.pdf](http://www.congreso.gob.pe/Docs/comisiones2016/PueblosAndinosEcologia/files/1_programa_pais_ocde-peru.pdf).
- Organización de los Estados Americanos (OEA). (2019). Convención Interamericana Contra la Corrupción. Recuperado de [http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados\\_multilaterales\\_interamericanos\\_B58\\_conttra\\_Corrupcion.asp](http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_B58_conttra_Corrupcion.asp)
- Piñero, M. y Rivera, M. (2013). Investigación Cualitativa: Orientaciones procedimentales. Barquisime-to: UPEL.
- Ricoy, C. (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. Revista do Centro de Educação. 31 (1), 11 – 22. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/1171/117117257002.pdf>
- Salinas, M. & Salinas, J. (2007). Corrupción y actividad económica: una visión panorámica en Hacienda Pública Española. 180 (1) pp. 109-137
- Torres, V. (2016). La implementación de la Ley SERVIR durante el periodo 2013 – 2016: un análisis de los factores que explican los avances en el proceso de tránsito

de los ministerios. (Tesis de maestría). Recuperado en [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8124/TORRES\\_BALCAZAR\\_VICTOR\\_IMPLEMENTACION.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8124/TORRES_BALCAZAR_VICTOR_IMPLEMENTACION.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## ANEXOS

### ANEXO 1: MATRIZ DE PUNTUACIONES DE LA VARIABLE VOCACIÓN DE SERVICIO

N°	NORMATIVA		ONTOLÓGICA		CALIDAD DE ATENCIÓN		CLIMA LABORAL		VOCACIÓN DE SERVICIO	
	Ptje	Nivel	Ptje	Nivel	Ptje	Nivel	Ptje	Nivel	Total	Nivel
1	9	Medio	13	Medio	11	Medio	8	Bajo	41	Medio
2	8	Bajo	9	Bajo	8	Bajo	8	Bajo	33	Bajo
3	15	Medio	14	Medio	6	Bajo	30	Alto	65	Medio
4	6	Bajo	5	Bajo	10	Medio	10	Bajo	31	Bajo
5	9	Medio	13	Medio	10	Medio	14	Medio	46	Medio
6	15	Medio	17	Medio	12	Medio	9	Bajo	53	Medio
7	15	Medio	17	Medio	11	Medio	15	Medio	58	Medio
8	14	Medio	13	Medio	10	Medio	10	Bajo	47	Medio
9	19	Alto	16	Medio	3	Bajo	7	Bajo	45	Medio
10	14	Medio	16	Medio	13	Medio	9	Bajo	52	Medio
11	17	Alto	19	Alto	11	Medio	11	Medio	58	Medio
12	13	Medio	11	Medio	14	Medio	17	Medio	55	Medio
13	8	Bajo	7	Bajo	8	Bajo	10	Bajo	33	Bajo
14	14	Medio	15	Medio	11	Medio	18	Medio	58	Medio
15	8	Bajo	8	Bajo	8	Bajo	10	Bajo	34	Bajo
16	17	Alto	13	Medio	11	Medio	13	Medio	54	Medio
17	16	Medio	13	Medio	10	Medio	12	Medio	51	Medio
18	8	Bajo	13	Medio	11	Medio	8	Bajo	40	Medio
19	9	Medio	14	Medio	12	Medio	14	Medio	49	Medio
20	14	Medio	7	Bajo	12	Medio	8	Bajo	41	Medio
21	12	Medio	16	Medio	13	Medio	22	Alto	63	Medio
22	14	Medio	19	Alto	9	Medio	20	Medio	62	Medio
23	10	Medio	14	Medio	16	Medio	11	Medio	51	Medio
24	6	Bajo	16	Medio	16	Medio	15	Medio	53	Medio
25	9	Medio	16	Medio	8	Bajo	15	Medio	48	Medio
26	14	Medio	10	Medio	14	Medio	20	Medio	58	Medio
27	15	Medio	13	Medio	16	Medio	15	Medio	59	Medio

**Fuente:** Instrumento de la variable vocación de servicio aplicado a los servidores públicos de SUNAFIL, Intendencia regional de Cajamarca - 2019.

## ANEXO 2: MATRIZ DE PUNTUACIONES DE LA VARIABLE ANTICORRUPCIÓN

N°	SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA		TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFOMACIÓN		PARTICIPACIÓN CIUDADANA		RECURSOS HUMANOS		RENDICIÓN DE CUENTAS		CULTURA ÉTICA		ACCIÓN SANCIONADORA		ANTICORRUPCIÓN	
	Ptje	Nivel	Ptje	Nivel	Ptje	Nivel	Ptje	Nivel	Ptje	Nivel	Ptje	Nivel	Ptje	Nivel	Total	Nivel
1	24	alto	17	alto	16	alto	16	alto	20	medio	13	medio	9	bajo	115	medio
2	10	bajo	6	bajo	4	bajo	7	bajo	10	bajo	8	bajo	10	bajo	55	bajo
3	15	medio	12	medio	7	medio	10	medio	16	medio	9	medio	8	bajo	77	medio
4	14	medio	7	bajo	9	medio	7	bajo	22	medio	16	medio	10	bajo	85	medio
5	21	alto	13	medio	9	medio	13	medio	22	medio	17	alto	14	medio	109	medio
6	19	medio	11	medio	11	medio	12	medio	17	medio	15	medio	20	medio	105	medio
7	15	medio	9	medio	10	medio	7	bajo	18	medio	15	medio	24	alto	98	medio
8	6	bajo	7	bajo	5	bajo	4	bajo	15	medio	11	medio	3	bajo	51	bajo
9	12	medio	10	medio	10	medio	8	medio	20	medio	10	medio	8	bajo	78	medio
10	19	medio	15	alto	12	medio	14	medio	24	medio	17	alto	11	medio	112	medio
11	22	alto	15	alto	8	medio	16	alto	16	medio	12	medio	14	medio	103	medio
12	28	alto	10	medio	10	medio	19	alto	24	medio	23	alto	21	alto	135	alto
13	10	bajo	6	bajo	4	bajo	7	bajo	12	bajo	8	bajo	9	bajo	56	bajo
14	2	bajo	3	bajo	0	bajo	2	bajo	6	bajo	4	bajo	4	bajo	21	bajo
15	10	bajo	6	bajo	6	bajo	7	bajo	12	bajo	8	bajo	10	bajo	59	bajo
16	27	alto	13	medio	11	medio	11	medio	22	medio	13	medio	19	medio	116	medio
17	15	medio	16	alto	7	medio	17	alto	16	medio	14	medio	17	medio	102	medio
18	24	alto	6	bajo	7	medio	7	bajo	11	bajo	9	medio	9	bajo	73	medio
19	21	alto	8	medio	11	medio	11	medio	17	medio	15	medio	20	medio	103	medio
20	15	medio	7	bajo	8	medio	10	medio	26	Alto	11	medio	8	bajo	85	medio
21	19	medio	5	bajo	8	medio	6	bajo	20	Medio	12	medio	8	bajo	78	medio
22	16	medio	3	bajo	9	medio	18	alto	16	Medio	8	bajo	19	medio	89	medio
23	27	alto	7	bajo	9	medio	7	bajo	12	Bajo	16	medio	12	medio	90	medio
24	15	medio	12	medio	18	alto	9	medio	18	Medio	17	alto	19	medio	108	medio
25	19	medio	11	medio	12	medio	12	medio	25	Alto	11	medio	20	medio	110	medio
26	12	medio	10	medio	4	bajo	12	medio	19	Medio	12	medio	8	bajo	77	medio
27	28	alto	20	alto	11	medio	5	bajo	22	Medio	4	bajo	9	bajo	99	medio

*Fuente:* Instrumento de la variable anticorrupción aplicado a los servidores públicos de SUNAFIL, Intendencia regional de Cajamarca - 2019.

**ANEXO 03: VALIDEZ DE CONSTRUCTO DE INSTRUMENTO VOCACIÓN DE SERVICIO.**

<b>Nº</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>COMUNALIDADES &gt;0.4</b>
	<b>NORMATIVA</b>	
1	Estipulan en el MOF y ROF, la función a un funcionario.	0,807
2	Designan con resolución a un responsable para la mejora de la atención.	0,820
3	La mejora de la atención a la ciudadanía se incorpora en el plan estratégico y plan operativo de su institución, aprobados en su PEI.	0,934
4	Identifican las necesidades de la ciudadanía-cliente a través de instrumentos válidos.	0,860
5	Elaboran el informe de auditoría interna.	0,689
6	Cuentan con el TUPA indicando medios y lugares de pago.	0,721
7	Se encuentra disponible en el portal institucional, vitrinas y murales la información legal y técnica de los requisitos, costos y plazos actualizados.	0,504
8	Cuenta la entidad con formatos accesibles y gratuitos por la ciudadanía en los módulos o ventanas de atención.	0,885
	Medida de adecuación KMO 0.549 > 0.50, Prueba esférica Bartlett 0.019<0.05	
	<b>ONTOLÓGICA</b>	
9	Se establecen perfiles de competencias genéricas: orientación al servicio, comunicación efectiva, trabajo en equipo, iniciativa y comportamiento ético.	0,893
10	Se establecen perfiles de competencias específicas: disposición para aprender, relaciones interpersonales y manejo de conflictos, adaptación al cambio y organización.	0,931
11	Considera que la atención es mejor mientras más personalizada.	0,724
12	Considera a la empleabilidad sobre la vocación para acceder a un puesto de trabajo en una entidad pública.	0,715
13	Considera que tratar a los usuarios y administrados como nos gustaría que nos traten rige el cumplimiento de sus funciones.	0,852
14	La integridad de un servidor público rige el compromiso, motivación e interés para realizar su trabajo independientemente de los beneficios que perciben a cambio.	0,783
15	Considera necesario reflexionar sobre su escala de valores antes de tomar decisiones dentro del ejercicio de sus funciones	0,631
16	Informa a quien corresponda alguna situación que atente en el desarrollo ético de su función.	0,827
17	La integridad de un servidor público determina su oposición a situaciones que atentan contra su ética al realizar su trabajo independientemente de las sanciones que les impongan.	0,743
	Medida de adecuación KMO 0.541 > 0.50, Prueba esférica Bartlett 0.00<0.05	



<b>CALIDAD DE ATENCIÓN</b>		
18	Se aplica medidas de control sobre los principales riesgos que se identifican y se toman acciones correctivas.	0,640
19	Generar confianza en la ciudadanía es una motivación para el desempeño de las funciones encomendadas	0,804
20	Implementan buzón de sugerencias y libro de reclamaciones físico y virtual en la entidad de acuerdo al D.S. N° 042-2011-PCM.	0,851
21	Existen mejoras personales en el servidor público implementadas por los reclamos y sugerencias.	0,803
22	Se han establecido políticas para la mejora continua de los servicios sobre la base de la sistematización y análisis de los reclamos y sugerencias.	0,806
23	Se cuenta con mesa de partes ventiladas, señalada e iluminada.	0,699
24	Considera que cuenta con un espacio físico idóneo para desempeñar sus funciones	0,886
25	Existe personal asignado al mantenimiento de las instalaciones.	0,690
Medida de adecuación KMO 0.571 > 0.50, Prueba esférica Bartlett 0.008<0.05		
<b>CLIMA LABORAL</b>		
26	Incentivan y reconocen el logro de resultados del equipo responsable como política institucional.	0,773
27	Existen prácticas de reconocimiento del mejor desempeño que promuevan la innovación y compromiso por la excelencia profesional.	0,686
28	El servicio público que brinda la entidad es motivo de orgullo del personal.	0,504
29	Considera que los espacios de integración entre servidores públicos mejoran la calidad del desempeño en sus funciones.	0,883
30	Considera que la empatía y asertividad entre compañeros de trabajo influyen en el cumplimiento de sus funciones	0,773
31	Existen oportunidades de progresar en la institución.	0,719
32	Participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo	0,774
33	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal.	0,740
34	Cumplir con las actividades laborales en una tarea estimulante.	0,659
35	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	0,815
Medida de adecuación KMO 0.556 > 0.50, Prueba esférica Bartlett 0.00<0.05		

**ANEXO 04: VALIDEZ DE CONSTRUCTO DE INSTRUMENTO  
ANTICORRUPCIÓN.**

<b>Nº</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>COMUNALIDADES &gt;0.4</b>
	<b>SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA</b>	
1	Toman como base a la política nacional de simplificación administrativa.	0,802
2	Diseñan la metodología de simplificación de procedimientos y servicios administrativos y eliminan los que sean innecesarios.	0,688
3	Dan cumplimiento a la ley del silencio administrativo.	0,684
4	Implementan ventanillas únicas presenciales.	0,781
5	Incorporan los procedimientos y servicios administrativos simplificados al manual de procedimientos.	0,632
6	Dotan de instrumentos de información y comunicación en línea.	0,940
7	Establecen las ventanillas únicas virtuales especializadas	0,842
8	Promueven el acceso de la ciudadanía a los servicios en línea.	0,966
9	En la incorporación de personas a la institución, hacen inducción en el tema de simplificación administrativa.	0,696
10	Difunden los resultados de reconocimiento de las mejores prácticas en simplificación.	0,886
	Medida de adecuación KMO 0.562 > 0.50, Prueba esférica Bartlett 0.00<0.05	
	<b>TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN</b>	
11	Supervisan el cumplimiento de la normativa relativa a la transparencia y acceso a la información.	0,622
12	Existen portales web en versiones multilingües y orales para facilitar el acceso.	0,881
13	Realizan campañas de sensibilización ciudadana sobre el acceso a la información.	0,741
14	Usan herramientas tecnológicas para facilitar el acceso a la información.	0,877
15	Existen los incentivos, estímulos y medidas de protección a los empleados que denuncian hechos de corrupción debidamente contratados.	0,872
16	Conoce usted si se dan respuesta a los requerimientos de información que les solicitan.	0,934
17	Se somete usted a investigaciones, revisiones o inspecciones necesarias para verificar su información.	0,932
	Medida de adecuación KMO 0.581 > 0.50, Prueba esférica Bartlett 0.001<0.05	
	<b>PARTICIPACION CIUDADANA</b>	
18	Conocen sus derechos y obligaciones y han aprendido a cumplirlos y a exigirlos.	0,968

19	Utilizan los canales de atención de denuncias.	0,645
20	Solicitan la aplicación de sanciones.	0,781
21	Demandan el cumplimiento de las leyes de transparencia, ética y probidad en la función pública.	0,714
22	Asumen su rol protagónico en el control y fiscalización de la gestión.	0,621
23	Intervienen activamente las organizaciones civiles.	0,580
	Medida de adecuación KMO 0.598 > 0.50, Prueba esférica Bartlett 0.004<0.05	
	<b>RECURSOS HUMANOS</b>	
24	Cuentan con perfiles de competencias para cargos públicos.	0,816
25	Es el sistema remunerativo transparente y establecen incentivos y sanciones relacionadas al desempeño.	0,659
26	Implementan alguna central de riesgo de funcionarios y servidores públicos a partir de las sanciones de destitución y despido.	0,521
27	Aseguran el acceso y promoción de la función pública bajo la meritocracia, transparencia e imparcialidad.	0,833
28	Fortalecen el sistema de sanciones por el uso inadecuado de bienes como vehículos o impresoras.	0,861
29	Fortalecen el sistema de declaraciones juradas de ingresos, bienes y rentas.	0,624
30	Cuentan con un sistema informático de declaraciones juradas que se publiquen electrónicamente.	0,605
	Medida de adecuación KMO 0.628 > 0.50, Prueba esférica Bartlett 0.001<0.05	
	<b>RENDICIÓN DE CUENTAS</b>	
31	Conoce usted los lineamientos propios de las transferencias de recursos y rendición de cuentas.	0,839
32	Tiene usted conocimiento de la descripción general del proceso de transferencia y rendición de cuentas.	0,909
33	Considera usted que se recupera la legitimidad para las instituciones del Estado.	0,723
34	Cree usted que es un instrumento para hacer seguimiento y evaluación a la administración pública.	0,954
35	Considera que la rendición de cuentas facilita el ejercicio del control social a la gestión pública.	0,956
36	Cree usted que contribuye al desarrollo de los principios de transparencia y responsabilidad en el manejo de los recursos públicos.	0,678
37	Cree usted que constituye un espacio de interlocución directa de los servidores públicos y el Estado.	0,922
38	Cree usted que sirve como insumo para fortalecer la identidad del servidor público con el servicio público que brinda.	0,687
39	Considera usted que es un instrumento gubernamental muy importante para fortalecer la democracia.	0,703
40	Considera que se ejecuta las acciones correctivas en caso de	0,806

	incumplimiento de la presentación de solicitudes de recursos financieros y rendición de cuentas.	
41	Conoce usted aspectos y normas legales relacionadas a la función que se realiza.	0,623
42	Conoce usted si se utiliza normas de control emitidas por la Contraloría General de la República que puedan relacionarse con estas actividades.	0,853
	Medida de adecuación KMO 0.530 > 0.50, Prueba esférica Bartlett 0.001<0.05	
	<b>CULTURA ÉTICA</b>	
43	Reconoce usted si se presentan argumentos o justificaciones que expliquen su desempeño.	0,904
44	Usted contrasta el desempeño demostrado contra una serie de estándares que se espera de los servidores públicos.	0,886
45	Reconoce usted si realiza la valoración de su desempeño a partir de un ejercicio de discusión de los méritos de las explicaciones dadas.	0,893
46	Realizan actividades para la internalización de la ética.	0,911
47	Conoce si la discusión la realiza frente al público ciudadano.	0,808
48	El proceso culmina con la emisión de un juicio de los aspectos meritorios y negativos identificados en el desempeño sujeto a revisión.	0,817
49	Conoce usted que es un deber legal y ético de todo funcionario de responder y explicar por la administración de fondos, bienes, servicios, y recursos públicos asignados.	0,867
50	En la institución se asegura que los servidores públicos respondan por sus acciones.	0,840
	Medida de adecuación KMO 0.636 > 0.50, Prueba esférica Bartlett 0.00<0.05	
	<b>ACCIÓN SANCIONADORA</b>	
51	Conoce usted si se realizan tareas de monitoreo y vigilancia.	0,910
52	Considera que se reconocen los desempeños sobresalientes de los servidores públicos.	0,824
53	Conoce usted si se sancionan los desempeños que incurren en faltas.	0,896
54	Considera que se generan cambios que prevengan la recurrencia de los actos perniciosos.	0,692
55	Se retroalimenta la forma que opera la gestión pública mediante la generación de incentivos positivos.	0,510
56	Considera que se aplican mecanismos de rectificación con acciones remediables.	0,651
57	En la institución se otorgan compensaciones de aquellos afectados negativamente por el desempeño de los servidores públicos.	0,810
58	En la institución se castiga el comportamiento impropio de los servidores públicos.	0,874
59	Conoce si se aseguran el cumplimiento de las normas por medio de la imposición de sanciones.	0,905

60	Considera que los trabajadores de la institución asumen las consecuencias de sus actos.	0,837
	Medida de adecuación KMO 0.63 > 0.50, Prueba esférica Bartlett 0.00<0.05	

**ANEXO 05: CONFIABILIDAD DE LOS ÍTEMS Y DIMENSIONES DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE VOCACIÓN DE SERVICIO.**

N°	ÍTEMS	Alfa de Cronbach
	<b>NORMATIVA</b>	
1	Estipulan en el MOF y ROF, la función a un funcionario.	0,682
2	Designan con resolución a un responsable para la mejora de la atención.	0,658
3	La mejora de la atención a la ciudadanía se incorpora en el plan estratégico y plan operativo de su institución, aprobados en su PEI.	0,706
4	Identifican las necesidades de la ciudadanía-cliente a través de instrumentos válidos.	0,710
5	Elaboran el informe de auditoría interna.	0,703
6	Cuentan con el TUPA indicando medios y lugares de pago.	0,696
7	Se encuentra disponible en el portal institucional, vitrinas y murales la información legal y técnica de los requisitos, costos y plazos actualizados.	0,698
8	Cuenta la entidad con formatos accesibles y gratuitos por la ciudadanía en los módulos o ventanas de atención.	0,727
	Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,726$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE	
	<b>ONTOLÓGICA</b>	
9	Se establecen perfiles de competencias genéricas: orientación al servicio, comunicación efectiva, trabajo en equipo, iniciativa y comportamiento ético.	0,775
10	Se establecen perfiles de competencias específicas: disposición para aprender, relaciones interpersonales y manejo de conflictos, adaptación al cambio y organización.	0,775
11	Considera que la atención es mejor mientras más personalizada.	0,793
12	Considera a la empleabilidad sobre la vocación para acceder a un puesto de trabajo en una entidad pública.	0,762
13	Considera que tratar a los usuarios y administrados como nos gustaría que nos traten rige el cumplimiento de sus funciones.	0,755
14	La integridad de un servidor público rige el compromiso, motivación e interés para realizar su trabajo independientemente de los beneficios que perciben a cambio.	0,787
15	Considera necesario reflexionar sobre su escala de valores antes de tomar decisiones dentro del ejercicio de sus funciones	0,794
16	Informa a quien corresponda alguna situación que atente en el desarrollo ético de su función.	0,797
17	La integridad de un servidor público determina su oposición a situaciones que atentan contra su ética al realizar su trabajo independientemente de las sanciones que les impongan.	0,769
	Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,799$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE	

<b>CALIDAD DE ATENCIÓN</b>		
18	Se aplica medidas de control sobre los principales riesgos que se identifican y se toman acciones correctivas.	0,834
19	Generar confianza en la ciudadanía es una motivación para el desempeño de las funciones encomendadas	0,813
20	Implementan buzón de sugerencias y libro de reclamaciones físico y virtual en la entidad de acuerdo al D.S. N° 042-2011-PCM.	0,804
21	Existen mejoras personales en el servidor público implementadas por los reclamos y sugerencias.	0,811
22	Se han establecido políticas para la mejora continua de los servicios sobre la base de la sistematización y análisis de los reclamos y sugerencias.	0,798
23	Se cuenta con mesa de partes ventiladas, señalada e iluminada.	0,790
24	Considera que cuenta con un espacio físico idóneo para desempeñar sus funciones	0,788
25	Existe personal asignado al mantenimiento de las instalaciones.	0,787
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,824$ La fiabilidad se considera como BUENO		
<b>CLIMA LABORAL</b>		
26	Incentivan y reconocen el logro de resultados del equipo responsable como política institucional.	0,897
27	Existen prácticas de reconocimiento del mejor desempeño que promuevan la innovación y compromiso por la excelencia profesional.	0,903
28	El servicio público que brinda la entidad es motivo de orgullo del personal.	0,910
29	Considera que los espacios de integración entre servidores públicos mejoran la calidad del desempeño en sus funciones.	0,918
30	Considera que la empatía y asertividad entre compañeros de trabajo influyen en el cumplimiento de sus funciones	0,914
31	Existen oportunidades de progresar en la institución.	0,905
32	Participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo	0,902
33	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal.	0,898
34	Cumplir con las actividades laborales en una tarea estimulante.	0,909
35	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	0,906
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,915$ La fiabilidad se considera como EXCELENTE		

La confiabilidad se realizó con los datos de la muestra piloto que se aplicó a 15 servidores, en donde el resultado fue de 0.843, considerado como BUENO.

**ANEXO 06: CONFIABILIDAD DE LOS ÍTEMS Y DIMENSIONES DE LA VARIABLE DEPENDIENTE ANTICORRUPCIÓN**

Nº	ÍTEMS	Alfa de Cronbach
	<b>SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA</b>	
1	Toman como base a la política nacional de simplificación administrativa.	0,881
2	Diseñan la metodología de simplificación de procedimientos y servicios administrativos y eliminan los que sean innecesarios.	0,863
3	Dan cumplimiento a la ley del silencio administrativo.	0,867
4	Implementan ventanillas únicas presenciales.	0,850
5	Incorporan los procedimientos y servicios administrativos simplificados al manual de procedimientos.	0,855
6	Dotan de instrumentos de información y comunicación en línea.	0,858
7	Establecen las ventanillas únicas virtuales especializadas	0,848
8	Promueven el acceso de la ciudadanía a los servicios en línea.	0,853
9	En la incorporación de personas a la institución, hacen inducción en el tema de simplificación administrativa.	0,847
10	Difunden los resultados de reconocimiento de las mejores prácticas en simplificación.	0,852
	Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,870$ La fiabilidad se considera como BUENO	
	<b>TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN</b>	
11	Supervisan el cumplimiento de la normativa relativa a la transparencia y acceso a la información.	0,776
12	Existen portales web en versiones multilingües y orales para facilitar el acceso.	0,760
13	Realizan campañas de sensibilización ciudadana sobre el acceso a la información.	0,739
14	Usan herramientas tecnológicas para facilitar el acceso a la información.	0,763
15	Existen los incentivos, estímulos y medidas de protección a los empleados que denuncian hechos de corrupción debidamente contratados.	0,742
16	Conoce usted si se dan respuesta a los requerimientos de información que les solicitan.	0,739
17	Se somete usted a investigaciones, revisiones o inspecciones necesarias para verificar su información.	0,793
	Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,787$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE	
	<b>PARTICIPACION CIUDADANA</b>	
18	Conocen sus derechos y obligaciones y han aprendido a cumplirlos y a exigirlos.	0,845



19	Utilizan los canales de atención de denuncias.	0,773
20	Solicitan la aplicación de sanciones.	0,752
21	Demandan el cumplimiento de las leyes de transparencia, ética y probidad en la función pública.	0,769
22	Asumen su rol protagónico en el control y fiscalización de la gestión.	0,757
23	Intervienen activamente las organizaciones civiles.	0,776
	Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,811$ La fiabilidad se considera como BUENO	
	<b>RECURSOS HUMANOS</b>	
24	Cuentan con perfiles de competencias para cargos públicos.	0,856
25	Es el sistema remunerativo transparente y establecen incentivos y sanciones relacionadas al desempeño.	0,814
26	Implementan alguna central de riesgo de funcionarios y servidores públicos a partir de las sanciones de destitución y despido.	0,821
27	Aseguran el acceso y promoción de la función pública bajo la meritocracia, transparencia e imparcialidad.	0,809
28	Fortalecen el sistema de sanciones por el uso inadecuado de bienes como vehículos o impresoras.	0,774
29	Fortalecen el sistema de declaraciones juradas de ingresos, bienes y rentas.	0,820
30	Cuentan con un sistema informático de declaraciones juradas que se publiquen electrónicamente.	0,821
	Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,840$ La fiabilidad se considera como BUENO	
	<b>RENDICIÓN DE CUENTAS</b>	
31	Conoce usted los lineamientos propios de las transferencias de recursos y rendición de cuentas.	0,854
32	Tiene usted conocimiento de la descripción general del proceso de transferencia y rendición de cuentas.	0,854
33	Considera usted que se recupera la legitimidad para las instituciones del Estado.	0,855
34	Cree usted que es un instrumento para hacer seguimiento y evaluación a la administración pública.	0,864
35	Considera que la rendición de cuentas facilita el ejercicio del control social a la gestión pública.	0,879
36	Cree usted que contribuye al desarrollo de los principios de transparencia y responsabilidad en el manejo de los recursos públicos.	0,857
37	Cree usted que constituye un espacio de interlocución directa de los servidores públicos y el Estado.	0,840
38	Cree usted que sirve como insumo para fortalecer la identidad del servidor público con el servicio público que brinda.	0,868
39	Considera usted que es un instrumento gubernamental muy importante para fortalecer la democracia.	0,852
40	Considera que se ejecuta las acciones correctivas en caso de	0,846

	incumplimiento de la presentación de solicitudes de recursos financieros y rendición de cuentas.	
41	Conoce usted aspectos y normas legales relacionadas a la función que se realiza.	0,844
42	Conoce usted si se utiliza normas de control emitidas por la Contraloría General de la República que puedan relacionarse con estas actividades.	0,846
	Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,866$ La fiabilidad se considera como BUENO	
	<b>CULTURA ÉTICA</b>	
43	Reconoce usted si se presentan argumentos o justificaciones que expliquen su desempeño.	0,859
44	Usted contrasta el desempeño demostrado contra una serie de estándares que se espera de los servidores públicos.	0,872
45	Reconoce usted si realiza la valoración de su desempeño a partir de un ejercicio de discusión de los méritos de las explicaciones dadas.	0,854
46	Realizan actividades para la internalización de la ética.	0,859
47	Conoce si la discusión la realiza frente al público ciudadano.	0,868
48	El proceso culmina con la emisión de un juicio de los aspectos meritorios y negativos identificados en el desempeño sujeto a revisión.	0,840
49	Conoce usted que es un deber legal y ético de todo funcionario de responder y explicar por la administración de fondos, bienes, servicios, y recursos públicos asignados.	0,869
50	En la institución se asegura que los servidores públicos respondan por sus acciones.	0,858
	Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,876$ La fiabilidad se considera como BUENO	
	<b>ACCIÓN SANCIONADORA</b>	
51	Conoce usted si se realizan tareas de monitoreo y vigilancia.	0,858
52	Considera que se reconocen los desempeños sobresalientes de los servidores públicos.	0,826
53	Conoce usted si se sancionan los desempeños que incurren en faltas.	0,822
54	Considera que se generan cambios que prevengan la recurrencia de los actos perniciosos.	0,871
55	Se retroalimenta la forma que opera la gestión pública mediante la generación de incentivos positivos.	0,861
56	Considera que se aplican mecanismos de rectificación con acciones remediables.	0,849
57	En la institución se otorgan compensaciones de aquellos afectados negativamente por el desempeño de los servidores públicos.	0,883
58	En la institución se castiga el comportamiento impropio de los servidores públicos.	0,813
59	Conoce si se aseguran el cumplimiento de las normas por medio de la imposición de sanciones.	0,811

60	Considera que los trabajadores de la institución asumen las consecuencias de sus actos.	0,831
	Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,858$ La fiabilidad se considera como BUENO	

La confiabilidad se realizó con los datos de la muestra piloto que se aplicó a 15 servidores, en donde el resultado fue de 0.966, considerado como EXCELENTE.

## ANEXO 07: CUESTIONARIO VOCACIÓN DE SERVICIO.

### CUESTIONARIO DE VOCACIÓN DE SERVICIO

Edad: \_\_\_\_\_

Sexo: Masculino [ ]

Femenino [ ]

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información que permita determinar el nivel de fomento y valoración de la vocación de servicio en la SUNAFIL – IRE Cajamarca. Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica permitirán mejorar la gestión pública y por ende la sociedad.

#### **INSTRUCCIONES:**

El cuestionario consta de 35 ítems. Cada ítem incluye cuatro alternativas de respuestas. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. **Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) con lapicero azul en el recuadro que considere que se aproxime más a la realidad**, es decir cuántas veces ocurren estas situaciones en tu centro de trabajo.

- Si no ocurre nunca, marca la alternativa **NUNCA (0)**
- Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **A VECES (1)**
- Si ocurren muchas veces, marca la alternativa **CASI SIEMPRE (2)**
- Si ocurren continuamente, marca la alternativa **SIEMPRE (3)**

Nº	ÍTEMS	NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
<b>NORMATIVA</b>					
1	Estipulan en el MOF y ROF, la función a un funcionario.				
2	Designan con resolución a un responsable para la mejora de la atención.				
3	La mejora de la atención a la ciudadanía se incorpora en el plan estratégico y plan operativo de su institución, aprobados en su PEI.				
4	Identifican las necesidades de la ciudadanía-cliente a través de instrumentos válidos.				
5	Elaboran el informe de auditoría interna.				
6	Cuentan con el TUPA indicando medios y lugares de pago.				
7	Se encuentra disponible en el portal institucional, vitrinas y murales la información legal y técnica de los requisitos, costos y plazos actualizados.				

8	Cuenta la entidad con formatos accesibles y gratuitos por la ciudadanía en los módulos o ventanas de atención.				
Nº	ÍTEMS	NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
<b>ONTOLÓGICA</b>					
9	Se establecen perfiles de competencias genéricas: orientación al servicio, comunicación efectiva, trabajo en equipo, iniciativa y comportamiento ético.				
10	Se establecen perfiles de competencias específicas: disposición para aprender, relaciones interpersonales y manejo de conflictos, adaptación al cambio y organización.				
11	Considera que la atención es mejor mientras más personalizada.				
12	Considera a la empleabilidad sobre la vocación para acceder a un puesto de trabajo en una entidad pública.				
13	Considera que tratar a los usuarios y administrados como nos gustaría que nos traten rige el cumplimiento de sus funciones.				
14	La integridad de un servidor público rige el compromiso, motivación e interés para realizar su trabajo independientemente de los beneficios que perciben a cambio.				
15	Considera necesario reflexionar sobre su escala de valores antes de tomar decisiones dentro del ejercicio de sus funciones				
16	Informa a quien corresponda alguna situación que atente en el desarrollo ético de su función.				
17	La integridad de un servidor público determina su oposición a situaciones que atentan contra su ética al realizar su trabajo independientemente de las sanciones que les impongan.				
<b>CALIDAD DE ATENCIÓN</b>					
18	Se aplica medidas de control sobre los principales riesgos que se identifican y se toman acciones correctivas.				
19	Generar confianza en la ciudadanía es una motivación para el desempeño de las funciones encomendadas				
20	Implementan buzón de sugerencias y libro de reclamaciones físico y virtual en la entidad de acuerdo al D.S. Nº 042-2011-PCM.				
21	Existen mejoras personales en el servidor público implementadas por los reclamos y sugerencias.				
22	Se han establecido políticas para la mejora continua de los servicios sobre la base de la sistematización y análisis de los reclamos y sugerencias.				
23	Se cuenta con mesa de partes ventiladas, señalada e iluminada.				

24	Considera que cuenta con un espacio físico idóneo para desempeñar sus funciones				
25	Existe personal asignado al mantenimiento de las instalaciones.				
<b>Nº</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>NUNCA</b>	<b>A VECES</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>SIEMPRE</b>
<b>CLIMA LABORAL</b>					
26	Incentivan y reconocen el logro de resultados del equipo responsable como política institucional.				
27	Existen prácticas de reconocimiento del mejor desempeño que promuevan la innovación y compromiso por la excelencia profesional.				
28	El servicio público que brinda la entidad es motivo de orgullo del personal.				
29	Considera que los espacios de integración entre servidores públicos mejoran la calidad del desempeño en sus funciones.				
30	Considera que la empatía y asertividad entre compañeros de trabajo influyen en el cumplimiento de sus funciones				
31	Existen oportunidades de progresar en la institución.				
32	Participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo				
33	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal.				
34	Cumplir con las actividades laborales en una tarea estimulante.				
35	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.				

¡Muchas gracias, por tu participación!

## ANEXO 08: CUESTIONARIO ANTICORRUPCIÓN

### CUESTIONARIO DE ANTICORRUPCIÓN

Edad: \_\_\_\_\_

Sexo: Masculino [ ]

Femenino [ ]

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información que permita determinar el nivel de avance en el que se encuentran los mecanismos de anticorrupción en la SUNAFIL – IRE Cajamarca. Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica permitirán mejorar la gestión pública y por ende la sociedad.

#### **INSTRUCCIONES:**

El cuestionario consta de 60 ítems. Cada ítem incluye cuatro alternativas de respuestas. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. **Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) con lapicero azul en el recuadro que considere que se aproxime más a la realidad**, es decir cuántas veces ocurren estas situaciones en tu centro de trabajo.

- Si no ocurre nunca, marca la alternativa **NUNCA (0)**
- Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **A VECES (1)**
- Si ocurren muchas veces, marca la alternativa **CASI SIEMPRE (2)**
- Si ocurren continuamente, marca la alternativa **SIEMPRE (3)**

Nº	ÍTEMS	NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
<b>SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA</b>					
1	Toman como base a la política nacional de simplificación administrativa.				
2	Diseñan la metodología de simplificación de procedimientos y servicios administrativos y eliminan los que sean innecesarios.				
3	Dan cumplimiento a la ley del silencio administrativo.				
4	Implementan ventanillas únicas presenciales.				
5	Incorporan los procedimientos y servicios administrativos simplificados al manual de procedimientos.				

6	Dotan de instrumentos de información y comunicación en línea.				
7	Establecen las ventanillas únicas virtuales especializadas				
8	Promueven el acceso de la ciudadanía a los servicios en línea.				
<b>Nº</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>NUNCA</b>	<b>A VECES</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>SIEMPRE</b>
9	En la incorporación de personas a la institución, hacen inducción en el tema de simplificación administrativa.				
10	Difunden los resultados de reconocimiento de las mejores prácticas en simplificación.				
<b>TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN</b>					
11	Supervisan el cumplimiento de la normativa relativa a la transparencia y acceso a la información.				
12	Existen portales web en versiones multilingües y orales para facilitar el acceso.				
13	Realizan campañas de sensibilización ciudadana sobre el acceso a la información.				
14	Usan herramientas tecnológicas para facilitar el acceso a la información.				
15	Existen los incentivos, estímulos y medidas de protección a los empleados que denuncian hechos de corrupción debidamente contratados.				
16	Conoce usted si se dan respuesta a los requerimientos de información que les solicitan.				
17	Se somete usted a investigaciones, revisiones o inspecciones necesarias para verificar su información.				
<b>PARTICIPACION CIUDADANA</b>					
18	Conocen sus derechos y obligaciones y han aprendido a cumplirlos y a exigirlos.				
19	Utilizan los canales de atención de denuncias.				
20	Solicitan la aplicación de sanciones.				
21	Demandan el cumplimiento de las leyes de transparencia, ética y probidad en la función pública.				
22	Asumen su rol protagónico en el control y fiscalización de la gestión.				
23	Intervienen activamente las organizaciones civiles.				
<b>RECURSOS HUMANOS</b>					
24	Cuentan con perfiles de competencias para cargos públicos.				
25	Es el sistema remunerativo transparente y establecen incentivos y sanciones relacionadas al desempeño.				



26	Implementan alguna central de riesgo de funcionarios y servidores públicos a partir de las sanciones de destitución y despido.				
27	Aseguran el acceso y promoción de la función pública bajo la meritocracia, transparencia e imparcialidad.				
28	Fortalecen el sistema de sanciones por el uso inadecuado de bienes como vehículos o impresoras.				
<b>Nº</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>NUNCA</b>	<b>A VECES</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>SIEMPRE</b>
29	Fortalecen el sistema de declaraciones juradas de ingresos, bienes y rentas.				
30	Cuentan con un sistema informático de declaraciones juradas que se publiquen electrónicamente.				
<b>RENDICIÓN DE CUENTAS</b>					
31	Conoce usted los lineamientos propios de las transferencias de recursos y rendición de cuentas.				
32	Tiene usted conocimiento de la descripción general del proceso de transferencia y rendición de cuentas.				
33	Considera usted que se recupera la legitimidad para las instituciones del Estado.				
34	Cree usted que es un instrumento para hacer seguimiento y evaluación a la administración pública.				
35	Considera que la rendición de cuentas facilita el ejercicio del control social a la gestión pública.				
36	Cree usted que contribuye al desarrollo de los principios de transparencia y responsabilidad en el manejo de los recursos públicos.				
37	Cree usted que constituye un espacio de interlocución directa de los servidores públicos y el Estado.				
38	Cree usted que sirve como insumo para fortalecer la identidad del servidor público con el servicio público que brinda.				
39	Considera usted que es un instrumento gubernamental muy importante para fortalecer la democracia.				
40	Considera que se ejecuta las acciones correctivas en caso de incumplimiento de la presentación de solicitudes de recursos financieros y rendición de cuentas.				
41	Conoce usted aspectos y normas legales relacionadas a la función que se realiza.				
42	Conoce usted si se utiliza normas de control emitidas por la Contraloría General de la República que puedan relacionarse con estas actividades.				
<b>CULTURA ÉTICA</b>					
43	Reconoce usted si se presentan argumentos o justificaciones que expliquen su desempeño.				
44	Usted contrasta el desempeño demostrado contra una serie de estándares que se espera de los servidores públicos.				
45	Reconoce usted si realiza la valoración de su desempeño a partir de un ejercicio de discusión de los méritos de las explicaciones dadas.				

46	Realizan actividades para la internalización de la ética.				
47	Conoce si la discusión la realiza frente al público ciudadano.				
48	El proceso culmina con la emisión de un juicio de los aspectos meritorios y negativos identificados en el desempeño sujeto a revisión.				
<b>Nº</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>NUNCA</b>	<b>A VECES</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>SIEMPRE</b>
49	Conoce usted que es un deber legal y ético de todo funcionario de responder y explicar por la administración de fondos, bienes, servicios, y recursos públicos asignados.				
50	En la institución se asegura que los servidores públicos respondan por sus acciones.				
<b>ACCIÓN SANCIONADORA</b>					
51	Conoce usted si se realizan tareas de monitoreo y vigilancia.				
52	Considera que se reconocen los desempeños sobresalientes de los servidores públicos.				
53	Conoce usted si se sancionan los desempeños que incurren en faltas.				
54	Considera que se generan cambios que prevengan la recurrencia de los actos perniciosos.				
55	Se retroalimenta la forma que opera la gestión pública mediante la generación de incentivos positivos.				
56	Considera que se aplican mecanismos de rectificación con acciones remediabiles.				
57	En la institución se otorgan compensaciones de aquellos afectados negativamente por el desempeño de los servidores públicos.				
58	En la institución se castiga el comportamiento impropio de los servidores públicos.				
59	Conoce si se aseguran el cumplimiento de las normas por medio de la imposición de sanciones.				
60	Considera que los trabajadores de la institución asumen las consecuencias de sus actos.				

¡Muchas gracias, por tu participación!

## **ANEXO 9: FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO VOCACIÓN DE SERVICIO**

### **1. Nombre:**

Cuestionario de **Vocación de servicio**

### **2. Autor:**

Núñez Romero Luzkelly Victoria

### **3. Objetivo:**

Identificar el nivel de vocación de servicio de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia regional de Cajamarca en el 2019.

### **4. Normas:**

- Al responder el cuestionario se debe ser veraz y objetivo con las respuestas para obtener información fidedigna.

### **5. Usuarios (muestra):**

La población estará conformada por 27 participantes de los cuales los 27 son servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia regional de Cajamarca en el 2019.

### **6. Unidad de análisis:**

Servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia regional de Cajamarca en el 2019.

### **7. Modo de aplicación:**

- El instrumento está elaborado de 35 ítems, divididas en cuatro dimensiones de la vocación de servicio y su escala es de cero, uno, dos, tres y cuatro puntos por cada ítem.
- Los participantes tienen que desarrollar el cuestionario en forma individual, consignando los datos requeridos de acuerdo a las instrucciones para su respectivo desarrollo
- Para la aplicación del instrumento se estima unos 20 minutos y los materiales que utilizará son un bolígrafo azul.

### **8. Estructura:**

El cuestionario referido a la variable independiente: **Vocación de Servicio** consta de 35 ítems en cuatro dimensiones: normativa tiene 8 ítems, ontológica 9 ítems, calidad de atención 8 ítems y clima laboral tiene 10 ítems. Cada ítem incluye cuatro alternativas de respuestas: nunca, a veces, casi siempre, siempre.

## 9. Escalas diagnósticas:

### 9.1. Escala general de la variable independiente: Vocación de servicio.

<b>Intervalo</b>	<b>Nivel</b>
0-35	Bajo
36-70	Medio
71-105	Alto

### 9.2. Escala específica (por dimensión):

<b>Dimensión</b>	<b>Intervalo</b>	<b>Nivel</b>
- Normativa	0-08	Bajo
	09-16	Medio
	17-24	Alto

<b>Dimensión</b>	<b>Intervalo</b>	<b>Nivel</b>
- Ontológica	0-09	Bajo
	10-18	Medio
	19-27	Alto

<b>Dimensión</b>	<b>Intervalo</b>	<b>Nivel</b>
- Calidad de atención	0-08	Bajo
	09-16	Medio
	17-24	Alto

<b>Dimensiones</b>	<b>Intervalo</b>	<b>Nivel</b>
- Clima laboral	0-10	Bajo
	11-20	Medio
	21-30	Alto

### **9.3. Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:**

Nunca	: 0
A veces	: 1
Casi siempre	: 2
Siempre	: 3

### **10. Validación y confiabilidad:**

La validez de contenido del instrumento se realizó por opinión de seis expertos del área de investigación. Se utilizó la prueba de V de Aiken.

Dr. Pedro Otoniel Morales Salazar

Mg. Víctor Alberto Tenorio Flores

Mg. Karla Cecilia Carrasco Núñez

Mg. Mary Elizabeth Lescano Melendez

Mg. Rolando Agustín de la Cruz Asmat

Mg. Segundo Eloy Soto Abanto

Con los datos de calificación se calculó con el Coeficiente de V de Aiken y la Razón de Contenido de Lawshe. La validez de constructo se realizó a través del análisis factorial y la confiabilidad del instrumento se realizó por el método de Alfa de Cronbach. En ambos casos se determinó con el SPSS Versión 25.

## **ANEXO 10: FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO ANTICORRUPCIÓN.**

### **1. Nombre:**

Cuestionario de Anticorrupción

### **2. Autor:**

Mg. Apolitano Rodríguez, Jorge Santos; adaptado por Br. Luzkelly Victoria Núñez Romero.

### **3. Objetivo:**

Identificar el nivel de anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia regional de Cajamarca en el 2019.

### **4. Normas:**

- Al responder el cuestionario se debe ser veraz y objetivo con las respuestas para obtener información fidedigna.

### **5. Usuarios (muestra):**

La población estará conformada por 27 participantes de los cuales los 27 son servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia regional de Cajamarca en el 2019.

### **6. Unidad de análisis:**

Servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia regional de Cajamarca en el 2019.

### **7. Modo de aplicación:**

- El instrumento está elaborado de 35 ítems, divididas en cuatro dimensiones de la vocación de servicio y su escala es de cero, uno, dos, tres y cuatro puntos por cada ítem.
- Los participantes tienen que desarrollar el cuestionario en forma individual, consignando los datos requeridos de acuerdo a las instrucciones para su respectivo desarrollo
- Para la aplicación del instrumento se estima unos 20 minutos y los materiales que utilizará son un bolígrafo azul.

### **8. Estructura:**

El cuestionario referido a la variable dependiente Participación del Consejo Consultivo de Niñas, Niños y Adolescentes consta de 60 ítems en siete dimensiones: simplificación administrativa tiene 10 ítems, transparencia y acceso a la información tiene 07 ítems, participación ciudadana tiene 06 ítems, recursos humanos tiene 07 ítems, rendición de cuentas tiene 12 ítems, cultura ética tiene 08 ítems, acción

sancionadora tiene 10 ítems. Cada ítem incluye cuatro alternativas de respuestas: nunca, a veces, casi siempre, siempre.

## 9. Escalas diagnósticas:

### 9.1. Escala general de la variable dependiente: Anticorrupción

Intervalo	Nivel
10-60	Bajo
61-120	Medio
121-180	Alto

### 9.2. Escala específica (por dimensión):

Dimensiones	Intervalo	Nivel
- Simplificación administrativa	0-10	Bajo
	11-20	Medio
	21-30	Alto

Dimensión	Intervalo	Nivel
- Transparencia y acceso a la información - Recursos humanos	0-07	Bajo
	08-14	Medio
	15-21	Alto

Dimensión	Intervalo	Nivel
- Participación ciudadana	0-06	Bajo
	07-12	Medio
	13-18	Alto

Dimensión	Intervalo	Nivel
-----------	-----------	-------

- Rendición de cuentas	0-12	Bajo
	13-24	Medio
	25-36	Alto

Dimensión	Intervalo	Nivel
- Cultura ética	0-08	Bajo
	09-16	Medio
	17-24	Alto

Dimensión	Intervalo	Nivel
- Acción sancionadora	0-10	Bajo
	11-20	Medio
	21-30	Alto

### 9.3. Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:

Nunca	: 0
A veces	: 1
Casi siempre	: 2
Siempre	: 3

### 10. Validación y confiabilidad:

La validez de contenido del instrumento se realizó por opinión de seis expertos del área de investigación. Se utilizó la prueba de V de Aiken.

Dr. Pedro Otoniel Morales Salazar

Mg. Víctor Alberto Tenorio Flores

Mg. Karla Cecilia Carrasco Núñez

Mg. Mary Elizabeth Lescano Melendez

Mg. Rolando Agustín de la Cruz Asmat

Mg. Segundo Eloy Soto Abanto



Con los datos de calificación se calculó con el Coeficiente de V de Aiken y la Razón de Contenido de Lawshe. La validez de constructo se realizó a través del análisis factorial y, la confiabilidad del instrumento se realizó por el método de Alfa de Cronbach. En ambos casos se determinó con el SPSS Versión 25.

## ANEXO 11: CONSTANCIA DE REALIZACIÓN DE ESTUDIO.

### CONSTANCIA DE REALIZACIÓN DE ESTUDIO

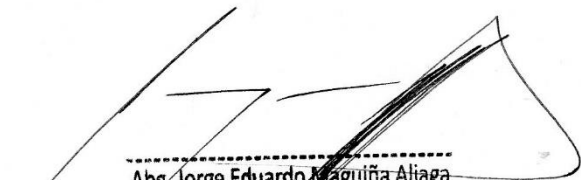
El Intendente de la Intendencia Regional de Cajamarca – SUNAFIL,

**HACE CONSTAR:** \

Que la abogada LUZKELLY VICTORIA NÚÑEZ ROMERO, identificada con DNI N°46607194, estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo, ha realizado su estudio de investigación, titulado: **“LA VOCACIÓN DE SERVICIO EN LA ANTICORRUPCIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA SUNAFIL – IRE CAJAMARCA – 2019”**, en el mes de junio del presente año, aplicando dos instrumentos de recolección de datos, consistente en dos cuestionarios, uno de vocación de servicio y otro de anticorrupción a 27 servidores públicos de la Intendencia Regional de SUNAFIL en la región Cajamarca.

Se expide el presente a solicitud de la interesada para los fines académicos pertinentes a la obtención del grado de maestra en la especialidad de Gestión Pública.

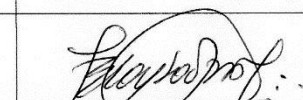
Cajamarca, 10 de junio de 2019



Abg. Jorge Eduardo Magaña Aliaga  
Intendente Regional  
Intendencia Regional de Cajamarca  
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

## ANEXO 12: FICHAS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE INSTRUMENTO.


### FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de anticorrupción		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de anticorrupción de los servidores públicos de SUNAFIL-IRE Cajamarca-2019		
Aplicado a la Muestra Participante	27 servidores públicos de SUNAFIL-IRE Cajamarca		
Nombres y Apellidos del Experto	SEGUNDO ELOY SOTO ABANTO	DNI N°	42260515
Dirección Domiciliaria	AV. CÉSAR VALLEJO 1135	Teléfono Domiciliario	
Título Profesional / Especialidad	INGENIERO ESTADÍSTICO	Teléfono Celular	968361601
Grado Académico	MAESTRO EN INGENIERÍA INDUSTRIAL		
FIRMA		Lugar y Fecha:	TRUJILLO, 8 de junio 2019



Mg. Segundo Eloy Soto Abanto  
Ingeniero Estadístico  
CIP: 96764  
Maestro en Ingeniería Industrial

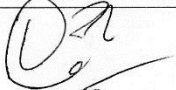
### FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de vocación de servicio		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de la vocación de servicios de los servidores públicos de SUNAFIL-IRE Cajamarca-2019		
Aplicado a la Muestra Participante	27 servidores públicos de SUNAFIL-IRE Cajamarca		
Nombres y Apellidos del Experto	SEGUNDO ELOY SOTO ABANTO	DNI N°	42260515
Dirección Domiciliaria	AV. CÉSAR VALLEJO 1135	Teléfono Domiciliario	
Título Profesional / Especialidad	INGENIERO ESTADÍSTICO	Teléfono Celular	968361601
Grado Académico	MAESTRO EN INGENIERÍA INDUSTRIAL		
FIRMA		Lugar y Fecha:	TRUJILLO, 8 de junio 2019




Mg. Segundo Eloy Soto Abanto  
Ingeniero Estadístico  
CIP: 96764  
Maestro en Ingeniería Industrial

**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:**

Nombre del Instrumento	Cuestionario de anticorrupción		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de anticorrupción de los servidores públicos de SUNAFIL-IRE Cajamarca-2019		
Aplicado a la Muestra Participante	27 servidores públicos de SUNAFIL-IRE Cajamarca		
Nombres y Apellidos del Experto	Rolando Agustín De la Cruz Asmat	DNI N°	18014068
Dirección Domiciliaria	Delfín Coravera 127 urb. Sta. María	Teléfono Domiciliario	345854
Título Profesional / Especialidad	Contador Público	Teléfono Celular	965818098
Grado Académico	MAESTRO - MBA DIRECCION BANCARIA Y MERCADOS DE CAPITALIS		
FIRMA		Lugar y Fecha:	8 de Junio del 2019

**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:**

Nombre del Instrumento	Cuestionario de vocación de servicio		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de la vocación de servicios de los servidores públicos de SUNAFIL-IRE Cajamarca-2019		
Aplicado a la Muestra Participante	27 servidores públicos de SUNAFIL-IRE Cajamarca		
Nombres y Apellidos del Experto	Rolando Agustín De la Cruz Asmat	DNI N°	18014068
Dirección Domiciliaria	Delfín Coravera 127 urb. Sta. María	Teléfono Domiciliario	345854
Título Profesional / Especialidad	Contador Público	Teléfono Celular	965818098
Grado Académico	MAESTRO : MBA DIRECCION BANCARIA Y MERCADOS DE CAPITALIS		
FIRMA		Lugar y Fecha:	8 de Junio del 2019

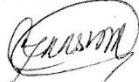
**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:**

Nombre del Instrumento	Cuestionario de anticorrupción		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de anticorrupción de los servidores públicos de SUNAFIL-IRE Cajamarca-2019		
Aplicado a la Muestra Participante	27 servidores públicos de SUNAFIL-IRE Cajamarca		
Nombres y Apellidos del Experto	Mary Elizabeth Lescano Meléndez	DNI N°	44003554
Dirección Domiciliaria	Eufemio Lora y Lora 411 - Palenque	Teléfono Domiciliario	044-247647
Título Profesional / Especialidad	Administración	Teléfono Celular	920 106 753
Grado Académico	Maestría		
FIRMA		Lugar y Fecha:	08 de junio del 2019


**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:**

Nombre del Instrumento	Cuestionario de vocación de servicio		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de la vocación de servicios de los servidores públicos de SUNAFIL-IRE Cajamarca-2019		
Aplicado a la Muestra Participante	27 servidores públicos de SUNAFIL-IRE Cajamarca		
Nombres y Apellidos del Experto	Mary Elizabeth Lescano Meléndez	DNI N°	44003554
Dirección Domiciliaria	Eufemio Lora y Lora 411 - Palenque	Teléfono Domiciliario	044-247647
Título Profesional / Especialidad	Administración	Teléfono Celular	920 106 753
Grado Académico	Maestría		
FIRMA		Lugar y Fecha:	08 de junio del 2019

**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:**


<b>Nombre del Instrumento</b>	<b>Cuestionario de anticorrupción</b>		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	<b>Medir el nivel de anticorrupción de los servidores públicos de SUNAFIL-IRE Cajamarca - 2019</b>		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	<b>27 Servidores públicos de SUNAFIL-IRE Cajamarca</b>		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	Karla Cecilia Carrasco Nuñez	<b>DNI N°</b>	42790956
<b>Dirección Domiciliaria</b>	Nº B Lte 24 Dpto 302-Urb San Andrés -VETAP	<b>Teléfono Domiciliario</b>	
<b>Título Profesional / Especialidad</b>	Abogada	<b>Teléfono Celular</b>	959384235
<b>Grado Académico</b>	Maestra en Gestión Pública		
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	Trujillo, 02 de Junio de 2019

**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:**


<b>Nombre del Instrumento</b>	<b>Cuestionario de vocación de servicio</b>		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	<b>Medir el nivel de la vocación de servicio de los servidores públicos de SUNAFIL-IRE Cajamarca - 2019</b>		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	<b>27 Servidores públicos de SUNAFIL-IRE Cajamarca</b>		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	Karla Cecilia Carrasco Nuñez	<b>DNI N°</b>	42790956
<b>Dirección Domiciliaria</b>	Nº B Lte 24 -Dpto 302-Urb San Andrés -VETAP	<b>Teléfono Domiciliario</b>	
<b>Título Profesional / Especialidad</b>	Abogada	<b>Teléfono Celular</b>	959384235
<b>Grado Académico</b>	Maestra en Gestión Pública		
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	Trujillo, 02 de Junio de 2019



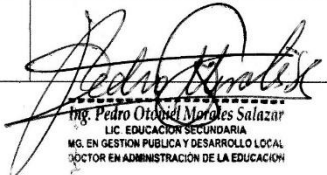
**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:**

Nombre del Instrumento	Cuestionario de anticorrupción		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de anticorrupción de los servidores públicos de SUNAFIL-IRE Cajamarca-2019		
Aplicado a la Muestra Participante	27 servidores públicos de SUNAFIL-IRE Cajamarca		
Nombres y Apellidos del Experto	VÍCTOR ALBERTO TENORIO FLORES	DNI N°	18133734
Dirección Domiciliaria	MZ "H" - LOTE "27" URBANIZACIÓN HUERTA BELLA - TRUJILLO	Teléfono Domiciliario	
Título Profesional / Especialidad	INGENIERO CIVIL	Teléfono Celular	948681030
Grado Académico	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 02 de Junio del 2019

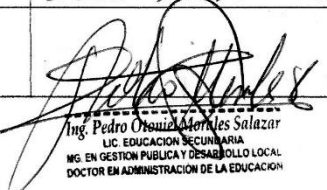
**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:**

Nombre del Instrumento	Cuestionario de vocación de servicio		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de la vocación de servicios de los servidores públicos de SUNAFIL-IRE Cajamarca-2019		
Aplicado a la Muestra Participante	27 servidores públicos de SUNAFIL-IRE Cajamarca		
Nombres y Apellidos del Experto	VÍCTOR ALBERTO TENORIO FLORES	DNI N°	18133734
Dirección Domiciliaria	MZ "H" LOTE "27" URBANIZACIÓN HUERTA BELLA - TRUJILLO	Teléfono Domiciliario	
Título Profesional / Especialidad	INGENIERO CIVIL	Teléfono Celular	948681030
Grado Académico	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 02 de Junio del 2019

**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:**

<b>Nombre del Instrumento</b>	<b>Cuestionario de anticorrupción</b>		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	<b>Medir el nivel de anticorrupción de los servidores públicos de SUNAFIL-IRE Cajamarca-2019</b>		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	<b>27 servidores públicos de SUNAFIL-IRE Cajamarca</b>		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	<i>Pedro Otaniel Morales Salazar</i>	<b>DNI N°</b>	<i>17910106</i>
<b>Dirección Domiciliaria</b>	<i>Calle Las Esmeraldas 350 - Urb. Sta. Dña. Trujillo</i>	<b>Teléfono Domiciliario</b>	<i>044-622989</i>
<b>Título Profesional / Especialidad</b>	<i>Ingeniero Mecánico</i>	<b>Teléfono Celular</b>	<i>966814497</i>
<b>Grado Académico</b>	<i>Doctor en Administración en Educación</i>		
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	<i>Trujillo, 8 de Junio del 2019</i>
	<small>                     Ing. Pedro Otaniel Morales Salazar                      LIC. EDUCACIÓN SECUNDARIA                      MG. EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL                      DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN                 </small>		

**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:**

<b>Nombre del Instrumento</b>	<b>Cuestionario de vocación de servicio</b>		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	<b>Medir el nivel de la vocación de servicios de los servidores públicos de SUNAFIL-IRE Cajamarca-2019</b>		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	<b>27 servidores públicos de SUNAFIL-IRE Cajamarca</b>		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	<i>Pedro Otaniel Morales Salazar</i>	<b>DNI N°</b>	<i>17910106</i>
<b>Dirección Domiciliaria</b>	<i>Calle Las Esmeraldas 350 - Urb. Sta. Dña. Trujillo</i>	<b>Teléfono Domiciliario</b>	<i>044-622989</i>
<b>Título Profesional / Especialidad</b>	<i>Ingeniero Mecánico</i>	<b>Teléfono Celular</b>	<i>966814497</i>
<b>Grado Académico</b>	<i>Doctor en Administración de la Educación</i>		
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	<i>Trujillo, 8 de Junio del 2019</i>
	<small>                     Ing. Pedro Otaniel Morales Salazar                      LIC. EDUCACIÓN SECUNDARIA                      MG. EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL                      DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN                 </small>		



## ANEXO 13: MATRIZ DE CONSISTENCIA INTERNA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

INTRODUCCION	MÉTODO			RESULTADOS	DISCUSIÓN	CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES		
<p><b>ESTUDIOS PREVIOS:</b> En la búsqueda de trabajos previos realizados a nivel internacional se ha encontrado a Martínez (2015), con su trabajo de grado titulado "Profesionalización de los Funcionarios Públicos en el municipio de Atlatla, México en periodo: 2013-2015, desarrollando como objetivo central "exponer las causas que coartan la profesionalización en la municipalidad de Atlatla Estado de México, durante el 2013-2015"; planteó también metas particulares que se ven manifestadas en los capítulos que desarrolla; el primero se orienta a la exploración detallada de los escritores que desarrollan la teoría ortodoxia administrativa, concluyendo en lo siguiente: la carencia de planeamiento, la desaparición de servidores probos y de altas cualidades, así como la ausencia de herramientas que favorezcan el progreso socioeconómico, propiciando que los municipios locales hagan frente a situaciones de conflicto habituales. De igual manera, la fragilidad de los recursos normativos dificulta la implementación de un sistema de profesionalización. La tesis indicada sirve de aporte a la presente investigación, porque realiza un análisis sustancial de los obstáculos de la administración estatal, la carencia de vocación de servicio como factor determinante para la necesaria profesionalización de los servidores públicos, que produzca una mejor visualización; así como, el análisis de los autores, Weber, Taylor y Barnard, los que concuerdan en que resulta necesario que disminuir los trámites administrativos inmersos en el desarrollo de las actividades propias de la administración pública de manera organizada, eficaz y con</p>	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODO:	<p><b>DESCRIPCION DE RESULTADOS:</b> En la Tabla 1, se observa que, el 85.2% de servidores públicos presentan un nivel medio en la variable vocación de servicio y el 14.8% de servidores públicos ostentan un nivel bajo en la variable vocación de servicio. En la Tabla 2, se observa que, el 77.8% de los servidores públicos presentan un nivel medio en la variable anticorrupción y el 18.5% de servidores públicos presentan un nivel bajo en la variable anticorrupción y sólo el 3.7% de los servidores públicos presentan un nivel alto en la variable anticorrupción. En la Tabla 3, se observa que en todas las dimensiones de la variable vocación de servicios, los servidores presentan un nivel medio, en el siguiente orden: Calidad de atención 77.8% en nivel medio, seguido de 22.2% en nivel bajo; ontológica 74.1% en nivel medio, seguido de 18.5% en nivel bajo; normativa 66.7% en nivel medio, seguido de 22.2% en nivel bajo, solo el 11.1% en nivel alto y clima laboral</p>	<p>El estudio realizado pretende establecer si la vocación de servicio incide muy significativamente en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019; ante ello, lo obtenido en la investigación, es como sigue: Conforme se puede observar de las tablas 1 y 2, los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia regional de Cajamarca en el 2019 presentan en mayor porcentaje en el nivel medio de ambas variables de estudio, en vocación de servicio se obtuvo un 85.2% y en anticorrupción un 77.8%, evidenciando que existe una realidad poco aceptable en los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia regional de Cajamarca en el 2019 ya que la vocación de servicio y la anticorrupción de los servidores públicos que ahí laboran se encuentran en nivel medio, cuando lo necesario en un servidor público es que su vocación de servicio y su anticorrupción sean altas conforme lo postula el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (2014) en su Artículo científico "Vocación de Servicio"; así mismo, con ello se ratifica lo obtenido en el 2018 respecto al índice de Percepción de Corrupción en nuestro país, el cual fue elaborado por Transparencia Internacional. 77.8% en nivel medio, seguido de 22.2% en nivel bajo; ontológica 74.1% en nivel medio, seguido de 18.5% en nivel bajo; normativa 66.7% en nivel medio, seguido de 22.2% en nivel bajo, solo el 11.1% en nivel alto y clima laboral</p>	<p>Se determinó que la vocación de servicio incide muy significativamente en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019, con un valor del coeficiente de Pearson es 0.561 (positiva moderada) con correlación 0.002 (P&lt;0,01); por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.  Se identificó que el nivel de vocación de servicio de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019, es de nivel medio con 85.2%.  Se identificó que el nivel de anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019, es de nivel medio con 77.8%.  Se develó que la dimensión normativa de la vocación de servicio no incide significativamente en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019, con significancia de correlación 0.055 con nivel de significancia mayor al 5% de significancia estándar (P&gt;0,05).  Se develó que la dimensión ontológica de la vocación de servicio incide significativamente en la anticorrupción de los servidores</p>	<p>Al finalizar la investigación científica realizada, se plantean como recomendaciones las siguientes:  Al intendente de la SUNAFIL – IRE Cajamarca, reconocer en sus instrumentos de gestión a la vocación de servicio como un requisito indispensable en los servidores públicos que laboren en dicha entidad como causa directa para el fortalecimiento de la anticorrupción de los mismos.  Implementar talleres de trato interpersonal para el fortalecimiento de la escala de valores de los servidores estatales de la SUNAFIL – IRE Cajamarca con el propósito de incrementar el nivel de vocación de servicio en dichos servidores.  Implementar adecuadamente los perfiles de contratación de los servidores públicos que ingresarán a la SUNAFIL – IRE Cajamarca, basados en indicadores que evidencien la existencia de un alto nivel de vocación de servicio en la persona que aspire al cargo.  Que la SUNAFIL – IRE Cajamarca, plantee la iniciativa normativa para que se establezca en cada intendencia una secretaría técnica que investigue de manera directa los casos que transgredan el principio de la vocación de servicio con actos que vulneren las normas de la materia,</p>	
	Normativa	Gestión de la integridad basada en normas. Aplicación del Código de Ética de la función pública	Gestión de la integridad basada en valores Desempeño ético de los roles públicos.	<b>MÉTODO:</b> Método lógico: Debido a que se analizó la realidad problemática de la SUNAFIL – IRE Cajamarca teniendo como base el conocimiento teórico sobre la vocación de servicio y la anticorrupción. Método analítico: Mediante el cual se analizó en el marco teórico, las teorías sobre el tema y su aplicación a la realidad a través de los instrumentos válidos y confiables, a efectos de determinar de qué manera incide la vocación de servicio en la anticorrupción de los servidores públicos. Método inductivo-deductivo: Debido a que se enunciaron las premisas o hipótesis de investigación, para abordar las conclusiones del estudio en función de los objetivos propuestos sobre la vocación de servicio y la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL – IRE Cajamarca.					<b>TIPO DE ESTUDIO:</b>  Cuantitativa No experimental
	Ontológica	Atención personalizada Motivación para realizar el trabajo	Buena infraestructura y su mantenimiento	<b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</b> Correlacional – causal Transversal					<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL:</b> "La vocación de servicio es la virtud que radica en el alma y comprende el compromiso, pasión y espíritu de entrega hacia la actividad o atribución que se debe desarrollar". El autor también lo considera "Práctica constante
	Calidad de atención al usuario	Clima laboral	Mecanismos de motivación al personal Actividades de integración	"Práctica constante					

<p>servidores que demuestren tener la vocación para servir.</p> <p>Otro de los trabajos revisados para la presente investigación ha sido la tesis de maestría de Bautista (2001) con su documento titulado La Ética en los servidores públicos. Cuyo objetivo general trata sobre “revalorar la ética dando énfasis en los temas estatales, destacando los componentes éticos propios de los trabajadores público, evidenciar los valores morales de la gestión pública en el terreno internacional y en México”, así como “instaurar alternativas para incentivar el cambio de actitud de los servidores públicos conteniendo una alternativa cultural novedosa basada en el servir”.</p> <p>Dicha investigación arribó en la conclusión que todo Estado, al ser llamado estrictamente de ese modo, “la mayor preocupación debe primar en la orientación y vigilancia del actuar de las personas”, es decir, recae en él la responsabilidad de mitigar, suplir y regular los deseos y las pasiones de los ciudadanos con el propósito de establecer “una fraternidad de la Comunidad Política”. De ahí que se desprenda que “es función de todo gobierno educar a su gente, constituirlo, organizarlo, conservar su cultura, su integridad, su identidad, sus valores” por medio del fomento de principios éticos que medien la educación de los individuos y, así, sean capaces de “realizar acciones distinguidas” orientadas al “mérito, reconocimiento y virtud”.</p> <p>El mismo autor sostiene que un comportamiento correcto muestra la ética del individuo, es decir, permite discernir entre lo correcto y lo incorrecto. En tal sentido, afirma que “la idea de servicio está ligada a aplicar la ética a la función pública” en tanto que todo cuanto ejerzan los servidores públicos está orientado al bien común. Es, a su vez, “una manera de controlar el arbitrario uso del poder, una razón trascendental para hacer perdurar en los ciudadanos el sentimiento de creer en el trabajo que desempeñan las entidades del estado y la gestión implementada”. Concluyendo en “demostrar que la ética es una razón fundamental para incrementar el nivel de la gestión pública, irradiando con ello una conducta transparente y sin mentiras, eficiente, sin subjetividades e integral del trabajadores que prestan sus servicios al estado y hacen realidad los asuntos del Estado”.</p>	<p>que permite involucrarse en el trabajo, para hacer más y mejor las cosas”.</p> <p>(Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, 2014)</p> <p><b>ESCALA DE MEDICION:</b> Ordinal de tipo Likert. Nunca A veces Casi Siempre Siempre</p>		<p>Autorrealización</p>	<p><b>POBLACION:</b></p> <p>27 servidores públicos de la SUNAFIL – IRE Cajamarca.</p> <p><b>MUESTRA:</b></p> <p>27 servidores públicos de la SUNAFIL – IRE Cajamarca.</p> <p><b>MUESTREO:</b></p> <p>No probabilístico por conveniencia.</p>	<p>51.9% en nivel medio, seguido de 40.7% en nivel bajo, y solo el 7.4% en nivel alto.</p> <p>En la Tabla 4, se observa que en todas las dimensiones de anticorrupción, los servidores presentan un nivel medio, en el siguiente orden: participación ciudadana 70.4% en nivel medio, seguido de 22.2% en nivel bajo; rendición de cuentas 70.4% en nivel medio, seguido de 22.2% en nivel bajo; cultura ética 63% en nivel medio, seguido de 22.2% en nivel bajo, solo el 14.8% en nivel alto; simplificación administrativa 48.1% en nivel medio, seguido de 33.3% en nivel alto, el 18.5% en nivel bajo; transparencia y acceso a la información 40.7% en nivel medio, 40.7% en nivel bajo, solo el 18.6% en nivel alto; recursos humanos 40.7% en nivel medio, 40.7% en nivel bajo, solo el 18.6% en nivel alto y acción sancionadora 40.7% en nivel medio, 51.9% en nivel bajo, solo el 7.4% en nivel alto.</p>	<p>que el promedio regional (Brito, 2019); así mismo, los resultados conseguidos en ésta investigación, reafirman la necesidad de implementar las recomendaciones hechas por la (OCDE, 2014) al Perú, tanto en el ámbito de la vocación de servicio, régimen disciplinario y la función del sistema de justicia penal para combatir el problema y fortalecer la anticorrupción de los servidores públicos.</p> <p>De igual forma, se puede observar de tabla 3 que en todas las dimensiones de vocación de servicios, prima que los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca presentan un nivel medio, siendo necesario mencionar que hay un cierto porcentaje menor pero preocupante, en nivel bajo, de acuerdo al siguiente orden: Calidad de atención al usuario 77.8% en nivel medio, seguido de 22.2% en nivel bajo; dimensión ontológica con el 74.1% en nivel medio, seguido de 18.5% en nivel bajo; dimensión normativa 66.7% en nivel medio, seguido de 22.2% en nivel bajo y finalmente en la dimensión clima laboral el 51.9% presenta nivel medio, seguido de 40.7% en nivel bajo; porque, tal como se evidencia de las respuestas dadas en los cuestionarios resueltos por los trabajadores del estado que laboran en SUNAFIL, Intendencia regional de Cajamarca, éstos reconocen que no ocurren en dicha entidad circunstancias y condiciones básicas que demuestren el nivel esperado por el Estado respecto de la vocación de servicio de sus servidores públicos, por ejemplo al no identificarse las verdaderas necesidades de la ciudadanía en instrumentos básicos, no considerar necesario reflexionar sobre su escala de valores antes de tomar decisiones dentro del ejercicio de sus funciones, inaplicando acciones de control sobre los más importantes riesgos que se detectan y se ejecutan las corregidoras, así como el desgano en la atención a los usuarios y administrados por el desinterés en los problemas que puedan tener y son objetivo primordial de la entidad solucionar, sólo porque consideran que no cuentan con un espacio físico idóneo para desempeñar sus funciones.</p> <p>Siendo que los resultados detallados en el párrafo anterior, son contrarios a lo establecido en una conferencia iberoamericana en el año 2003, en la que el</p>	<p>públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019, con significancia de correlación 0.027 con nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar (P&lt;0.05).</p> <p>Se develó que la dimensión calidad de atención al usuario de la variable vocación de servicio incide significativamente en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019; con significancia de correlación 0.029 con nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar (P&lt;0.05).</p> <p>Se develó que la dimensión clima laboral de la vocación de servicio incide significativamente en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019, con significancia de correlación 0.047 con nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar (P&lt;0.05).</p> <p>Se estableció que la relación entre la vocación de servicio y la simplificación administrativa para el fortalecimiento de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019, es de nivel medio con un 44.4%; no obstante, con significancia de correlación 0.004 con nivel de significancia menor al 1% de significancia estándar (P&lt;0.01) la vocación de servicio incide muy significativamente en la dimensión simplificación administrativa de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019</p> <p>Se estableció que la relación entre la vocación de servicio y la dimensión transparencia y acceso a la información para el fortalecimiento de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año</p>	<p>fortaleciendo de manera directa la práctica constante de la vocación de servicio y con ello la anticorrupción de los servidores públicos.</p> <p>A los servidores públicos de la SUNAFIL – IRE Cajamarca que participen activamente en los eventos de capacitación para mejorar y mantener su nivel académico sobre las normas que involucran los importantes temas concernientes a la anticorrupción.</p> <p>Que éste estudio realizado en el marco de la investigación científica, sea difundida y se aproveche como base para realizar nuevas exploraciones investigativas en temas relacionados, pues se han formado muchas posibilidades de estudio en el ámbito de la gestión pública, con la finalidad de lograr el verdadero fortalecimiento del sistema anticorrupción, reforzando lo que directamente influye en ella, como es la vocación de servicio de los servidores del Estado.</p> <p>Al gobierno nacional que considera al problema de la corrupción como prioridad, emprenda la esquematización, implementación y ejecución de Políticas Públicas en donde el Estado revalore y enaltezca a la vocación de servicio.</p>
	<p><b>VARIABLE DEPENDIENTE:</b> Anticorrupción</p> <p><b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b> Anticorrupción tiene como significado “que tiene como objetivo la lucha contra la corrupción económica, política, administrativa, etc.”</p>	<p>Simplificación Administrativa</p>	<p>La política nacional de simplificación administrativa. Ley del silencio administrativo. Instrumentos de información y comunicación en línea. Inducción en la incorporación de personas a la institución, sobre simplificación administrativa Difunden los resultados de reconocimiento de las mejores prácticas en simplificación.</p>		<p><b>PRUEBAS DE HIPÓTESIS:</b></p> <p>En la tabla 7 se observa que el 74.1% de servidores públicos presentan un nivel medio en vocación de servicios y en anticorrupción, a diferencia del 11.1% de servidores presentan un nivel bajo en vocación de servicios y en anticorrupción; en cuanto el valor del coeficiente de Pearson es 0.561 (positiva moderada) con</p>			

<p>La tesis descrita contribuye en esta investigación porque destaca “el valor que tiene el área de Recursos Humanos en las instituciones” y, a su vez, “establece un sistema jurídico nuevo con codificación especial dirigida a cada entidad, al proponer el incremento del estatus educativo de los trabajadores del Estado, eliminando de la administración del Estado a aquellos que no evidencien vocación de servicio”; proponiendo de cara a esa realidad que “es ventajoso construir un mecanismo de eliminación de trabajadores que propicie elegir a las personas que realmente posean vocación de servicio”.</p> <p>Los trabajos previos a nivel nacional encontrados son el de Torres (2016) con su estudio La implementación de la Ley SERVIR durante el periodo 2013 – 2016: un análisis de los factores que explican los avances en el proceso de tránsito de los ministerios. (Tesis de maestría); su objetivo general radica sobre “el desarrollo de las relaciones dadas en el marco de variables reunidas según caracteres de organización, normativas, instrumentos, liderazgo y el nivel de superación de los ministerios en la implementación del régimen del servicio civil por el periodo de 2 años en el que publicó la mencionada Ley”.</p> <p>En dicho documento se sostiene que ante los obstáculos relacionados a las líneas operativas y de administración se implementaron lineamientos para aplicar herramientas de diagnóstico y resolución en un periodo de casi dos años, por lo que en un periodo de transición se pudo abordar la situación negativa.</p> <p>La tesis descrita, contribuye a la presente investigación al proporcionar un análisis completo de la necesidad de implementar la reforma del servicio ciudadano para hacer frente a la creciente corrupción, para una mejor Nación, resultando sumamente necesario para el progreso y una propuesta con la profesionalización de la carrera pública constituida necesariamente como requisito, entendiéndose</p> <p>“como la indemnidad de que los trabajadores del Estado deben poseer un conjunto de caracteres como la vocación de servicio, la capacidad, el mérito, la eficacia en el desempeño de las tareas atribuidas al cargo que desempeñan; así como, la honestidad, la responsabilidad, y la adhesión a los valores y principios de la democracia”. (Torres, 2016)</p> <p>Así mismo, en la búsqueda de trabajos previos a nivel regional se ha encontrado a Pérez (2018). Análisis de los delitos de corrupción</p>	<p>(RAE, 2019)</p> <p><b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b></p> <p>Se define a la anticorrupción como: “Un marco constituido por normas e instituciones interdependientes orientadas a la lucha contra la corrupción. Tanto las normas como las instituciones permiten establecer las bases para la organización, operación y coordinación del sistema. El objetivo de los sistemas es mejorar los procedimientos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción con mecanismos claros de asignación de responsabilidades basados en valores como la meritocracia, la certeza, la estabilidad y la ética pública”. (Defensoría del Pueblo Peruano, 2017).</p> <p><b>ESCALA DE MEDICION:</b> Ordinal de tipo Likert. Nunca A veces Casi Siempre Siempre</p>	<p>Transparencia y Acceso a la Información</p>	<p>Normativa relativa a la transparencia y el acceso que se debe tener a la información.</p> <p>Realizan campañas de sensibilización a la ciudadanía sobre su derecho de acceso a la información.</p> <p>Usan herramientas tecnológicas para facilitar la difusión de información.</p> <p>Realizan audiencias públicas el gobierno regional y locales.</p> <p>Existen los estímulos, incentivos y medidas de protección a los colaboradores que denuncian hechos de corrupción.</p> <p>Conoce usted si se dan respuesta a los requerimientos de información que le solicitan.</p> <p>Se somete usted a revisiones, investigaciones o inspecciones necesarias para verificar la información.</p>	<p><b>TECNICAS:</b></p> <p>La técnica utilizada es la encuesta, definida técnica de recolección de datos a través de interrogantes cuya finalidad son obtener de manera sistemática medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática de investigación previamente construida. La recogida de los datos se realiza a través de un cuestionario, instrumento de recogida de los datos (de medición) y la forma protocolaria de realizar las preguntas (cuadro de registro) que se administra a la población o una muestra extensa de ella mediante una entrevista donde es característico el anonimato del sujeto” (López-Roldán y Fachelli, 2015).</p> <p><b>INSTRUMENTOS:</b></p> <p>El cuestionario referido a la variable ‘Vocación de servicio’ consta de 04 dimensiones: Normativa con 08 ítems, Ontológica con 09 ítems, Calidad de atención con 08 ítems y Clima laboral con 10 ítems, haciendo un total de 35 ítems. (Creación propia).</p> <p>El cuestionario sobre la variable ‘Anticorrupción’ comprende 07 dimensiones: Simplificación Administrativa con 10 ítems, Transparencia y Acceso a la Información con 07 ítems, Participación Ciudadana con 06 ítems, Recursos Humanos con 07 ítems, Rendición de Cuentas con 12 ítems, Cultura Ética con 08 ítems y Acción Sancionadora con 10 ítems, haciendo un total de 60 ítems. (Tomado de la tesis de Apolitano Rodríguez, J. (2016) “Gestión del OCI y su influencia en la anticorrupción de la Gerencia Regional de Trabajo, La Libertad-2016”).</p> <p><b>PROCEDIMIENTO.</b></p> <p>Modo de recolección de información</p> <p>La recolección de los datos se realizó a través de la técnica encuesta y el cuestionario como instrumento. Los instrumentos fueron validados a través del juicio de expertos y sometidos al cálculo de su confiabilidad según el Alfa de Cronbach, a partir de una prueba piloto. Después de comprobar sus evidencias de validez y confiabilidad, fueron aplicados a los 27 servidores públicos de la SUNAFIL – IRE Cajamarca, a razón de 1 día, previa coordinación y disposición según su tiempo. Después de haber obtenido de la autorización, se procedió a aplicar los instrumentos y a</p>	<p>significancia de correlación 0.002 con nivel de significancia menor al 1% de significancia estándar (P&lt;0,01); determinándose que la vocación de servicio incide muy significativamente en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL. Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.</p> <p>En la tabla 8 se observa que el 55.6% de servidores presentan un nivel medio en la dimensión normativa y también presentan nivel medio en la variable anticorrupción, a diferencia del 11.1% de servidores presentan un nivel bajo en la dimensión normativa y también presentan nivel bajo en anticorrupción; sin embargo, un 11.1% de servidores que presentan un nivel bajo en la dimensión normativa, presentan nivel medio en anticorrupción; en cuanto al valor del coeficiente de Pearson es 0.373 (despreciable) con significancia de correlación 0,055 con nivel de significancia mayor al 5% de significancia estándar (P&gt;0,05); determinándose que la dimensión normativa no incide significativamente en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL. Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.</p> <p>En la tabla 9 se observa que el 73% de servidores presentan un nivel medio en la dimensión ontológica de la vocación de servicios y en la variable anticorrupción, a diferencia del 11.1% de servidores presentan un nivel bajo en la dimensión ontológica de la</p>	<p>Perú participó, determinándose que para el logro de un Estado mejorado, el elemento imprescindible para su desarrollo es la preparación integral de los servidores estatales, concibiéndose por tal, la convicción de que los servidores públicos deben poseer una serie de características, principalmente la tener vocación de servicio, la eficacia en el ejercicio de sus tareas y responsabilidades, ser honestos y leales a los principios y valores propios de la democracia; los cuales coinciden con los de la tesis de Martínez Huertos, T. (2015) Profesionalización de los Funcionarios Públicos en el municipio de Atlautla, México en periodo: 2013-2015, al considerar que la falta de servidores públicos con vocación de servicio es una de las causas que justifican la dificultad que existe para la implementación del sistema de profesionalización que fortalezca la anticorrupción en la gestión pública del Estado.</p> <p>De la Tabla 4, se observa que en todas las dimensiones de anticorrupción, los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia regional de Cajamarca, también presentan un nivel medio, en el siguiente orden: participación ciudadana 70.4% en nivel medio, seguido de 22.2% en nivel bajo; rendición de cuentas 70.4% en nivel medio, seguido de 22.2% en nivel bajo; cultura ética 63% en nivel medio, seguido de 22.2% en nivel bajo; simplificación administrativa 48.1% en nivel medio, el 18.5% en nivel bajo; transparencia y acceso a la información 40.7% en nivel medio y 40.7% en nivel bajo; recursos humanos 40.7% en nivel medio, 40.7% en nivel bajo y de la dimensión acción sancionadora el 40.7% en nivel medio y el 51.9% en nivel bajo; porque, conforme se aprecia de las respuestas dadas por dichos servidores en las encuestas aplicadas, en los siguientes casos respondieron que no ocurre nunca en dicha entidad que en la incorporación de personas a la institución les realicen inducción en el tema de simplificación administrativa, promuevan y difundan el reconocimiento de las mejores prácticas en simplificación de los servidores públicos, que otorguen alicientes, motivaciones y tomen acciones que protejan a los servidores públicos que informan y evidencian situaciones que configuren actos de corrupción, que exijan el acatamiento de la legislación que regula el tema de transparencia, ética y probidad en</p>	<p>2019, es de nivel medio con un 40.7%; no obstante, con significancia de correlación 0.022 con nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar (P&lt;0.05) la vocación de servicio incide significativamente en la dimensión transparencia y acceso a la información de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.</p> <p>Se estableció que la relación entre la vocación de servicio y la participación ciudadana para el fortalecimiento de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019 es de nivel medio con 66.7%; no obstante, con significancia de correlación 0.011 con nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar (P&lt;0.05) la vocación de servicio incide significativamente en la dimensión participación ciudadana de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.</p> <p>Se estableció que la relación entre la vocación de servicio y los recursos humanos para el fortalecimiento de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019 es de nivel medio con 40.7%; no obstante, con significancia de correlación 0.022 con nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar (P&lt;0.05) la vocación de servicio incide significativamente en la dimensión recursos humanos de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.</p> <p>Se estableció que la relación entre la vocación de servicio y la rendición de cuentas para el fortalecimiento de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019 es de nivel medio con 66.7%; no</p>
--	---	--	---	---	--	--	--

<p>de funcionarios y servidores públicos de la Región La Libertad al 2016. Con la finalidad de obtener el grado académico de doctor, Trujillo, Perú. El objetivo central de su estudio fue estudiar los actos delictivos atribuibles a los trabajadores públicos en la Región La Libertad al 2016; arribó a las conclusiones:</p> <p>“Que existe inconsistencia entre la percepción y lo judicializado en materia de actos corruptos cometidos por trabajadores estatales de la región de la libertad al 2016”; así mismo, “que los Fiscales especialistas en conductas tipificadas como delitos, cometidos por trabajadores del Estado, no se involucran ni se preparan en esos temas relacionados a la corrupción; los cuales en funcionarios y servidores públicos les falta conocer sobre aspectos normativos que intrínsecamente forma parte de su actuar diario”.</p> <p>La tesis descrita coadyuva en la presente investigación, respecto del análisis de la problemática, con la finalidad de favorecer al enraizamiento de la institucionalidad basada en la democracia con la creación de información y la implementación de enseñanzas propiciando la estructuración, realización y fiscalización de las políticas públicas, así mismo la implementación de práctica provechosas en el accionar de medidas a las personas, mas no a los intereses de terceros”.</p> <p>Otro trabajo previo encontrado es de Apolitano Rodríguez, J. (2016). Gestión del OCI y su influencia en la anticorrupción de la Gerencia Regional de Trabajo, La Libertad-2016. (Tesis de doctorado). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. Su objetivo general fue determinar la influencia de la Gestión del Órgano de Control Institucional en la anticorrupción de la Gerencia Regional de Trabajo de La Libertad - 2016; arribó a esta conclusión:</p> <p>“Que la Gestión del Órgano de Control Institucional interviene esencialmente sobre la anticorrupción de la Gerencia Regional de Trabajo de La Libertad-2016, consecuentemente reconoce la hipótesis de estudio y despoja la hipótesis nula y que, de la gestión del órgano de control institucional, interviene también en la dimensión ambiente de control de la anticorrupción en la Gerencia Regional de Trabajo de La Libertad-2016. En ese sentido, se acepta la hipótesis de estudio y se rechaza la hipótesis nula”.</p> <p>Ésta tesis descrita coadyuva en la presente investigación respecto del análisis realizado en el nivel de anticorrupción de los servidores públicos, cuyo propósito es el de implementar mecanismos que contribuyan a fortalecer la anticorrupción de los</p>	<p>Recursos Humanos</p>	<p>Sistema de remuneración transparente, que establece sanciones e incentivos en relación al desempeño.</p> <p>Central de riesgos para funcionarios y servidores del sector público.</p> <p>Ente rector el SERVICIO de los recursos humanos de la administración pública.</p> <p>Ley del Servicio Civil Acceso y promoción de la función pública bajo la meritocracia, transparencia e imparcialidad.</p> <p>Declaraciones juradas de los funcionarios correspondientes a los bienes, rentas e ingresos.</p> <p>Lineamientos propios de las transferencias de recursos y de las rendiciones de cuentas.</p> <p>Proceso de transferencia y rendición de cuentas.</p> <p>Instrumento para hacer evaluación y seguimiento de la administración pública.</p> <p>Factor integrador de la ciudadanía, administración pública y de las autoridades.</p> <p>Control social a la gestión pública.</p> <p>Principios de responsabilidad, imparcialidad, transparencia y participación ciudadana en el manejo de recursos públicos.</p> <p>Espacio de interlocución directa de la ciudadanía con los funcionarios públicos.</p> <p>Penalidades derivadas del incumplimiento.</p> <p>Desempeño funcional</p>	<p>realizar la codificación de las respuestas para realizar su procesamiento.</p> <p>No manipulación de variable</p> <p>No se manipularon las variables, sino que solamente se midieron en la forma natural en cómo se presentan en el contexto de la SUNAFIL – IRE Cajamarca.</p> <p>Pasos generales realizados en la investigación</p> <p>En primer lugar se realizó un análisis de la realidad problemática, que permitió la elección de las variables a estudiar. A partir de la caracterización de la realidad problemática, se procedió a buscar las teorías correspondientes para cada variable que permitieron la elaboración de la operacionalización de variables y a su vez la adaptación de los instrumentos de recolección de datos, mismo que fueron validados y confiabilizados. Finalmente se aplicaron los instrumentos a la muestra elegida y se procedió a realizar su procesamiento estadístico a fin de obtener resultados y conclusiones pertinentes a los objetivos de investigación.</p> <p><b>MÉTODOS DE ANALISIS DE DATOS</b></p> <p>Elaboración de la base de datos</p> <p>Después de la aplicación de los instrumentos, se procedió a crear la base de datos en el programa Microsoft Excel.</p> <p>Estadística descriptiva</p> <p>Se utilizaron frecuencias simples y absolutas, así como medidas porcentuales, para identificar cada una de las variables de estudio, las cuales se representaron en tablas y gráficos.</p> <p>Estadística inferencial</p> <p>Se procedió a procesar los datos mediante el programa del SPSS V.24. Para evaluar la normalidad de los datos, se utilizó el método de Kolmogorov Smirnov (KS), a fin de estimar una distribución normal o no normal. Para encontrar las correlaciones de las variables y sus dimensiones, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, si la distribución fuese no normal, y por el contrario, de hallarse una distribución normal de los datos, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson.</p>	<p>vocación de servicios y en anticorrupción; en cuanto el valor del coeficiente de Rho de Pearson es 0.426 (positiva moderada) con significancia de correlación 0.027 con nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar (P&lt;0,05); determinándose que la dimensión ontológica de la vocación de servicio incide significativamente en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.</p> <p>En la tabla 10 se observa que el 66.7% de servidores presentan un nivel medio en calidad de atención al usuario y en la variable anticorrupción, a diferencia del 11.1% de servidores presentan un nivel bajo calidad de atención al usuario y en anticorrupción, pero el 11.1% de servidores presentan un nivel bajo calidad de atención al usuario y medio en anticorrupción; en cuanto el valor del coeficiente de Pearson es 0.427 (positiva moderada) con significancia de correlación 0.029 con nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar (P&lt;0,05); determinándose que la dimensión calidad de atención al usuario incide significativamente en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.</p> <p>En la tabla 11 se observa que el 44.1% de servidores presentan un nivel medio en clima laboral y en la variable anticorrupción, a diferencia del 25.9% de servidores presentan un nivel bajo en clima laboral, peor nivel medio en anticorrupción, y el 14.8%</p>	<p>la función pública, que asuman su rol protagónico en el control y fiscalización de la gestión, que fortalezcan el sistema de sanciones y estén al tanto la representación ordinaria del proceso de rendición de cuentas; desconociendo también, que es considerado como una obligación legal y ética de todo servidor público revelar y declarar la manera como se administran los fondos, bienes, servicios, y recursos públicos asignados, entre otros que se condicen con los resultados obtenidos en la tesis Apolitano Rodríguez, J. (2016). Gestión del Órgano de Control Institucional y su influencia en la anticorrupción de la Gerencia Regional de Trabajo, La Libertad-2016, al haber demostrado también que los servidores públicos al desconocer y no ejecutar los indicadores contenidos en las dimensiones de la anticorrupción, presentan un nivel de medio a bajo en esta variable.</p> <p>Asimismo, según los datos de la tabla 5 se observa el resultado de la prueba de normalidad (Shapiro-Wilk), por ser la población de 27 servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia regional de Cajamarca menor a 50 (n&lt;50), de donde se obtuvo que la variable Vocación de servicio y tres dimensiones, el nivel de significancia de la prueba de Shapiro-Wilk es mayor al 5% de significancia estándar (p &gt;0.05); indicando que su distribución es de manera normal. Por lo tanto, se utilizó el coeficiente de Pearson; no obstante hay una dimensión Clima laboral que el nivel de significancia de la prueba de Shapiro-Wilk es menor al 5% de significancia estándar (p &lt;0.05); indicando que su distribución es de manera no normal. Por lo tanto, se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman y Tau-b de Kendall.</p> <p>En ese sentido, conforme se observa de la tabla 7 que el 74.1% de servidores públicos perciben un nivel medio en vocación de servicios y en anticorrupción; por lo tanto, al obtener como valor del coeficiente de Pearson es 0.561 (positiva moderada) con significancia de correlación del 0.002, siendo éste un nivel de significancia menor al 1% de significancia estándar (P&lt;0,01); se determina que la vocación de servicio incide muy significativamente en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019; lo que se corrobora del estudio realizado por OCDE en el programa país, el cual radica básicamente en la ponderación de lo íntegro, lo ético en los trabajadores que</p>	<p>obstante, con significancia de correlación 0.011 con nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar (P&lt;0,05) la vocación de servicio incide significativamente en la dimensión rendición de cuentas de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.</p> <p>Se estableció que la relación entre la vocación de servicio y la cultura ética para el fortalecimiento de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019 es de nivel medio con 59.3%; no obstante, con significancia de correlación 0.014 con nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar (P&lt;0,05) la vocación de servicio incide significativamente en la dimensión cultura ética de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.</p> <p>Se estableció que la relación entre la vocación de servicio y la acción sancionadora para el fortalecimiento de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019 es de nivel medio con 40.7%; no obstante, con significancia de correlación 0.044 con nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar (P&lt;0,05) la vocación de servicio incide significativamente en la dimensión acción sancionadora de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.</p>
---	-------------------------	--	--	---	--	--

<p>trabajadores en su institución objeto de análisis -2016.</p> <p><b>TEORÍAS QUE FUNDAMENTE LAS VARIABLES:</b></p> <p>A la par, podemos encontrar diversas definiciones de vocación de servicio que coadyuvan a la presente investigación, como la encontrada en la Real Academia de la legua castellana, que delimita vocación haciendo referencia a “la preferencia ante una profesión o carrera, definiéndola como la acción y efecto de servir. Por lo que, infiere como vocación de servir a la tendencia de facilitar otra persona, lo que incluye la constante predisposición de brindar trámite a lo solicitado y a las actividades asignadas”.</p> <p>El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (2014) en su documento titulado “Vocación de servicio” la define como “el don se funda en el interior de la persona que la dota de responsabilidad, amor y entrega absoluta hacia la función que desempeña. Ese ejercicio permanente que hace posible inmiscuirse en las labores, desarrollando mayor cantidad de actividades y de mejor manera”. Es, por ende, totalmente necesaria en toda función pública, puesto que marca la pauta en cómo se debe atender, tomando como referencia una actitud solidaria, empática, respetuosa y colaborativa para con la persona con la que se interactúa.</p> <p>Según Regalado (2012), al hablar de vocación se refiere a “la habilidad artística de dar atención especial y de manera natural a los usuarios o administrados que de adentro o fuera del sector al que pertenece la entidad; requiriendo por nuestra parte de una mayor pro actividad, predecir situaciones, realizar las acciones anticipadamente sin espera, de manera proactiva, en el que los usuarios o administrados requieran cada una de las necesidades que el Estado debe aplacar”; así también, señala que “implica ser empático con los usuarios, tolerante y adaptarse a la realidad”, lo que “obliga comprometerse con los jefes inmediatos superiores, los iguales y los que están a nuestro cargo, de esa manera lograr las metas de la entidad; siendo necesario también que nosotros estemos implicados en el dominio de las funciones y actividades que se desempeñan todos los días”; indicando finalmente que “el tener vocación para servir se ve evidenciada en el interés, compromiso y motivación que los trabajadores del estado ejecutan en la realización de sus funciones al margen de las ventajas que podrían obtener a cambio”.</p> <p>Para Lira Mejía (2009), sería bueno describir vocación de servicio como “el hábito que permite dar trascendencia a la relación usuario/administrado, para lo cual es</p>	<p>Cultura Ética</p> <p>Acción Sancionadora</p>	<p>Estándares sociales que se espera de los servidores. Discusión de conflictos. Internalización de la ética. Deber ético y legal que tiene el servidor de explicar y responder por el manejo de los fondos, bienes, servicios, y recursos públicos asignados.</p> <p>Monitoreo y vigilancia. Reconocimiento de los servidores públicos. Sanciones Retroalimentación de la forma que opera la entidad Debido Proceso</p>	<p>de servidores presentan un nivel bajo en clima laboral y en anticorrupción; en cuanto el valor de Tau-b de Kendall es 0.367 y el valor del coeficiente de Rho de Spearman es 0.385 (positiva baja) con significancia de correlación 0.047 con nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar (P&lt;0,05); determinándose que el clima laboral incide significativamente en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.</p> <p>En la tabla 12 se observa que el 44.4% de servidores presentan un nivel medio en vocación de servicio y simplificación administrativa, a diferencia del 33.3% de servidores presentan un nivel medio en vocación de servicio pero nivel alto en simplificación administrativa, y el 11.1% de servidores presentan un nivel bajo vocación de servicio y simplificación administrativa; en cuanto el valor del coeficiente de Pearson es 0.532 (positiva moderada) con significancia de correlación 0.004 con nivel de significancia menor al 1% de significancia estándar (P&lt;0,01); determinándose que la vocación de servicio incide muy significativamente en la dimensión simplificación administrativa de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.</p> <p>En la tabla 13 se observa que el 40.7% de servidores presentan un nivel medio en vocación de servicio y transparencia y acceso a la información, a diferencia</p>	<p>de servidores presentan un nivel bajo en clima laboral y en anticorrupción; en cuanto el valor de Tau-b de Kendall es 0.367 y el valor del coeficiente de Rho de Spearman es 0.385 (positiva baja) con significancia de correlación 0.047 con nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar (P&lt;0,05); determinándose que el clima laboral incide significativamente en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.</p> <p>En la tabla 12 se observa que el 44.4% de servidores presentan un nivel medio en vocación de servicio y simplificación administrativa, a diferencia del 33.3% de servidores presentan un nivel medio en vocación de servicio pero nivel alto en simplificación administrativa, y el 11.1% de servidores presentan un nivel bajo vocación de servicio y simplificación administrativa; en cuanto el valor del coeficiente de Pearson es 0.532 (positiva moderada) con significancia de correlación 0.004 con nivel de significancia menor al 1% de significancia estándar (P&lt;0,01); determinándose que la vocación de servicio incide muy significativamente en la dimensión simplificación administrativa de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.</p> <p>En la tabla 13 se observa que el 40.7% de servidores presentan un nivel medio en vocación de servicio y transparencia y acceso a la información, a diferencia</p>	<p>prestan servicio para el estado reconociendo entre ambas variables un nivel de incidencia tan significativa como la obtenida en el presente estudio, puesto que exige a los estados miembros implementar políticas que permitan identificar en las personas que prestan servicios al estado la calidad básica de vocación de servicio con la finalidad de mejorar la calidad de los servicios públicos.</p> <p>Según la tabla 8 se observa que el 55.6% de servidores perciben un nivel medio en la dimensión normativa y también perciben nivel medio en la variable anticorrupción; en cuanto al valor del coeficiente de Pearson es 0.373 (despreciable) con significancia de correlación 0.055 con nivel de significancia mayor al 5% de significancia estándar (P&lt;0,05); determinándose que la dimensión normativa no incide significativamente en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.</p> <p>Se tiene también, en la tabla 9 que el 73% de los servidores públicos de SUNAFIL, Intendencia regional de Cajamarca, perciben un nivel medio en la dimensión ontológica de la vocación de servicio y en la variable anticorrupción; en cuanto el valor del coeficiente de Rho de Pearson es 0.426 (positiva moderada) con significancia de correlación 0.027 con nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar (P&lt;0,05); determinándose que la dimensión ontológica de la vocación de servicio incide significativamente en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.</p> <p>Según la tabla 10, se obtuvo que el 66.7% de servidores presentan un nivel medio en calidad de atención al usuario y en la variable anticorrupción; por lo que, en cuanto al valor del coeficiente de Pearson es 0.427 (positiva moderada) con significancia de correlación 0.029 con nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar (P&lt;0,05); determinándose que la dimensión calidad de atención al usuario incide significativamente en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.</p> <p>Según la tabla 11, tenemos que el 44.1% de servidores presentan un nivel medio en clima laboral y en la variable anticorrupción; por lo que, se obtuvo como</p>		
--	---	--	---	---	--	--	--

<p>necesario incentivar la cultura que ensalce la vocación de servicio como un valor social, el cual sea reconocido". En tal sentido, es preciso que "dignifique a quienes dedican sus vidas ejemplarmente al servicio de los demás"; dicha autora postula que "lo más confortante para dar sentido a la vida es la sensación de haber servido realmente a nuestros semejantes, tenga la relación que tenga para consigo. Al utilizar habilidades, inteligencia y esfuerzo implicaría tener vocación de servicio el cual es evidente ayudando al prójimo".</p> <p>En ese sentido, la vocación de servicio, a criterio de la investigadora deberá constituirse como la principal razón y motivación para que una persona se constituya en servidor público y forme parte ella, con la finalidad de cumplir una función meritoria de la cual se sienta orgulloso, pus de ello depende marcar la diferencia y ser parte de aquellos conscientes de su responsabilidad y deber, prestando el mejor servicio público a la comunidad, cual fuere el sector en el que se desempeñe; de esa forma, ser parte de la solución al flagelo de este problema y así deje de serlo, dejando de ser como el resto que actúa con la indolencia e indiferencia clásica; una buena administración pública, requiere de servidores públicos que sean honestos, leales a la institución, con vocaciones de servicio, diligentes y responsables con sus funciones.</p> <p>Para la presente investigación, se consideran las siguientes dimensiones, teniendo en cuenta los estudios de la OCDE en el 2014, que son complementarias y se refuerzan mutuamente, siendo las siguientes: normativa; ontológica; la calidad de atención al usuario y el clima laboral.</p> <p>Respecto a la gestión íntegra, basada en normas y valores, se analizará los Códigos de Ética y de Conducta. Estos procedimientos surgen con el propósito de favorecer una conducta ética entre los servidores públicos, promoviendo principios generales de integridad, transparencia y responsabilidad (Zamora, 2009).</p> <p>Los Códigos, deben desarrollarse sobre la base del marco institucional y ser conforme con los nuevos desafíos en materia de erradicación de la corrupción, donde el Gobierno debe promover tareas para fortalecer:</p> <p>"involucrar de manera individual y en su conjunto la transparencia, la legalidad, la rendición de cuentas y el combate a la corrupción es base primordial para los verdaderos cambios en los servidores del Estado, asumiendo una auténtica actitud basada en valores éticos y de atención a los miembros de nuestra comunidad y sobre todo</p>					<p>del 25.9% de servidores presentan un nivel medio en vocación de servicio pero nivel bajo en transparencia y acceso a la información, y el 18.5% de servidores presentan un nivel medio en vocación de servicio y alto en transparencia y acceso a la información; en cuanto el valor del coeficiente de Pearson es 0.440 (positiva moderada) con significancia de correlación 0.022 con nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar (P&lt;0,05); determinándose que la vocación de servicio incide significativamente en la dimensión transparencia y acceso a la información de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.</p> <p>En la tabla 14 se observa que el 66.7% de servidores presentan un nivel medio en vocación de servicio y participación ciudadana, a diferencia del 11.1% de servidores presentan un nivel medio en vocación de servicio pero nivel bajo en participación ciudadana, y el 11.1% de servidores presentan un nivel bajo vocación de servicio y participación ciudadana; en cuanto el valor del coeficiente de Pearson es 0.479 (positiva moderada) con significancia de correlación 0.011 con nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar (P&lt;0,05); determinándose que la vocación de servicio incide significativamente en la dimensión participación ciudadana de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.</p>	<p>valor de Tau-b de Kendall 0.367 y el valor del coeficiente de Rho de Spearman es 0.385 (positiva baja) con significancia de correlación 0.047 con nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar (P&lt;0,05); determinándose que el clima laboral incide significativamente en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.</p> <p>De la tabla 12 se obtuvo que el 44.4% de servidores presentan un nivel medio en vocación de servicio y simplificación administrativa; en cuanto el valor del coeficiente de Pearson es 0.532 (positiva moderada) con significancia de correlación 0.004 con nivel de significancia menor al 1% de significancia estándar (P&lt;0,01); determinándose que la vocación de servicio incide muy significativamente en la dimensión simplificación administrativa de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.</p> <p>Según la tabla 13 se obtuvo que el 40.7% de servidores presentan un nivel medio en vocación de servicio y transparencia y acceso a la información; en cuanto el coeficiente de Pearson es 0.440 (positiva moderada) con significancia de correlación 0.022 con nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar (P&lt;0,05); determinándose que la vocación de servicio incide significativamente en la dimensión transparencia y acceso a la información de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.</p> <p>En la tabla 14 se tiene que el 66.7% de servidores presentan un nivel medio en vocación de servicio y participación ciudadana; en cuanto el valor del coeficiente de Pearson es 0.479 (positiva moderada) con significancia de correlación 0.011 con nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar (P&lt;0,05); determinándose que la vocación de servicio incide muy significativamente en la dimensión participación ciudadana de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.</p> <p>Según la tabla 15 se observa que el 40.7% de servidores presentan un nivel medio en vocación de servicio y recursos humanos; en cuanto el valor del coeficiente de Pearson es 0.440 (positiva moderada) con significancia de correlación 0.022 con</p>		
---	--	--	--	--	---	--	--	--

<p>convencida de la dignidad e importancia de su función” (Zamora, 2009).</p> <p>De igual forma, se han desarrollado definiciones y teorías relacionadas a la anticorrupción que han permitido el impulso de la presente investigación, desprendiéndose definiciones postuladas por importantes organismos internacionales, como la CAN Anticorrupción (2012), la cual define la anticorrupción “como la formación de normas e instituciones con fines comunes los cuales se basan en combatir este gran problema. Ambas permiten instituir los cimientos para la ordenación, ejercicio y conexión del procedimiento. El objetivo del procedimiento, es optimizar las estrategias de prevención, indagación y castigo de las acciones corruptas con instrumentos claves de atribución de la responsabilidades que se funden en principios tal cual son la estabilidad, mérito, veracidad y ética del Estado”. (Defensoría del Pueblo Peruano, 2017).</p> <p>Asimismo, para entender la definición de anticorrupción, resulta necesario definir que es la corrupción: para ello, la RAE, define corrupción como “la acción y efecto de corromper. Así mismo, al referirse a las organizaciones, fundamentalmente las estatales, entendiéndose como, una práctica consistente en la utilización de las funciones y medios en provecho, económico o de otra índole, de sus gestores”. (Elice, 2016).</p> <p>La necesidad de entender la anticorrupción, radica en pretender formar un Perú educado, digno y sin ilegalidad, para lo que resulta necesario que el gobierno nacional promueva las investigaciones por delitos de corrupción ocurridos durante los últimos años, siendo cantidades pecuniarias superiores a los cientos de millones de moneda nacional, los cuales cubren las necesidades fundamentales de los pobladores. (CAN Anticorrupción, 2016).</p> <p>La importancia de la anticorrupción reside en el objetivo principal de convertir en honesta y transparente la administración pública y que erradique la impunidad para poder recuperar la confianza en las autoridades.</p> <p>Sin embargo, según sostiene Brito (2019): “al 2018 el Perú obtuvo el más bajo puesto desde el 2012 donde la percepción de corrupción de transparencia internacional. La calificación obtenida de 35/100, dos puntos menores que en el 2017. Por lo que se puede decir que a menor puntaje mayor percepción de corrupción, ubicándose 9 ptos. por debajo del promedio regional de 44, la misma que iguala a la registrada en el 2016, las mismas que fueron las más bajas de los últimos años” (Brito, 2019).</p>					<p>En la tabla 15 se observa que el 40.7% de servidores presentan un nivel medio en vocación de servicio y recursos humanos, a diferencia del 25.9% de servidores presentan un nivel medio en vocación de servicio pero nivel bajo en recursos humanos, y el 18.5% de servidores presentan un nivel bajo vocación de servicio y alto en recursos humanos; en cuanto el valor del coeficiente de Pearson es 0.440 (positiva moderada) con significancia de correlación 0.022 con nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar (P&lt;0,05); determinándose que la vocación de servicio incide significativamente en la dimensión recursos humanos de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.</p> <p>En la tabla 16 se observa que el 66.7% de servidores presentan un nivel medio en vocación de servicio y rendición de cuentas, a diferencia del 11.1% de servidores presentan un nivel medio en vocación de servicio pero nivel bajo en rendición de cuentas, y el 11.1% de servidores presentan un nivel bajo vocación de servicio y rendición de cuentas; en cuanto el valor del coeficiente de Pearson es 0.479 (positiva moderada) con significancia de correlación 0.011 con nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar (P&lt;0,05); determinándose que la vocación de servicio incide significativamente en la dimensión rendición de cuentas de la anticorrupción de los servidores públicos</p>	<p>nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar (P&lt;0,05); determinándose que la vocación de servicio incide significativamente en la dimensión recursos humanos de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.</p> <p>De la tabla 16 se tiene que el 66.7% de servidores presentan un nivel medio en vocación de servicio y rendición de cuentas; en cuanto el valor del coeficiente de Pearson es 0.479 (positiva moderada) con significancia de correlación 0.011 con nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar (P&lt;0,05); determinándose que la vocación de servicio incide significativamente en la dimensión rendición de cuentas de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.</p> <p>Según la tabla 17 se observa que el 59.3% de servidores presentan un nivel medio en la variable vocación de servicio y en la dimensión cultura ética de la variable anticorrupción; en cuanto al valor del coeficiente de Pearson es 0.467 (positiva moderada) con significancia de correlación 0.014 con nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar (P&lt;0,05); determinándose que la vocación de servicio incide significativamente en la dimensión cultura ética de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.</p> <p>Finalmente, según la tabla 18 tenemos que el 40.7% de servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia regional de Cajamarca presentan un nivel medio en vocación de servicio y en la dimensión acción sancionadora de la anticorrupción; en cuanto el valor de Tau-b de Kendall es 0.380 y el valor del coeficiente de Rho de Spearman es 0.391 (positiva baja) con significancia de correlación 0.044 con nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar (P&lt;0,05); determinándose que la vocación de servicio incide significativamente en la dimensión acción sancionadora de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.</p> <p>En definitiva, de ésta investigación, con los resultados obtenidos a través de los cuestionarios aplicados a los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia regional de Cajamarca, se tiene que reconocer a la vocación de servicio como</p>		
---	--	--	--	--	--	---	--	--

<p>Una definición más completa sobre las características de la corrupción es la propuesta por Fernández-Dols quien la define como “un encubrimiento de las normas que rigen una sociedad, la cual está siendo manipulada, con la finalidad de obtener, un beneficio privado” (Fernández-Dols, 1993). Según Cartier-Bresson (1996), “la siguiente fórmula puede describirla: Corrupción = Monopolio + discrecionalidad – transparencia. (Cartier-Bresson, 1996) La misma que refiere “existirá corrupción cuando el poder resida en una sola persona, posee la discrecionalidad de decidir quién lo va a recibir o no y en qué medida, y falta transparencia, entendido esto como la falta de controles sobre las acciones del sujeto en su función”. (Cartier-Bresson, 1996).</p> <p><b>JUSTIFICACIÓN:</b> Asimismo, los puntos teóricos antes precisados, serán utilizados de la mejor manera para la emisión de unos resultados de mejor calidad, argumentando con eficiencia lo obtenido luego de la realización de la recolección de información a los trabajadores del Estado que trabajan en la SUNAFIL – IRE Cajamarca.</p> <p>El beneficio metodológico del estudio realizado se estableció asumiendo los procesos de metodología del estudio científico y el empleo como instrumento del cuestionario para la recolección de respuestas, validándolo para determinar su confiabilidad. Estudiando cada una de las dimensiones de la vocación de servicio: normativa, ontológica, calidad de atención y clima laboral; así como también, de anticorrupción: Simplificación Administrativa, transparencia y acceso a la información, Participación Ciudadana, Recursos Humanos, Rendición de Cuentas, Cultura Ética y Acción Sancionadora. En ese sentido, en mérito de esta investigación se darán origen a muchos estudios de tipo correlacionales o incluso experimentales que permitan alcanzar la resolución de las diversas problemáticas que atraviesa la SUNAFIL – IRE Cajamarca.</p> <p>La importancia del tema propuesto para el desarrollo de este estudio reside en la situación que, las medidas contenidas en la Política Nacional de Transparencia y Lucha contra la Corrupción requiere generar cambios en las instituciones los cuales fortalezcan en su diseño la necesidad de exigir como requisito esencial la existencia de vocación de servicio en los servidores públicos, con el fin de un mejor desempeño de manera eficiente, eficaz y con el compromiso de comprender y dar solución a las necesidades de aquellos a los que sirven, para</p>					<p>de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.</p> <p>En la tabla 17 se observa que el 59.3% de servidores presentan un nivel medio en la variable vocación de servicio y en la dimensión cultura ética de la variable anticorrupción, a diferencia del 14.8% de servidores presentan un nivel medio en vocación de servicio pero nivel alto cultura ética para fortalecer la anticorrupción, y el 11.1% de servidores presentan un nivel bajo vocación de servicio y cultura ética para fortalecer la anticorrupción; en cuanto el valor del coeficiente de Pearson es 0.467 (positiva moderada) con significancia de correlación 0.014 con nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar (P&lt;0,05); determinándose que la vocación de servicio incide significativamente en la dimensión cultura ética de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.</p> <p>En la tabla 18 se observa que el 40.7% de servidores presentan un nivel medio en vocación de servicio y acción sancionadora, a diferencia del 33% de servidores presentan un nivel medio en vocación de servicio pero nivel bajo en acción sancionadora, y el 14.8% de servidores presentan un nivel bajo vocación de servicio y acción sancionadora; en cuanto el valor de Tau-b de Kendall es 0.380 y el valor del coeficiente de Rho de Spearman es 0.391 (positiva baja) con significancia de correlación 0.044 con nivel de significancia menor al 5% de significancia estándar (P&lt;0,05);</p>	<p>requisito indispensable para tener la condición de servidor público, además implementar mecanismos que permitan identificar en las personas que aspiran ocupar puestos de servidores públicos en las entidades que cuenten con este requisito indispensable; así también, implementar en las entidades públicas programas que fortalezcan la vocación de servicio en los servidores públicos que ya laboran, midiendo progresivamente sus indicadores de mejora, aplicando con eficacia y sin tolerancia sanciones severas a aquellos servidores públicos que carezcan de este requisito indispensable, con la plena intención de fortalecer la anticorrupción de nuestra administración pública, ya que como hemos visto se ha demostrado que la vocación de servicio incide significativamente en la anticorrupción de los servidores públicos involucrados y todas sus dimensiones, puesto que ante servidores públicos que presentan en mayor porcentaje nivel medio de vocación de servicio nos encontraremos frente a servidores públicos que también evidencien un nivel de anticorrupción medio, lo que implica que al encontrarse ambas en dicho nivel su relación es directa y mientras más trabajemos en fortalecer la vocación de servicio de los que ya son servidores públicos y el Estado exija el ingreso de nuevos servidores públicos preponderando en ellos que tengan vocación de servicio, más fortalecido estará nuestro sistema anticorrupción y tendremos frente a nosotros menos casos de corrupción que indigenen a la población.</p>		
---	--	--	--	--	--	--	--	--



<p>transparentar la gestión pública nacional y regional, teniendo claro la trascendencia de su rol como servidores públicos.</p> <p>Después de la investigación y con los resultados obtenidos a través de los cuestionarios, se tiene que reconocer a la vocación de servicio como requisito indispensable para tener la condición de servidor público, además implementar mecanismos que permitan identificar en las personas que aspiran ocupar puestos de servidores públicos en las entidades si cuentan con este requisito indispensable; así también, implementar en las entidades públicas programas que fortalezcan la vocación de servicio en los servidores públicos que ya laboran, midiendo progresivamente sus indicadores de mejora, aplicando con eficacia y sin tolerancia sanciones severas a aquellos servidores públicos que carezcan de este requisito indispensable, siendo el propósito fundamental alcanzar el empoderamiento de la anticorrupción en la administración estatal. La presente investigación se justificó tomando como base los criterios propuestos por OCDE (2014):</p> <p>Por su conveniencia, el resultado de la presente investigación, servirá como referencia para la ejecución de futuras investigaciones sobre la incidencia significativa de la vocación de servicio en la anticorrupción de los servidores públicos, y por consecuencia, demostrar la importancia de la relación existente entre las variables de estudio.</p> <p>Por su relevancia social, ya que tomando como base los resultados hallados, se podrá tener un impacto positivo a través en la revaloración de la gestión pública y el retorno de la confianza en los servidores públicos y las entidades en las que laboran, con la disminución de la percepción de la corrupción, ya que se podrán implementar medidas para el fortalecimiento de la vocación de servicio como pilar fundamental para el fortalecimiento de la anticorrupción de los mismos.</p> <p>Por sus implicancias prácticas, ya que el presente trabajo de investigación se justifica en la medida que contribuirá a brindar los niveles de vocación de servicio y anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL-IRE Cajamarca, en la que podrán identificar la relación entre las variables para que puedan tomar medidas que ayuden a resolver los problemas o corregir las deficiencias en el desarrollo de sus funciones.</p> <p>Por su utilidad metodológica, ya que conforme al problema y los objetivos asumidos en la presente investigación se</p>					<p>determinándose que la vocación de servicio incide significativamente en la dimensión acción sancionadora de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.</p>			
--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>procederá a establecer las respectivas hipótesis haciendo uso de la metodología de investigación científica conforme al enfoque cuantitativo, permitiendo ser un referente investigativo para estudios futuros, lo cual contribuirá al desarrollo de la comunidad científica.</p> <p><b>PROBLEMA:</b> ¿De qué manera la vocación de servicio incide en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019?</p> <p><b>HIPÓTESIS:</b> Hi: La vocación de servicio incide muy significativamente en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019. Ho: La vocación de servicio no incide en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019. Asimismo hipótesis específicas fueron: He1: La dimensión normativa de la vocación de servicio incide significativamente en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019. He2: La dimensión ontológica de la vocación de servicio incide significativamente en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019. He3: La dimensión calidad de atención al usuario incide significativamente en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019. He4: La dimensión clima laboral incide significativamente en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019. He5: La vocación de servicio incide significativamente en la simplificación administrativa para la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019. He6: La vocación de servicio incide significativamente en la transparencia y acceso a la información para fortalecer la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019. He7: La vocación de servicio incide significativamente en la participación ciudadana para fortalecer la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.</p>								
---	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>He8: La vocación de servicio incide significativamente en los recursos humanos para fortalecer la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.</p> <p>He9: La vocación de servicio incide significativamente en la rendición de cuentas para fortalecer la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.</p> <p>He10: La vocación de servicio incide significativamente en la cultura ética para fortalecer la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.</p> <p>He11: La vocación de servicio incide significativamente en la acción sancionadora para fortalecer la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.</p> <p><b>OBJETIVOS:</b></p> <p>General:</p> <p>Determinar si la vocación de servicio incide muy significativamente en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.</p> <p>Específicos:</p> <p>O1: Identificar el nivel de vocación de servicio de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.</p> <p>O2: Identificar el nivel de anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.</p> <p>O3: Develar si la dimensión normativa de la vocación de servicio incide significativamente en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.</p> <p>O4: Develar si la dimensión ontológica de la vocación de servicio incide significativamente en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.</p> <p>O5: Develar si la dimensión calidad de atención al usuario de la vocación de servicio incide significativamente en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.</p> <p>O6: Develar si la dimensión clima laboral de la vocación de servicio incide significativamente en la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL,</p>								
---	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.</p> <p>O7: Establecer la relación entre la vocación de servicio y la simplificación administrativa para el fortalecimiento de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.</p> <p>O8: Establecer la relación entre la vocación de servicio y la transparencia y acceso a la información para el fortalecimiento de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.</p> <p>O9: Establecer la relación entre la vocación de servicio y la participación ciudadana para el fortalecimiento de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.</p> <p>O10: Establecer la relación entre la vocación de servicio y los recursos humanos para el fortalecimiento de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.</p> <p>O11: Establecer la relación entre la vocación de servicio y la rendición de cuentas para el fortalecimiento de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.</p> <p>O12: Establecer la relación entre la vocación de servicio y la cultura ética para el fortalecimiento de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.</p> <p>O13: Establecer la relación entre la vocación de servicio y la acción sancionadora para el fortalecimiento de la anticorrupción de los servidores públicos de la SUNAFIL, Intendencia Regional de Cajamarca en el año 2019.</p>								
---	--	--	--	--	--	--	--	--

**ANEXO 14: Fotografías de la aplicación de instrumentos.**



FOTOGRAFÍA 1: La investigadora orientando en el desarrollo del cuestionario a una servidora pública de SUNAFIL, Intendencia regional de Cajamarca.



FOTOGRAFÍA 2: La investigadora orientando en el desarrollo del cuestionario a un servidor público de SUNAFIL, Intendencia regional de Cajamarca.



0

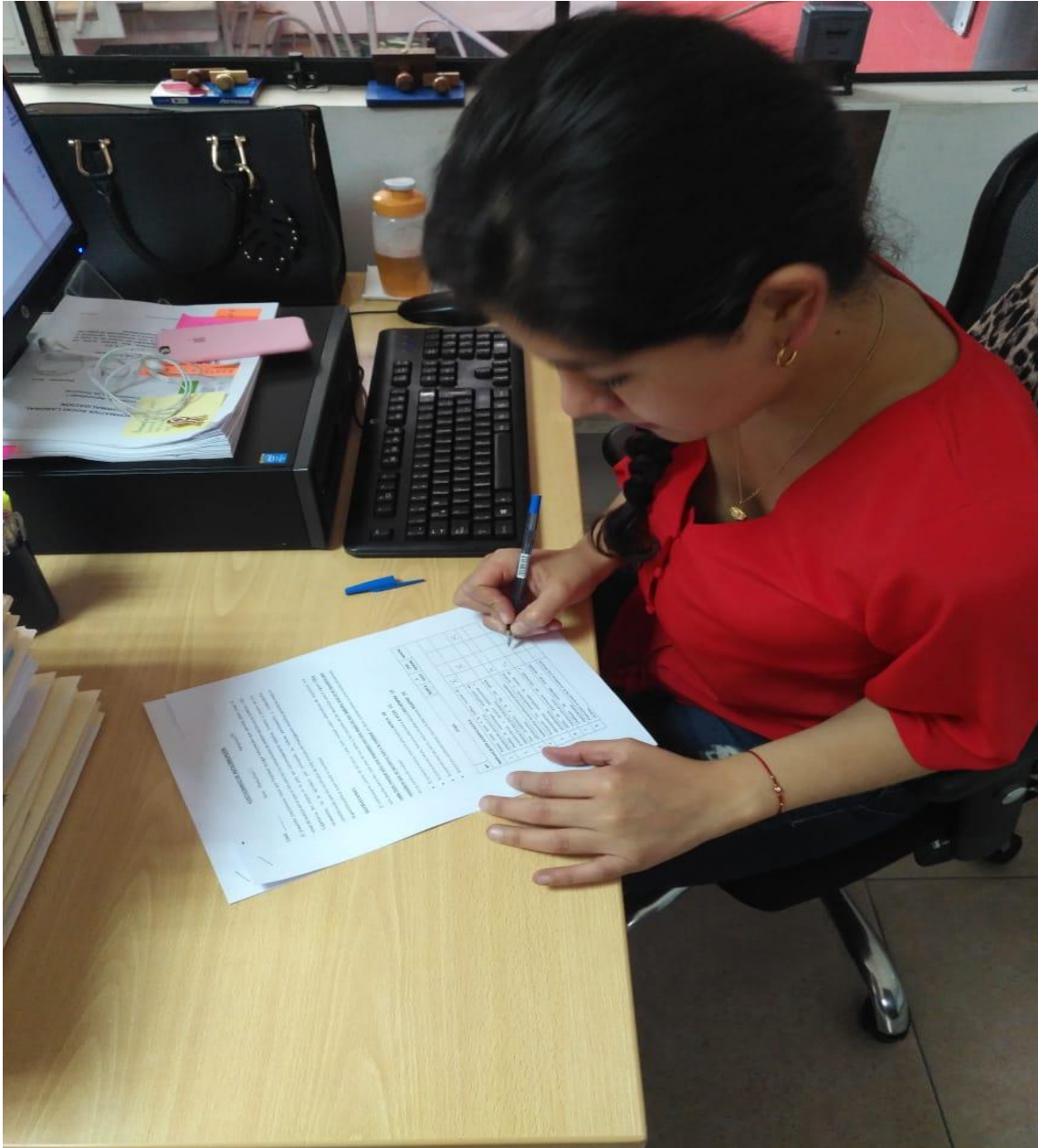
FOTOGRAFÍA 3: Un servidor público de SUNAFIL, Intendencia regional de Cajamarca desarrollando los cuestionarios aplicados.





FOTOGRAFÍA 4: Una servidora pública de SUNAFIL, Intendencia regional de Cajamarca desarrollando los cuestionarios aplicados.





FOTOGRAFÍA 5: Una servidora pública de SUNAFIL, Intendencia regional de Cajamarca desarrollando los cuestionarios aplicados.



VII.

FOTOGRAFÍA 6: Un servidor público de SUNAFIL, Intendencia regional de Cajamarca desarrollando los cuestionarios aplicados.