



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**Implementación de mecanismos para lograr el cumplimiento del
principio de probidad en las instituciones públicas**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE

Abogado

AUTORES:

Alva Honorio, Martin Junior (ORCID: 0000-0003-4310-3352)

Hernández Gonzales, Mirian Rosario (ORCID: 0000-0002-1434-9890)

ASESORES:

Mtro. Guerra Campos, Jefferson Williams (ORCID: 0000-0003-0158-7248)

Mgtr. Palomino Gonzales, Lutgarda (ORCID: 0000-0002-5948-341X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Administrativo

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi madre Beatriz, mi esposa Paloma e hijas Orihana y Ariadne, y a toda mi familia que, en el transcurso de mi carrera para convertirme en abogado, siempre me motivaron y dieron aliento para que los obstáculos no atañan la carrera que ejerceré con amor, compromiso y ética; finalmente, a mi tío Rubén que hoy desde el cielo, celebra conmigo este paso en mi vida. (Martin Alva)

A mi madre Patty, quien me ha apoyado incondicionalmente para lograr convertirme en abogada, a mi padre Pastor que desde el cielo ha guiado mis pasos, a mis hermanos Adriano, Cesar y Sully por su apoyo, a mis abuelos Bertha y Cesar quienes supieron educarme con valores, a mi pequeña hija Alessia quien me ha impulsado a terminar mi carrera; y finalmente a mi tía Grecia quien me ha brindado su comprensión y apoyo. (Mirian Hernández)

Agradecimiento

A Dios por ser mi guía, a mi madre Beatriz, que me inculco desde niño ser un hombre de bien, profesional y con principios; a mi esposa Paloma e hijas Orihana y Ariadne por ser mi motivación a superarme y luchar día a día, a Misael por su apoyo y amistad, a los entrevistados en la presente investigación; finalmente a Mirian Hernández compañera de tesis, con la cual lograremos uno de nuestros más grandes objetivos profesionales. (Martin Alva)

A Dios y a mi Padre Pastor porque ambos han sido mi guía, a mi madre Patty y a su esposo Jesús por haberme educado y forjado profesionalmente, a mis abuelos Cesar y Bertha por su apoyo incondicional, a mi hija Alessia por haberme motivado a culminar mi carrera, a mi tía Grecia por haberme impulsado cada día. Finalmente, a mi compañero de tesis Martin Alva con quien nos propusimos realizar todo nuestro esfuerzo para terminar la carrera y convertirnos en abogados. (Mirian Hernández)

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización apriorística.....	13
3.3. Escenario de estudio.....	14
3.4. Participantes.....	14
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.6. Procedimiento	16
3.7. Rigor científico	17
3.8. Método de análisis de datos	17
3.9. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	19
V. CONCLUSIONES	27
VI. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	45

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Red de categorización apriorística</i>	13
Tabla 2 <i>Participantes</i>	15
Tabla 3 <i>Resultados primera categoría</i>	19
Tabla 4 <i>Resultados segunda categoría</i>	21
Tabla 5 <i>Resultados tercera categoría</i>	23

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 <i>Red de categorías</i>	25
Figura 2 <i>Nube de palabras</i>	26

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad analizar qué *mecanismos* se implementarán para lograr el *cumplimiento* del *principio* de *probidad* en las *instituciones públicas*. Se justifica debido a la existencia de intereses particulares por parte de funcionarios y servidores públicos, que no respetan los principios éticos, precisamente el *principio* de *probidad* que se viene vulnerando, por ello se van a proponer *mecanismos* que coadyuvaran a las *instituciones públicas* a reforzar un eficiente *control* y fiscalización permanente. El enfoque es cualitativo, tipo de investigación básica, diseño aplicado fenomenológico, técnica entrevista a profundidad, instrumento guía de entrevista conformada por 7 preguntas, se tuvo 6 participantes, herramienta de interpretación de datos se utilizó el Atlas Ti. Como resultado se obtuvo que el *control* realizado por el Estado deba apegarse a postulados de transparencia, honradez, integridad y espíritu de servicio. Se concluyó que los *mecanismos* por implementar para dar *cumplimiento* al *principio* de *probidad* son: La creación de herramientas tecnológicas del Estado que conllevaría al comienzo de una nueva gestión y disminución de riesgos; mejorar los filtros de contratación; incorporación de un área específica en las *instituciones públicas*, cuya finalidad sea dar *cumplimiento* a la ética e integridad en la función pública.

Palabras clave: Probidad, principio, cumplimiento, mecanismos de control, instituciones públicas.

Abstract

This research work is for analyze what *mechanisms* will be implemented to achieve *compliance* with the *principle of probity* in *public institutions*. It is justified due to the existence of particular interests on the part of civil servants and public servants, who do not respect ethical principles, the *principle of probity* that has been violated precisely, for this reason the *mechanisms* will be proposed that will help *public institutions* to beef up an efficient *control* and permanent inspection. The focus is qualitative, type of basic research, applied phenomenological design, in-depth interview technique, interview guide instrument made up of 7 questions, it was 6 participants, data interpretation tool, Atlas Ti was used. As a result, it was obtained that the *control* carried by the State had to adhere to the principles of transparency, honesty, integrity and spirit of service. It was concluded that the *mechanisms* for implementation to *comply* with the *principle of probity* are: The creation of technological tools of the State that would lead to the beginning of a new management and reduction of risks; improve the recruitment filters; incorporation of a specific area in *public institutions* and the purpose is to *comply* with ethics and integrity in the public function.

Keywords: Probity, principle, compliance, control mechanisms, public institutions.

I. INTRODUCCIÓN

En el presente capítulo abarcaremos, la aproximación temática de la implementación de mecanismos para lograr el cumplimiento del principio de probidad en las instituciones públicas, asimismo el planteamiento del problema sujeto de análisis y observación, como la justificación en que se basa el presente estudio, considerando la fundamentación y normatividad pertinente, y el objetivo general y específicos materia de estudio.

Corzo Hernández (2015) sostuvo que la base de la ética, deviene en un planteamiento por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), que entre tanto, como objetivo lo que se pretende es integrar mejorías en la conducta de los empleados de la administración pública, de manera que los lineamientos impartidos por el estado estén orientados a la integridad en la prestación del servicio, constituyendo ello, aumentar considerablemente la eficiencia y eficacia por parte de la administración pública y el servicio que presta a cada uno de los administrados.

Bravo Cruz (2018) indicó que es evidente la ausencia del compromiso por parte de los empleados públicos, por cuanto ello, se evidencia en la ejecución de sus funciones, donde cabe destacar que, ante un incorrecto desempeño de las mismas, no podrá obtenerse una acertada función pública. Ahora bien, desde hace años, se viene obteniendo la ausencia de una conducta loable desde los altos cargos que ocupan los empleados de la administración pública, donde los favores políticos no se hacen esperar, aunque se tenga a que pasar por alto un buen proceso de selección del personal, lo que implica que, desde el comienzo de un vínculo laboral, se prescindan de principios éticos, de manera que en el camino significara más arduo la labor de impartirlos.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2017) señalaron que el alto índice de rotación de los trabajadores, la escasa guía y comportamiento frágil por parte de las altas direcciones, cobra relevancia para el desempeño de una cultura organizacional que englobe poner en práctica el principio de probidad, por cuanto, cuando la rotación de trabajadores es alta, poder aplicar una cultura ética y llevarla a la práctica comprende un desafío más

amplio, considerando que la importancia que se le otorga es menor, añadido a ello que en línea general las altas direcciones son las llamadas a contagiar aquella cultura ética fundamental para la administración pública, la cual traerá consigo una planificación y sostenibilidad en el tiempo.

Waissbluth y Larrain (2018) infirieron que comprendería un despropósito que, en una administración pública no se realice internamente una planificación, control y fiscalización de gestión. Considerando que el principio de probidad debe ir alineado a una auditoría interna, donde la Contraloría General de la República, comprende ser la entidad competente para velar por el cumplimiento de una conducta íntegra en el actuar y ejecución de funciones, en tanto, de no mediar ello, el desbalance y perjuicio de los servicios públicos que brinde determinada institución pública serán evidentes, de tal manera que se reflejara un empobrecimiento de implementación de mecanismos orientados al desarrollo y mejora de un servicio eficiente.

Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la PUCP (2015) precisaron que el clientelismo en la administración pública, comprende el carecimiento de principios éticos, en donde la probidad de aquel candidato a ocupar un cargo público es cuestionable, en consideración que obtuvo tal cargo, gracias a que financio determinada campaña política, denotando como el espectro de corrupción e intereses particulares se vuelven consistentes. Comprendiendo favorecimientos a particulares por aquel favorecido, donde darle celeridad y ejecución a ciertos tratos y concertaciones contractuales no tardaran en efectuarse, teniendo una manipulación de la administración pública a su conveniencia, como de los miembros de su grupo de trabajo, estableciéndose una red de servidores y funcionarios clientelistas.

En consideración a la realidad problemática que se ha planteado, es de observancia el problema general, así como también los problemas específicos del proyecto de investigación presentado. Teniendo como problema general: ¿Qué mecanismos se implementarían para lograr el cumplimiento del principio de probidad en las instituciones públicas? Seguidamente, como problemas específicos se tiene los siguientes: PE1: ¿Cómo controla el estado la vulneración

del principio de probidad en las instituciones públicas?, PE2: ¿Cómo fiscaliza el Estado la vulneración del principio de probidad en las instituciones públicas? Y PE3: ¿Cómo sanciona el estado la vulneración del principio de probidad en las instituciones públicas?

La presente investigación se justifica de forma teórica de acuerdo a Aguilar y Amézquita (2018) que señalaron que es una obligación del estado defender la ética pública ya que de esta manera se va a combatir el delito de corrupción que se viene dando actualmente ya que es de conocimiento las constantes denuncias y procesos que existen contra funcionarios y empleados públicos por lo que se debería judicializar, castigar y sancionar de acuerdo a los procedimientos instituidos en la constitución y en las leyes, ya que al no aplicarse la sanción correspondiente la ética simplemente desaparece o no existe.

Por otro lado, Hernández et al. (2014) precisaron que la presente investigación se justifica de manera metodológica en un enfoque cualitativo, asimismo, el desarrollo se va a realizar a través de la técnica de recolección de datos, que es la entrevista a profundidad y tendrá como instrumento la guía de entrevista.

La investigación se justifica en la práctica tal como precisaron Madrid y Palomino (2020) que debido a la existencia del alto índice de intereses particulares que se vienen dando por parte de los funcionarios y empleados públicos que forman parte de las instituciones públicas, los cuales no respetan los principios éticos estipulados en el Código de Ética y uno de ellos es el principio de probidad que se viene vulnerando actualmente, es por ello que con esta investigación se van a proponer estrategias o mecanismos que van a ayudar a las instituciones públicas a reforzar un eficiente control y fiscalización permanente.

Cabe señalar que como objetivo general se tiene: Analizar qué mecanismos se implementaran para lograr el cumplimiento del principio de probidad en las instituciones públicas. Como objetivos específicos se tiene: OE1: Evaluar cómo controla el Estado la vulneración del principio de probidad en las instituciones públicas, OE2: Identificar cómo fiscaliza el Estado la vulneración del principio de probidad en las instituciones públicas y OE3:

Determinar cómo sanciona el estado la vulneración del principio de probidad en las instituciones públicas.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo se procederá a mencionar los estudios previos, tales como antecedentes tanto nacional como internacional, por lo que se tendrá en consideración los distintos enfoques, los cuales guardan una estrecha relación con la problemática de la presente investigación por medio de sus objetivos, diseño metodológico, conclusiones y recomendaciones para próximas investigaciones. Además, se va a señalar las diversas teorías y enfoques que existen en torno al trabajo de investigación.

Pacompia (2019) consideró como objetivo el desarrollo del alcance del Código de Ética dentro de la Función Pública y el alcance del reglamento, se optó como enfoque cualitativo, diseño dogmático, el método que utilizó fue el deductivo-inductivo, como técnica usó la consulta bibliográfica, revisión documental, análisis de contenido. Concluyó, que el Código de Ética y su reglamento de la función pública no se aplica debido a que existe limitación en los alcances éticos y morales, por lo que dificulta la practicidad de las instituciones públicas y recomendó que los empleados de las instituciones públicas que ejerzan cargos en la administración pública deben conocer obligatoriamente la Ley n° 27815, Ley del Código de Ética en la Función Pública, así como su reglamento.

Revilla (2015) indicó como objetivo demostrar la existencia de influencia del comportamiento ético que se da en el ejercicio profesional del Contador Público frente a las nuevas exigencias, tuvo como enfoque cuantitativo, diseño descriptivo correlacional, utilizó como técnica la encuesta y la entrevista a profundidad. Concluyó que el contador público debe actuar conforme a los Principios y al Código de Ética de su profesión, además señaló que dentro del ejercicio profesional se debe tener un comportamiento ético conforme a las exigencias; es por ello que recomendó que el Código de Ética del Contador Público contiene normas con la finalidad de que orienten la actuación profesional y que estas se den en el marco del honor y dignidad, para ello deben actuar con buena fe y probidad en los actos que realicen.

Noa (2017) señaló como objetivo establecer qué relación tiene la Ética Profesional y la Gestión Administrativa del Gobierno Regional de Tacna – 2016, tuvo como enfoque cuantitativo, tipo de investigación descriptivo correlacional,

diseño no experimental, como instrumento de recolección de datos la encuesta. Concluyó que la Ética Profesional si tiene relación directa con la gestión administrativa del Gobierno Regional de Tacna y esto debido al rol que cumple para el desarrollo de las funciones administrativas de los servidores; por lo que recomendó realizar reuniones con jefes de departamentos con el fin de contar sus experiencias y se presenten posibles soluciones a problemas administrativos que existieran.

Díaz (2018) estableció como objetivo que a los servidores públicos se les debe identificar su perfil ya existente, esto según la percepción de gravedad de un acto de colusión, realizó un enfoque cuantitativo, por lo que su diseño empleado fue el no experimental, el cual concluyó que la variable más importante para que pueda determinar la percepción de gravedad es la presión que se ejerce por parte de los funcionarios que cuentan con un nivel de poder, así de esta manera recomendó que se deben incorporar estrategias al momento de realizar los procesos de selección del personal sobre todo si estos van a ejercer altos cargos públicos que implica el manejo de los recursos económicos estatales.

Grijalva (2014) tuvo como objetivo analizar que se cumplan las normas constitucionales del debido proceso y el derecho a la defensa y de la LOSEP en contra de los servidores públicos y la aplicación en la materia administrativa, cuyo enfoque fue cualitativo, técnica la entrevista. Concluyó que el proceso sumarial establece un plazo para que el servidor responda el planteamiento por lo que este es incompatible con el artículo 76° de la Constitución de la República, ya que el tiempo brindado es muy poco y es imposible que el servidor pueda contestar ya que este no cuenta con los medios que sean suficientes para su defensa; por ello recomendó la ampliación del plazo a no menos de cinco ni mayor a ocho días para poder ejercer su defensa ya que el plazo de 24 horas establecido es difícil para ejercer defensa.

Salnave y Lizarazo (2017) señalaron como objetivo lograr que su sistema de control interno que tiene el estado colombiano se transforme en una instancia que integre los sistemas de gestión y control con el fin de fortalecer la ética y transparencia en la gestión pública al año 2030; tuvo como enfoque cuantitativo,

el método utilizado fue el MicMac. Concluyeron que con las herramientas adecuadas y que se cuenten con expertos idóneos se puede construir futuros alcanzables y así no darse por vencidos frente a cualquier circunstancia, recomendaron que estas estrategias se pueden desarrollar si se logra que se unifique los criterios de los que formulan y evalúan las políticas de control interno, por lo que se debe entender que la dificultad no se encuentra en la técnica adoptada sino en los mismos servidores.

Guillen (2017) señaló como objetivo adquirir recomendaciones e indicaciones para el correcto cumplimiento normativo y la adaptación de sistemas de control y prevención a adoptarse por empresas multinacionales españolas, en cuanto el peligro de corrupción y transacciones internacionales; cuyo enfoque fue cualitativo. Concluyo que los sistemas de control consisten en anticipar las barreras de protección, considerando el alejamiento de peligros previsibles. Cabe destacar que estos sistemas de control no comprenden una seguridad absoluta solo uno razonable, por ello deben conllevar mejorías permanentes.

Tanto funcionarios y servidores públicos están obligados a realizar una declaración jurada de bienes y rentas, tanto al ocupar un cargo público y al término del mismo. En el caso de enriquecimiento ilícito el fiscal puede actuar de oficio o a pedido de parte, presentado los cargos a imputarse ante el Poder Judicial. En tanto, la ley señala la responsabilidad por parte de los funcionarios y servidores públicos, en relación a la ejecución de sus funciones, como el periodo de impedimento de ejercer la función pública, en ese contexto el periodo de prescripción es el doble en referencia a los delitos contra el patrimonio del Estado. (C.P. de 1993, art. 41°, Perú)

En cuanto el principio de probidad demanda el cumplimiento por funcionarios, servidores y/o empleados de la administración pública, ahora bien, esto supone cualquiera que fuese el régimen laboral que ostente el trabajador, sea un personal nombrado, contratado bajo el régimen de contrato administrativo de servicio, de confianza, o que verse de una designación para ocupar el cargo de presidente, director o jefe. Es preciso indicar, que solo con un determinado código de ética o instrumento normativo se pueda remediar los comportamientos

antiéticos, sin embargo, contribuirá en ser uno de los instrumentos orientados a una mejora. (Ley n° 27815 del 2002, art. 6° inciso 2 del capítulo II, Perú)

Merino Amand (2017) señaló que la implicancia de los principios éticos va en relación al método a seguir por los funcionarios y/o servidores públicos, por lo cual se considera la imperiosa habilidad de razonar en torno a la toma de determinada decisión, donde cabe destacar que la relación descrita podrá ser aplicada y alineada ante un eventual cambio o en el supuesto que un principio aún no pueda ser puesto en ejecución, en consecuencia, esto comprende e integra la capacidad de poder determinar una decisión en el actuar específico de determinado funcionario y/o servidor público, contemplando el marco y observancia de principios éticos ligados a brindar un servicio efectivo.

Los principios de conducta procedimental y verdad material, comprenden desarrollar una estrecha relación con el principio de probidad, en consideración, que los servidores y funcionarios de la administración pública deben desarrollar el que hacer de funciones mostrando respeto y colaboración, sumado que la autoridad de la administración pública deba comprobar los hechos que converjan la determinación adoptada, aunque se desarrolle el escenario donde el administrado no lo propusiera o en su defecto quisiera eximirse de ellas. (Ley n° 27444 del 2001, Perú)

Adicionalmente, la autoridad que contenga facultad resolutive o sus opiniones puedan influir en torno a la resolución, tiene que abstenerse de intervenir en asuntos que le estén atribuidos, respecto a los posteriores casos: a) Si pertenece al cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad con los administrados, representantes, etc; b) Si ha participado como perito, asesor o testigo en el mismo procedimiento; c) Si tuviese interés en el asunto que se trate ; d) Si tuviese amistad íntima o enemistad con cualquiera de los administrados que pertenecen al procedimiento; y e) Si tuviese relación de servicio o subordinación con los administrados o terceros interesados en el asunto. (Ley n° 27444 del 2001, art. 88°, Perú)

La transgresión al Código de Ética se encuentra inmersa en el artículo 85° literal q), lo cual debe tomarse en cuenta para no mediar en error, asimismo; esta

va en relación con el artículo 88°, donde es de observancia las sanciones pertinentes en el caso de transgresión del código de ética, por lo cual se fija desde una llamada de atención de forma oral o con documento, suspensión sin goce de haber, o en su defecto alcanza hasta la separación de aquel funcionario o servidor público de la entidad. (Ley n° 30057 del 2013, art. 85° literal q) y art. 88° Perú)

En tanto, el artículo 100° estableció, las faltas previstas al código de ética, que convergen responsabilidad de índole y aplicación administrativa, asimismo; el artículo 101°, señalo el carácter absoluto que confiere a cualquier persona denunciar la transgresión del código de ética, lo cual va en relación con determinado empleado de la administración pública, ante la Secretaria Técnica, a fin de efectuar las acciones correspondientes. (Reglamento de la Ley n° 30057 del 2014, art. 100° y art. 101°, Perú)

Es de observancia lo señalado en el numeral 6) del título preliminar, del artículo IV, en referencia a los principios del empleo público, que consagra que debe ser realizado con probidad y ética pública al servicio de la ciudadanía. En efecto, en el artículo 2° inciso d) del capítulo I, como deberes fundamentales del empleado público, es preciso señalar que estas deben contemplar honestidad, probidad y eficiencia entre otros criterios, considerando que el desarrollo y ejecución de labores en la administración pública se rigen en base a lineamientos establecidos los cuales no deben ser transgredidos. (Ley n° 28175 del 2004, numeral 6) del título preliminar del artículo IV y art. 2° inciso d) del capítulo I)

La designación y los límites de empleados de confianza en las entidades públicas, previsto en el artículo 4° numeral 2) de la Ley n° 28175, que estableció un tope del 5% del total de la institución pública, por cuanto, el objetivo es gestionar al personal de confianza y SERVIR fomenta las reglas correspondientes, como exceptuar a alguna entidad pública de este tope justificadamente, entre tanto, este tipo de designación otorga la facultad a aquel funcionario público de designar y remover del cargo a un directivo, ejecutivo, especialista y apoyo sin que medie concurso público alguno, tan solo con resolución de designación. (D.S. n° 084-2016-PCM, Perú)

Se declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por el señor Roberto Bettoni Hernandez Castillo, confirmando la resolución emitida por la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, seguido en los autos de no haber suscrito los documentos correspondientes a las visitas de inspección indicadas, por cuanto lo realizo una colaboradora distinta y falsifico su firma, asimismo no efectuar una visita asignada. Por lo cual es preciso indicar que la apelante, ha vulnerado el principio de probidad y veracidad de la Ley n° 27815, por lo cual se confirma la sanción impuesta por el Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, siendo esta la destitución del servidor. (Resolución n° 002753-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala, Perú)

Se declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por el señor Jesús Manuel Jimenez Sandoval, confirmando la resolución emitida por Provias Nacional, seguido en los autos de haber efectuado el retiro del beneficio de Compensación por Tiempo de Servicios de una entidad financiera, sin considerar que el vínculo laboral no fenecía y actuando con documentación falsa para tal fin. Por lo cual es preciso indicar que el apelante, ha vulnerado el principio de probidad de la Ley n° 27815, por lo cual se confirma la sanción impuesta por Provias Nacional, siendo esta la destitución del servidor. (Resolución n° 001911-2017-SERVIR/TSC-Primera Sala, Perú)

Se declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por el señor Carlos Gustavo Elera Arevalo, confirmando la resolución emitida por el Ministerio de Cultura, seguido en los autos de haber no proceder con honestidad e infringir ordenes de sus superiores, respecto a notificar las resoluciones cinco y seis respectivamente, comprendiendo pleno conocimiento de ello. Por lo cual es preciso indicar que el apelante, ha vulnerado el principio de probidad y lealtad y obediencia de la Ley n° 27815, por lo cual se confirma la sanción impuesta por el Ministerio de Cultura, siendo esta la suspensión de un año sin goce de haberes. (Resolución n° 001766-2017-SERVIR/TSC-Primera Sala, Perú)

Ugaz y Chang (2021) indicaron que la inoculación de vacunas por parte de autoridades peruanas sin mediar transparencia y mostrando irregularidades, manifiesta consecuencias legales, administrativas y penales, por cuanto funcionarios abusando de su poder se beneficiaron propiamente perjudicando al

Estado, lo que supone estar frente al delito de cohecho, considerando si estos tenían la responsabilidad de la negociación, asimismo; cabe precisar que este suceso supera una vulneración administrativa, donde queda claro que no se actuó con probidad, transparencia y se obtuvo ventajas indebidas en medio de una crisis sanitaria que ha cobrado decenas de muertes, mientras un grupo de funcionarios públicos utiliza ello para satisfacer beneficios propios.

Se aprobó el proyecto de ley que facultad a la Contraloría General de la República aplicar sanciones a malos funcionarios respecto a confirmar responsabilidad administrativa en el ejercicio de funciones, quedando a la espera la publicación de la ley correspondiente. Donde cabe precisar, que desde el año 2019 múltiples funcionarios y servidores públicos no han sido sancionados administrativamente, debido que el Tribunal Constitucional suspendió su facultad sancionadora, lo que, en consecuencia, muestra deficiencias en la implementación de recomendaciones de deslinde de responsabilidad administrativa de las mismas entidades públicas y ver dejado un vacío legal en cuanto la aplicación de sanciones. (“El Tiempo”, 2021)

Pérez Villatoro (2018) señaló que James Garfield, vigésimo presidente de los EE.UU. por el año 1881, segundo presidente asesinado por detrás de Abraham Lincoln, destaca como un hombre honorable en la política y en las filas militares. Lo que resalto para ocupar el cargo de presidente de los EE.UU., siendo notable sus políticas a la protección de derechos sociales. Sin embargo, el infortunio de su muerte a raíz de un asesinato en una estación del tren acabo con su vida, donde un demente le disparo, el sujeto era un abogado que proclamo discursos a favor de Garfield cuando era candidato aún, lo que produjo su deseo de ocupar un cargo en la administración pública y al no considerar posible ello Garfield, el demente lo mato por considerarlo un malagradecido.

Coasaca et al. (2016) definieron que el código de ética es aquel reglamento o norma que ha sido elaborado por alguna entidad ya sea pública o privada con la finalidad de establecer ciertos lineamientos que van a ayudar a regular el comportamiento del ser humano; además cabe indicar que este código deberá ser de conocimiento para todos los trabajadores que van a desempeñar un rol frente a la sociedad por lo que deberán de respetar y cumplir, también cabe señalar que

el código de ética está compuesto por principios éticos que toda sociedad debe conocer. Además, precisaron que los principios éticos son aquellas reglas que van a conducir las acciones del ser humano y que estos están ligados a la moral, además cabe indicar que si se practica de una forma correcta va a permitir relacionarnos con la sociedad.

Villena y Rojas (2017) señalaron que el principio de probidad dentro de la función pública se refiere a aquel principio en el que el ser humano debe actuar conforme a los valores de honradez y honestidad satisfaciendo el interés de los particulares sin mediar su propio interés evitando sacar todo tipo de ventaja.

Mendoza et al. (2018) precisaron que el control comprende un conjunto de acciones que tendrán como propósito comprobar si lo proyectado se ejecuta de la manera deseada, o si por el contrario en la práctica se encuentra diferencias sustanciales. Cabe precisar que el control interno desarrolla ser elemental en la administración pública, por cuanto comprende ser un mecanismo para detectar los riesgos y situaciones adversas, como resguardar lo implementado.

Morón Urbina (2020) infirió que la fiscalización denota que las entidades públicas realicen un proceso de comprobación de la ejecución y aplicabilidad de determinado criterio normativo aplicado de manera constante, donde es de observancia una acción investigadora, propiamente de tomar conocimiento de determinado hecho y la acción de comprobar lo que hasta en un momento comprendía duda.

Ruiz Reynoso (2018) precisó que la aplicación de sanciones, derivan de las anti conductas transgresoras de una coexistencia armoniosa, en tanto, bien esta puede adoptarse por un órgano jurisdiccional o administrativo, donde cabe precisar la autonomía de una sanción penal o administrativa, considerando que el proceso instaurado comprenda un debido proceso, integrado de garantías necesarias para un desarrollo eficiente.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Hernández et al. (2014) precisaron que el objetivo de la investigación básica es fortalecer y recabar conocimientos por medio de la recopilación de información exhaustiva y sistematizada, además de ello brinda una mayor profundidad de acuerdo al contexto, perspectivas y experiencias que se recaben durante la investigación, por lo que genera un aporte teórico de estructura científica.

Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (Concytec, 2018) señaló que el tipo de estudio básico, desarrolla un conocimiento extenso e integro, en consideración de los fenómenos, hechos y relaciones determinadas, lo cual se direcciona a nutrir y crear conocimiento.

Hernández et al. (2014) indicaron que, en consideración al diseño fenomenológico, comprende a la experiencia de los participantes y visión por parte del investigador, como la recolección de datos de quienes participaran en la investigación, cabe precisar que esta investigación refiere a la exploración por parte del hombre, considerando la capacidad reflexiva del mismo, en cuanto discernir los fenómenos desde la perspectiva de los participantes.

Hernández y Mendoza (2018) infirieron que el diseño de investigación es fenomenológico ya que se basa en abordar de manera genérica para que de esta manera responda a la problemática y darle sentido ya que se va a ir descubriendo teorías en la investigación.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización apriorística

Tabla 1

Matriz de Categorización Apriorística

N°	Categoría	Subcategoría	Criterio 1	Criterio 2	Criterio 3
1	Control Bentes et al. (2016)	Control Interno Gamboa et al. (2016)	Auditorías Internas Cevallos et al. (2018).	Cumplimiento de normativas públicas Martínez Casas (2018)	Evaluación de desempeño Guartan et al. (2019)

		Control Externo	Verificación de antecedentes penales	Verificación de antecedentes judiciales	Verificación de antecedentes policiales
		Bentes et al. (2016)	Plataforma digital única del estado peruano (2019)	Plataforma digital única del estado peruano (2019)	Alvarez Abogados (2020)
2	Fiscalización Morón Urbina (2020)	Actos de investigación Falcone Salas (2014)	Transparencia Ley n° 27785 (2002)	Cumplimiento de prohibiciones Ley n° 27785 (2002)	
3	Sanción Ruíz Reynoso (2018)	Sanción Administrativa Ley n° 27785 (2002)	Amonestación Soto Delgado (2016)	Suspensión Ley n° 30057 (2014)	Destitución Ley n° 30057(2014)
		Sanción Penal Ley n° 27785 (2002)	Reparación civil Arévalo Infante (2017)	Imposición de una pena Ley n° 27785 (2002)	

3.3. Escenario de estudio

La presente investigación tendrá como escenario de estudio a aquellos funcionarios y servidores públicos, como consultores que se encuentran asumiendo funciones en distintos cargos que han sido conferidos; en instituciones públicas como; el Instituto Peruano de Deportes, Perú Compras, el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal y otros.

Pérez et al. (2018) definieron que el escenario de estudio en una investigación cualitativa es el lugar donde se va a recabar toda la información a partir de lo que dicen los participantes.

3.4. Participantes

Hernández et al. (2014) precisaron que la investigación cualitativa necesita que los aportes que se den lo brinden expertos en el tema ya que ellos en base a su experiencia van a brindar y profundizar los conocimientos que se requieren, para ello se empleara preguntas.

Tabla 2*Participantes*

Nombres y Apellidos	Codificación	Profesión y Cargo	Lugar de trabajo	Especialidad
Kenggy Nicolle Yepes Aponte	KNYA	Coordinador de presupuesto de la Oficina General de Administración	Instituto Peruano de Deporte	Economista
Ricardo Julio Salazar Chávez	RJSC	Asesor de la Jefatura de PERÚ COMPRAS	Central de Compras Públicas - PERÚ COMPRAS	Abogado
Ketty Yessyca Reyna Rivas	KYRR	Analista en gestión pública	Organismo de Formalización de la Propiedad Informal	Administradora
Renato Ricardo Garcia Arribasplata	RRGA	Consultor	Consultor en múltiples entidades públicas	Administrador
Eduardo Moises Bohorquez Zevallos	EMBZ	Abogado de la Oficina de Asesoría Jurídica	Instituto Peruano de Deporte	Abogado
David Augusto Lopez Dorado	DALD	Especialista Informático	Corte Superior de Justicia de Lima Sur	Ingeniero de Sistemas

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**3.5.1. Técnicas**

Penalva et al. (2014) definieron a la entrevista a profundidad como aquella en la que se darán varios encuentros entre el entrevistador y el entrevistado, en la que

se realizara una serie de conversaciones por lo que requiere la habilidad del entrevistador con la finalidad de que genere un clima de confianza; en este caso el entrevistador es aquella persona que propondrá el tema y el entrevistado que en este caso vendría a ser el experto en el tema es quien responderá las preguntas que se le realicen; el propósito es comprender las perspectivas que tengan los entrevistados respecto a sus conocimientos, creencias, emociones y actitudes frente al tema o problema en cuestión.

Hernández et al. (2014) definieron a la entrevista como una reunión con el fin de conversar e intercambiar información entre dos personas (entrevistador y entrevistado) o un grupo de personas (entrevistados); además de que esta herramienta se emplea para recolectar datos cualitativos y cuando la controversia de estudio no se puede observar o es difícil lograrlo debido a su complejidad.

3.5.2. Instrumentos

Hernández et al. (2014) señalaron que la finalidad de la guía de entrevista es obtener toda la información que sea necesaria para que pueda contestar al planteamiento; cabe indicar que se debe considerar que la cantidad de preguntas guarden relación con lo que se está buscando en la entrevista, por ende, se debe incluir solo las preguntas que son necesarias.

El instrumento en la presente investigación comprende una guía de entrevista a profundidad, la cual contiene una batería de siete ítems de preguntas abiertas.

3.6. Procedimiento

En el presente trabajo de investigación se va a utilizar como técnica para recolectar los datos la entrevista a profundidad, así como también se tendrá como instrumento la guía de preguntas que se le va a realizar a los participantes de esta investigación que vendrían a ser los funcionarios y servidores públicos que ocupan cargos dentro de las instituciones públicas. Asimismo para realizar las entrevistas se va a elaborar una solicitud de consentimiento informado que será entregada a cada participante de la investigación, este documento es membretado, en la que los participantes darán su consentimiento para realizar las entrevistas de forma virtual, las mismas que se darán a través del zoom, meet,

whatsapp, etc; cabe indicar que se va a utilizar la triangulación como un proceso de validación y cuyo método de análisis de datos se va a realizar por medio del Atlas Ti.

3.7. Rigor científico

Hernández et al. (2014) definieron que la dependencia se basa en aquellos intentos de los analistas por tratar de capturar aquellas condiciones cambiantes de las observaciones y del diseño de investigación.

Hernández et al. (2014) indicaron que la credibilidad comprende una máxima validez, lo cual denota que el investigador ha podido comprender las experiencias auténticas de los participantes, lo cual será de utilidad para resolver el planteamiento del problema general; por cuanto es considerable destacar la imperiosa capacidad del investigador de recopilar diversos criterios de los participantes.

Hernández et al. (2014) señalaron que la transferencia está referida a que el usuario de la investigación va a determinar el grado de similitud que existe entre el contexto que se viene estudiando y otros contextos.

Hernández et al. (2014) precisaron que la confirmación tiene una vinculación con la credibilidad ya que se va a demostrar por medio de los datos que se han obtenido en el campo, el chequeo de participantes, la triangulación y las creencias que van a ser utilizadas para interpretarlas.

Hernández et al. (2014) indicaron que la triangulación de datos es aquella en la que se va a utilizar diferentes fuentes de información y métodos que van a servir para recolectar datos, lo cual nos va a permitir tener una mayor riqueza y profundidad de los datos recogidos.

3.8. Método de análisis de datos

Penalva et al. (2015) definieron al Atlas Ti como una herramienta que ha sido diseñada para ayudar al investigador en la interpretación de datos, además cabe indicar que este programa no ha sido diseñado para realizar un análisis automático, sino que este va a facilitar las operaciones que se van a realizar respecto a los textos para llevar a cabo el análisis cualitativo. Asimismo, el Atlas

Ti contiene un conjunto de herramientas el cual va a permitir la gestión, extracción, exploración y reestructuración de elementos de los datos (transcripciones de entrevistas, documentos textuales), cuyo objetivo es reconstruir teorías explicativas acerca del fenómeno de estudio.

3.9. Aspectos éticos

La presente investigación se realiza de acuerdo a los principios éticos que se encuentran normados en el Código de Ética del Colegio de Psicólogos del Perú; cabe señalar que para realizar la investigación se debe contar con el consentimiento informado de cada uno de los participantes y que además serán conscientes de la participación que tendrá dentro de la investigación; por lo que se debe salvaguardar la identidad de cada uno de ellos, así como también de los resultados que se obtengan; por lo que debe ser confidencial.

Alvarez Viera (2018) señaló que la ética en la investigación se basa en tres principios, los cuales son: el primero el respeto por las personas, el segundo la beneficencia y el tercero justicia; por ende, los investigadores y la sociedad están en la obligación de garantizar que los principios mencionados se cumplan cada vez que se lleve a cabo una investigación con participantes.

Asimismo, los investigadores serán los que van a asumir toda la responsabilidad para realizar el estudio, por lo que este debe ser coherente para que de esta manera se pueda evitar todo tipo de error en los resultados y estos sean veraces; además se emitirán informes que tendrá como finalidad que los datos obtenidos no se tergiversen y así no pueda interferir en la objetividad y exactitud de la investigación.

También es preciso señalar que el investigador se debe preocupar por el bienestar de cada uno de los participantes por lo que se debe propiciar un ambiente adecuado y cómodo brindándoles absoluta confianza.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Tabla 3

Resultados primera categoría

Categoría 1: Control

El primer participante manifestó que en cuanto al control que realiza el Estado de la vulneración del principio de probidad en las conductas ejecutadas por funcionarios y/o servidores públicos, esta debe apegarse a postulados de transparencia, honradez, integridad y espíritu de servicio. Considerando que el principio de probidad es fundamental en cuanto al fomento de una cultura organizacional, lo cual lograra eliminar las malas praxis de diversos delitos y acciones que conlleven a perjudicar la administración pública; como lo es aceptar diversas dadas bien sea en dinero o especie para acelerar algún trámite administrativo o beneficiarse de alguna manera como ejemplo de múltiples casos.

Por consiguiente, el segundo participante refirió que el control de la vulneración del principio de probidad que realiza la administración pública requiere a profesionales calificados y que contengan un alto expertis en la materia objeto de análisis y evaluación, pues ello determinara la calidad de pronunciamientos y actuaciones que realicen. Destacando la incorporación de evaluaciones psicológicas integrales para ingresar a la administración pública, como evaluar el equilibrio de motivaciones extrínseca, intrínseca y trascendente de funcionarios y/o servidores; donde esta última tiene como misión brindar valor a la sociedad, que se considere evaluar tendencias de comportamiento y que se plantee situaciones donde el comportamiento ético sea sometido a evaluación.

Mientras tanto, el tercer participante indicó que son escasas las instituciones públicas que han considerado implementar un área específica para controlar y fiscalizar la ética e integridad pública de funcionarios y/o servidores públicos. De modo que, es necesario la incorporación de un área específica que tenga como función ser vigilante del cumplimiento de ética e integridad en la función pública, no siendo suficiente contar con un Órgano de Control Interno, Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios o la realización de auditorías externas anualmente, más aún cuando en la función pública son múltiples los

procesos donde existe un riesgo de vulnerabilidad de corrupción y el control que se realiza no guarda relación con la gradualidad de la sanción a aplicar.

Entre tanto, el cuarto participante señaló que la falta de herramientas tecnológicas y de digitalización del Estado, genera una ineficaz transformación cultural, comienzo de una nueva gestión y disminución de altos riesgos, donde todos los procesos sean totalmente transparentes y de libre disposición, teniendo en cuenta dejar de atender solamente necesidades coyunturales. Es importante, señalar la falta de presupuesto a la Contraloría General de la República, para que pueda realizar un control recurrente sin limitación alguna, sumado que en las Secretarías Técnicas existe una brecha del recurso humano con el que cuentan en relación a la carga laboral a su cargo, lo que en consecuencia denota no determinar en el tiempo determinado la responsabilidad funcional.

Al respecto, el quinto participante manifestó que el control de la vulneración del principio de probidad en las instituciones públicas no es sencillo, dado las múltiples funciones que una institución pública desempeña, no permitiendo hacer un seguimiento constante, considerando que en el día a día también se busca dar cumplimiento de otras metas propuestas, sumado que en muchas instituciones públicas no existe un área específica o comisión exclusiva que tenga como función dar seguimiento a las acciones realizadas por funcionarios y/o servidores de la función pública, conllevadas a cumplir los objetivos en provecho de la institución pública.

Por último, el sexto participante expuso que el control del principio de probidad y la vulneración de esta en la función pública, cuenta con los procedimientos administrativos correspondientes y las entidades sancionadoras para que realicen una labor ya institucionalizada donde debe respetarse un debido proceso, precisando que los hechos más graves ocurren en la compra de bienes. Cabe destacar que existen casos específicos donde se puede establecer un trato diferenciado sin incurrir en alguna falta, como la atención preferencial a un discapacitado. Así también manifiesta que el funcionario y/o servidor público debe tener presente la misión y visión de la institución pública donde labore y comprometerse con ella, con la finalidad de brindar un servicio de calidad.

Tabla 4

Resultados segunda categoría

Categoría 2: Fiscalización

El primer participante indicó que la fiscalización que realiza la función pública respecto a la vulneración del principio de probidad, carece de contenido visual y motivacional en cuanto a difundirlo a los funcionarios y/o servidores públicos, lo que en consecuencia impide que la ciudadanía tome conocimiento de las acciones que ejecuta la administración pública en aras a un buen desempeño laboral. Sumado que en los diferentes niveles de gobierno no existe un mecanismo concreto para verificar o fiscalizar el cumplimiento de probidad. En tanto, esta etapa fiscalizadora, depende y se torna imprecisa por cuanto el nivel con el que cuentan los profesionales que laboren en las Secretarías Técnicas de Procedimientos Administrativos Disciplinarios y órganos instructores.

Al respecto, el segundo participante manifestó que la fiscalización a la vulneración de probidad en la administración pública, carece de predictibilidad en cuanto la transparencia de estas actuaciones, generando desconfianza en la administración pública; de modo que, el funcionario y/o servidor público continúa concurriendo en uso ilegal de bienes públicos asignados, abuso del cargo público para favorecer a terceros o cometer chantajes, aceptar sobornos sistemáticamente, concertar entre funcionarios y/o servidores para incurrir en corrupción y realizar sobrevaloraciones en compras estatales. De forma tal, que la cuota de poder que tiene asignada cada funcionario y/o servidor público, debe estar alineada con la finalidad pública.

Mientras tanto, el tercer participante infirió que la mejor fiscalización para verificar la vulneración de probidad en la administración pública, está a cargo de la propia ciudadanía; que tiene mayores motivaciones para denunciar y realizar seguimiento de actos corruptos, una ciudadanía que está molesta de un Estado que no ejecuta una fiscalización eficiente y eficaz que demanda un estado moderno donde los altos funcionarios no transparentan las reuniones que conllevan con diferentes representantes o empresas, haciendo ineficaz los procedimientos administrativos sancionadores, donde el infractor vuelve incurrir

en la misma conducta renuente perjudicando a la administración pública y aquel ciudadano que denuncia quede en peligro y desprotegido.

Por consiguiente, el cuarto participante expuso que la fiscalización de la vulneración del principio de probidad, no se lleva a cabo por el área de Recursos humanos, siendo necesario que mejore sus filtros de contratación y dar pase a la meritocracia, evitando el círculo vicioso de múltiples cambios con cada cambio de gestión, que por lo general son personal de confianza coludidos en actos de corrupción y parte de un sistema que tiene por finalidad obtener un provecho personal sin importar exonerar procedimientos legales, no considerando los buenos elementos.

Entre tanto, el quinto participante señaló la poca fiscalización al principio de probidad en los procesos de contrataciones públicas de bienes y servicios por parte de funcionarios y/o servidores públicos, lo que en consecuencia genera no detectar oportunamente actos contrarios al servicio de la función pública, dando paso a aprovechamientos personales enmarcados en corrupción. Perjudicando los objetivos trazados por la administración pública y constituyendo una red de malos elementos.

Por último, el sexto participante indicó que la fiscalización de la vulneración de probidad en las instituciones públicas, no genera confianza por parte del ciudadano y tampoco respeto, dado los múltiples casos de malos funcionarios y/o servidores públicos. De modo que, queda en duda si se aplican las normas y leyes acorderamente, las cuales están para que se respeten tanto en el caso del funcionario y/o servidor público sancionado y el Órgano Sancionador correspondiente, en relación a las consecuencias administrativas y penalidades producto de faltas.

Tabla 5

Resultados tercera categoría

Categoría 3: Sanción

El primer participante infirió que las sanciones impuestas por cuanto la vulneración del principio de probidad por parte de funcionarios y/o servidores públicos, debe ser evaluada de acuerdo a la frecuencia y gravedad de la falta que se haya cometido, lo que puede contemplar tan solo una amonestación o si el caso y previa evaluación del mismo ameritara la destitución del funcionario y/o servidor público.

Al respecto, el segundo participante expreso que las sanciones aplicables, puesto la vulneración del principio de probidad, deben contar con mecanismos de reivindicación, que de momento son muy débiles, como en el caso probado de error administrativo o judicial, que llevo a culpar a una persona inocente, donde por derecho y regla general todo funcionario y/o servidor público es inocente mientras no se pruebe lo contrario, en consecuencia, es importante por ello no desvincular a una persona acusada de transgredir el principio de probidad y se deje actuar sanciones desproporcionadas condicionadas por circunstancias mediáticas.

Mientras tanto, el tercer participante manifestó que en la administración pública la instauración de un procedimiento administrativo sancionador tiene como objetivo disuadir aquel funcionario y/o servidor público, de modo que no incurra en la misma conducta, y ello disuada a los otros administrados de accionar de manera similar, considerando que en muchos casos no se sanciona por vacíos legales o porque la norma no está definida adecuadamente. Así también, es preciso señalar los casos de falta de gradualidad en las sanciones, cuando el sancionado conoce a los funcionarios a cargo de resolver el procedimiento sancionador instaurado, distorsionándose la neutralidad en el pronunciamiento final o el caso de sanciones no equitativas que son impugnadas.

Por consiguiente, el cuarto participante indicó la necesidad de sanciones drásticas en el caso de la vulneración del principio de probidad, donde si se ha demostrado fehacientemente el hecho cometido por aquel funcionario y/o servidor público

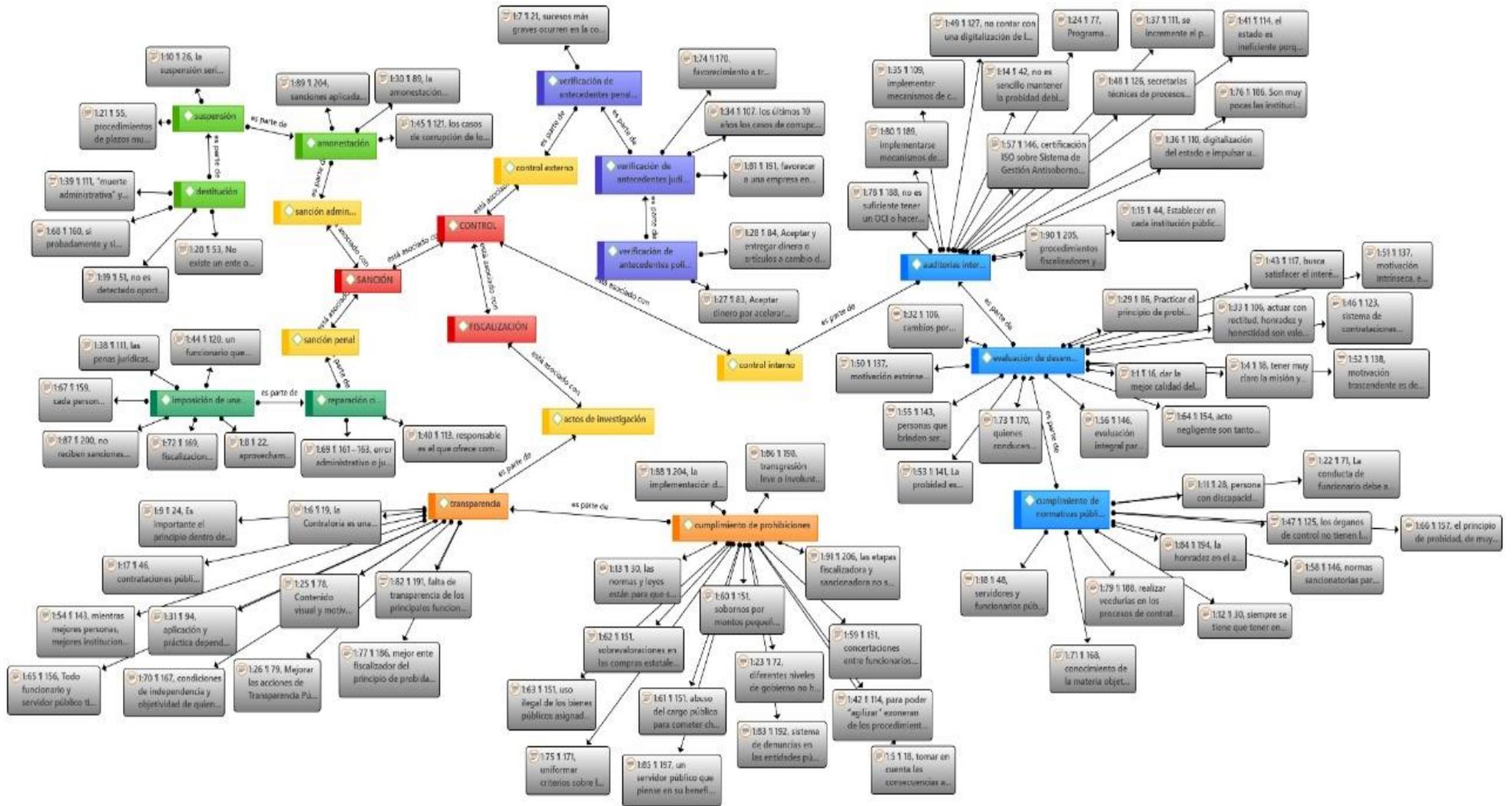
debe ser apartado de la administración pública de manera indefinida, considerando los servidores encargados del proceso sancionador no dudar respecto a la imposición de sanción a dictar. Dejando claro que estos actos traen a colocación corrupción, donde hay responsabilidad por parte del que ofrece una dádiva como del que acepta, donde existen casos que las sanciones solo median en amonestaciones generándose un círculo vicioso, acrecentando en el pasar del tiempo malos funcionarios y/servidores públicos.

Entre tanto, el quinto participante señalo que las sanciones impuestas por la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, por cuanto la vulneración del principio de probidad, denota procedimientos de plazos muy amplios, que en su mayoría integran errores que acarrear la nulidad de resoluciones administrativas de sanción y que al intentar subsanarlas el plazo a transcurrido, por tanto, debe concluirse con la prescripción, dejando nula toda posibilidad de sancionar a aquel funcionario y/o servidor público.

Por último, el sexto participante refirió que, dentro de las sanciones a imponerse por la administración pública, en el caso de vulneración del principio de probidad y esta sea sometida a la revisión e investigación correspondiente como regla general debe aplicarse la suspensión de aquel funcionario y/o servidor público como primera acción inmediata, en torno a no entorpecer o alterar las acciones a instaurarse, sin dejar de lado el derecho a la defensa por parte del investigado. Resaltando la labor de la Contraloría General de la Republica como órgano necesario para velar por las buenas prácticas en las instituciones públicas.

Figura 1

Red de categorías



En referencia al presente capítulo se tiene como finalidad discutir las coincidencias y discordancias de las respuestas obtenidas en cuanto la entrevista realizada a los 6 participantes que tienen el expertis en relación al problema de estudio de la presente investigación, asimismo; se confrontara los resultados con los antecedentes y teorías, que obran en el marco teórico.

Los entrevistados KNYA, RJSC, KYRR, RRGGA y EMBZ coinciden que en cuanto el control que realiza la administración pública existe una vulneración al principio de probidad, donde funcionarios y servidores públicos no logran apegar su comportamiento a integridad, honradez y espíritu de servicio, haciendo falta realizar evaluaciones psicológicas integrales que permitan evaluar tendencias de comportamiento, por cuanto los procesos de una entidad pública sean de libre acceso y transparentes. Para lo cual es necesario contar con un órgano específico para controlar y fiscalizar la integridad pública y que los órganos instructores en la materia cuenten con profesionales altamente calificados para dirigir un procedimiento instructor.

Al respecto, los comentarios de los entrevistados KNYA, RJSC, KYRR, RRGGA y EMBZ coinciden con el antecedente llevado a cabo por Revilla (2015), dado que, el empleado público debe desenvolverse conforme a principios y códigos de ética, que van desde un comportamiento ético en el ejercicio profesional conforme a las exigencias. Considerando que el código de ética orienta a ejecutar una actuación enmarcada en honor y dignidad, sumado actuar con probidad y buena fe.

En esa línea de ideas, los participantes KNYA, RJSC, KYRR, RRGGA y EMBZ concuerdan con el antecedente realizado por Noa (2017), puesto que, la ética tiene relación directa con la gestión administrativa, por cuanto, el rol que cumple la ética en el desarrollo de funciones administrativas tanto por funcionarios y servidores. Por ello es necesario concertar reuniones que tengan como fin compartir experiencias y expresar soluciones a dificultades internas que pueda estar atravesando determinada entidad pública.

Por consiguiente, los comentarios de los entrevistados KNYA, RJSC, KYRR, RRGGA y EMBZ coinciden con la teoría expuesta por Merino Amand

(2017), dado que, los principios éticos denotan una estrecha conexión con el comportamiento a seguir por funcionarios y servidores públicos, lo cual comprende aquella facultad para determinar una decisión, que debe integrar y contemplar efectuarla con principios éticos bien esta tenga que ser tomada de inmediato o ante una eventual situación, donde se prepondere efectuar un servicio a los administrados y a la administración pública de manera efectiva.

Mientras tanto, DALD discrepa con los otros participantes, de modo que manifiesta que el control de la vulneración de probidad en la administración pública, cuenta ya con procedimientos administrativos y sancionadores para que la entidad pública los ejecute, considerando un debido proceso, exceptuando de este un caso particular en concreto, como lo es una atención preferencial a un administrado por alguna incapacidad.

Por lo tanto, DALD coincide con el antecedente realizado por Pacompia (2019), dado que, los funcionarios y servidores públicos que ejerzan cargos en la administración pública deben conocer la Ley n° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y su reglamento, con la finalidad de brindar un servicio de calidad y lograr eliminar las malas prácticas originadas por las acciones ejecutadas por funcionarios y servidores públicos.

De la misma manera, DALD concuerda con la teoría desarrollada en la Ley n° 27815 (2002) del Código de Ética de la Función Pública, donde en su artículo 6° inciso 2, desarrolla el principio de probidad y su cumplimiento por funcionarios y servidores públicos, que demanda el cumplimiento sin mediar cual fuese la relación laboral que se desempeñe. Asimismo, contempla al código de ética como un instrumento orientado a una mejora sustancial dentro de la administración pública.

En tanto, DALD, conviene con la teoría expuesta en la Ley n° 27444 (2001) Ley del Procedimiento Administrativo General, por cuanto la conducta procedimental y verdad material que se relaciona con el principio de probidad, que da lugar que tanto funcionarios y servidores de la administración pública ejerzan funciones mostrando respeto y colaboración, teniendo en cuenta, que la autoridad

administrativa tiene la obligación de comprobar las actuaciones de determinada decisión adoptada así no se haya requerido.

Los entrevistados KNYA, RJSC, KYRR, RRGGA, EMBZ y DALD coinciden que en cuanto la fiscalización que realiza la administración pública no existe un mecanismo concreto que reduzca la vulneración del principio de probidad, en donde se carece de predictibilidad por parte de las actuaciones de la administración pública y el poder de aquel funcionario y servidor público no concuerda con la finalidad pública y mucho menos tiene el respeto por la ciudadanía. Teniendo así una fiscalización ineficiente donde es necesario mejorar los filtros de contratación de personal, lo referido a procesos de contratación pública y lo concerniente a múltiples cambios con cada gestión nueva, donde no se valoren los buenos elementos.

En ese sentido, los comentarios de los entrevistados KNYA, RJSC, KYRR, RRGGA, EMBZ y DALD se relacionan con el antecedente elaborado por Díaz (2018), respecto que, es necesario contemplar una revisión a las estrategias para contratar y evaluar el perfil de funcionarios y servidores públicos, lo que permitirá diagnosticar la presión que estos pueden ejercer en cuanto una cuota de poder que ostenten, considerando así también los recursos económicos que puedan manejar y disponer.

Por su parte, en esa misma línea de ideas los pronunciamientos efectuados por los entrevistados KNYA, RJSC, KYRR, RRGGA, EMBZ y DALD concuerdan con el antecedente expuesto por Salhave y Lizarazo (2017), por cuanto efectuar que el sistema de control integre gestión, lo que en consecuencia fortalecerá la ética y transparencia en la función pública, enmarcando una fiscalización que contemple las herramientas y profesionales calificados, no desechando los esfuerzos necesarios para lograr que se unifiquen criterios y evalúen propuestas, considerando que el más grande objetivo en ocasiones no es el mecanismo de como realizarlo si no los mismos miembros de la administración pública y lo que aporten.

Por consiguiente, los comentarios de los entrevistados KNYA, RJSC, KYRR, RRGGA, EMBZ y DALD coinciden con la teoría expuesta por La Resolución

n° 002753-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala (2019), en cuanto un caso presentado ante el Tribunal Servir, que como bien se sabe no se cuenta con un mecanismo estricto que reduzca la vulneración del principio de probidad, por lo cual se desarrollan casos como el presente, donde un servidor público no desarrolla sus funciones a cargo y lo realiza otra colaboradora llegando hasta a falsificar su firma en documentos que certifiquen un trabajo que su persona no realizó, en consecuencia se transgrede el principio de probidad y se resuelve destituir al servidor público.

En tanto, los pronunciamientos de los entrevistados KNYA, RJSC, KYRR, RRGGA, EMBZ y DALD discrepa en cuanto la teoría recaída en el Decreto Supremo n°084-2016-PCM (2016), que precisó la designación y los límites de empleados de confianza en las entidades públicas, siendo este el 5% del total de la institución pública, lo cual no integra seleccionar a un funcionario o servidor público por meritocracia, muy por el contrario con la sola facultad que confiere la Ley a la autoridad titular de una entidad pública, para designar y remover del cargo a un directivo, ejecutivo, especialista y apoyo, tan solo con resolución de designación, no recurriendo a concurso público.

Los entrevistados KNYA, RJSC, KYRR, RRGGA, EMBZ y DALD coinciden que en cuanto las sanciones impuestas a la vulneración del principio de probidad debe respetarse el debido proceso, se debe evaluar la frecuencia y gravedad de la falta cometida, donde cabe precisar que se carece de gradualidad en las sanciones, que existe una relación entre sancionado y el sancionador y que aquel funcionario y servidor público vuelve incurrir en una conducta, lo que en consecuencia traería apartar de la administración pública a aquel funcionario y/o servidor.

Al respecto, los comentarios de los entrevistados KNYA, RJSC, KYRR, RRGGA, EMBZ y DALD coinciden con el antecedente expuesto por Grijalva (2014), puesto que es de observancia la frecuencia y gravedad de la falta que traerá consigo la capacidad de defensa en un caso determinado, sin pasar por alto aquel debido proceso a respetarse para una eventual sanción. Donde en suma el funcionario y/o servidor público debe contar con los medios pertinentes para sustentar su defensa.

Ahora bien, los pronunciamientos de los entrevistados KNYA, RJSC, KYRR, RRGGA, EMBZ y DALD guardan relación en cuanto el antecedente emitido por Guillen, donde refiere que los sistemas de control a adoptarse, manifiestan ser barreras de protección, ante un escenario antecedente a una sanción, donde tendrán que cumplirse las normativas correspondientes y aplicables en merito a alejar un peligro.

Por consiguiente, los comentarios de los entrevistados KNYA, RJSC, KYRR, RRGGA, EMBZ y DALD concuerdan con la teoría establecida en la Constitución Política del Perú (1993), que manifiesta que el Estado precisa las responsabilidades tanto por parte de funcionarios y servidores públicos en el desarrollo de funciones, estableciendo así que, ante una falta y la evaluación realizada de la misma, puede dar lugar hasta el impedimento de efectuar la función pública.

En tanto, los pronunciamientos de los entrevistados KNYA, RJSC, KYRR, RRGGA, EMBZ y DALD coinciden con la teoría recaída en la Ley La Ley n° 27444 (2001) Ley del Procedimiento Administrativo General, por cuanto la autoridad administrativa está prohibida de influir o emitir opinión, cuando exista una relación de consanguinidad, íntima o de amistad con el presunto sancionado, o medie un interés en el asunto, hasta en el caso que exista una relación de servicio o subordinación. Considerando que el proceso administrativo a instaurarse acarrearía estar parcializado y no se efectuaría de manera honesta, prescindiendo de principios éticos en el ejercicio de actuaciones.

Seguidamente, los comentarios de los entrevistados KNYA, RJSC, KYRR, RRGGA, EMBZ y DALD concuerdan con la teoría expuesta en la Ley n° 30057 (2013) Ley del Servicio Civil, que refiere acerca de las sanciones a imponerse respecto a la vulneración del código de ética, en consecuencia; el principio de probidad. Por cuanto, se fija como mínima sanción una llamada de atención, la suspensión o en su defecto como máxima sanción la destitución del funcionario y/o servidor público de la entidad pública.

Mientras tanto, los pronunciamientos de los entrevistados KNYA, RJSC, KYRR, RRGGA, EMBZ y DALD concuerdan con la teoría indicada por Ugaz y Chang

(2021), respecto a sanciones a imponer a funcionarios y/o servidores, como el emblemático caso de la inoculación de vacunas por funcionarios y servidores del gobierno del Estado Peruano, en donde se beneficiaron propiamente transgrediendo el principio de probidad y dando cavidad hasta consecuencias penales por el presunto delito de cohecho en agravio de un Estado que batalla ante una crisis sanitaria causada por el Covid-19 a costa de un grupo de funcionarios y servidores públicos que utilizan ello ponderando intereses propios y el desmedro de toda una población que sufre muerte con una terrible enfermedad.

En efecto, sumado a los comentarios de los entrevistados KNYA, RJSC, KYRR, RRGGA, EMBZ, el entrevistado DALD concuerda con el Tiempo (2021), en referencia a aquella facultad sancionadora de la Contraloría General de la República, la cual quedó suspendida por el Tribunal Constitucional. Que, sin embargo, gracias a un Proyecto de Ley ya debatido en el Congreso de la República, se aprobó devolver esta facultad sancionadora a la Contraloría General de la República, quedando a la espera solo su publicación, de modo que, con esta Ley la Contraloría General de la República, aplique sanciones a malos funcionarios en cuanto responsabilidad administrativa funcional, precisando que es un órgano necesario en la labor de velar por buenas prácticas.

V. CONCLUSIONES

1. Los mecanismos por implementar para dar cumplimiento al principio de probidad son: La creación de herramientas tecnológicas y de digitalización del Estado las cuales conllevarían al comienzo de una nueva gestión y disminución de altos riesgos, donde todos los procesos sean totalmente transparentes y de libre disposición; mejorar los filtros de contratación evitando el círculo vicioso de múltiples cambios con cada cambio de gestión; incorporación de un área específica en cada una de las instituciones públicas, con la finalidad de dar cumplimiento a la ética e integridad en la función pública.

Brindar un mayor presupuesto a la Contraloría General de la República para que realice un mayor control sin ninguna limitación; incorporación de evaluaciones psicológicas integrales para ingresar a la administración pública que demanden tendencias de comportamiento y se planteen escenarios donde la ética del aspirante sea sometida a evaluación, así como evaluar el equilibrio de motivaciones extrínseca, intrínseca y trascendente de funcionarios y/o servidores, comprendiendo la motivación trascendente la misión de brindar valor a la sociedad; apartar de manera indefinida de la administración pública al mal funcionario y/o servidor.

2. Se evaluó que en cuanto al control que se realiza en las instituciones públicas acerca de la vulneración del principio de probidad no es sencillo, debido a las múltiples funciones que esta desempeña, por lo que no permite que se realice un seguimiento constante debido a que en el día a día también se busca dar cumplimiento a otras metas propuestas; también cabe señalar que no es suficiente contar con un Órgano de Control Interno, Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios o la realización de auditorías externas anualmente y que se debería implementar un área específica para controlar y fiscalizar la ética e integridad pública de funcionarios y/o servidores públicos; además de ello se requiere de profesionales calificados y que estos sean expertos en la materia que es objeto de análisis y evaluación, ya que ello va a determinar la calidad de pronunciamientos y actuaciones que se realicen.

3. Se identifico que la fiscalización que realiza el Estado dentro de la función pública respecto a la vulneración del principio de probidad carece de contenido visual y motivacional en cuanto a difundirlo a los funcionarios y/o servidores públicos, además de que en los diferentes niveles de gobierno no existe un mecanismo concreto para verificar o fiscalizar el cumplimiento de probidad; cabe resaltar que la fiscalización carece de predictibilidad en cuanto la transparencia de estas actuaciones, generando desconfianza en la administración pública.

De modo que, el funcionario y/o servidor público continua incurriendo en malas prácticas como el uso ilegal de bienes públicos asignados, abuso del cargo público para favorecer a terceros o cometer chantajes, aceptar sobornos sistemáticamente, concertar entre funcionarios y/o servidores para incurrir en corrupción; cabe indicar que la fiscalización no se lleva a cabo por el área de recursos humanos, siendo necesario que se mejore los filtros de contratación y dar pase a la meritocracia, y así evitar el circulo vicioso de múltiples cambios con cada cambio de gestión, que por lo general son personal de confianza coludidos en actos de corrupción y parte de un sistema que tiene por finalidad obtener un provecho personal, por lo que no se consideraría a los buenos elementos.

4. El estado sanciona la vulneración del principio de probidad de acuerdo a la frecuencia y gravedad de la falta que se haya cometido, lo que puede contemplar tan solo una amonestación o si el caso y previa evaluación del mismo ameritara la destitución del funcionario y/o servidor público; cabe precisar que las sanciones aplicables debe contar con mecanismos de reivindicación; también cabe recalcar que si se ha demostrado fehacientemente el hecho cometido por aquel funcionario y/o servidor público, este debe ser apartado de la administración pública de manera indefinida, considerando los servidores encargados del proceso sancionador no dudar respecto a la imposición de sanción a dictar; además de ello las sanciones impuestas por la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios denota procedimientos de plazos muy amplios, que en su mayoría integran errores que acarrear la

nulidad de resoluciones administrativas de sanción y que al intentar subsanarlas el plazo a transcurrido, por tanto, debe concluirse con la prescripción, dejando nula toda posibilidad de sancionar a aquel funcionario y/o servidor público.

VI. RECOMENDACIONES

Se debería fortalecer los filtros de los procesos con los que cuenta la administración pública, de modo que, donde no exista transparencia y un fácil acceso para que la ciudadanía conozca las actuaciones del Estado, esto denote un cambio de raíz y comienzo de una gestión de Estado moderno, donde es necesario parar la ola de cambios respecto al ingreso de un gobierno de turno, donde no se valora en múltiples ocasiones a buenos funcionarios y/o servidores, tan solo por el afán de incorporar a allegados. Resaltando que los trabajadores de la administración pública deben pasar por un proceso riguroso de tendencias de comportamiento y ser sometidos a múltiples casos donde se pone a discusión su integridad para servir al Estado y no servirse solo del mismo.

Se sugiere un incremento del presupuesto de la Contraloría General de la República, así como de los órganos instructores y oficinas de recursos humanos de las distintas entidades públicas, considerando que su labor es elemental respecto al proceso de evaluación de personal humano, fiscalización y actuar ceñido a principios fundamentales que todo funcionario y/o servidor público debe desarrollar en el ejercicio de funciones. Constituyendo una labor ardua y de acciones continuas día a día, por desempeñar alta importancia, en el contexto de que al tener funcionarios y servidores íntegramente honorables repercutirá en que las instituciones públicas desempeñen una labor integra.

Se propone que toda institución pública integre dentro de su estructura y organigrama, una Oficina o Área que íntegramente coadyuve a fiscalizar y supervisar la integridad pública y desenvolvimiento de funciones con honestidad y calidad de servicio. Asimismo, que los profesionales que conformen esta oficina contengan una experiencia altamente calificada y de trayectoria intachable y que sea probada bajo mecanismos que detecten si están mintiendo, como el polígrafo, considerando lo propio para la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios y órganos instructores, en manifiesto que su función integra detectar a los malos elementos de la administración pública, que conlleve a cambios significativos y trascendentes.

Se recomienda fortalecer motivacionalmente a los funcionarios y/o servidores públicos respecto a los principios y lineamientos éticos en el actuar al servicio del Estado, lo cual representa ser un valor importante enfocado hacia un Estado moderno, que trabaja arduamente para mejorar sus procesos, sus objetivos y sobre todo brindar un servicio de calidad. Donde aquel funcionario y/o servidor público comprenda y entienda que trabajar en la administración pública constituye mucho más que percibir una remuneración mensual y recibir beneficios sociales, muy por el contrario, connota servir a tu País, provincia, distrito, barrio. Resaltando que tu capacidad, dedicación, profesionalismo y conducta integra significa el progreso de millones de peruanos.

Se sugiere contemplar y facilitar el acceso a la ciudadanía, en el rol del más grande fiscalizador de las actuaciones que realiza la administración pública y las labores que esta desempeña en el día a día en beneficio de la Ciudadanía en su integridad, considerando que las acciones que el Estado desarrolla están orientadas a ser transparentes para la ciudadanía, entonces por qué se tiene que cerrar las puertas a aquel ciudadano que se ha identificado, que es parte de la ciudadanía Peruana y que quiere desarrollar un rol fiscalizador, teniendo en consideración que un actuar deshonesto a quien perjudicara primero será a él mismo y millones de ciudadanos más.

Se propone que el acceso a información pública comprenda y constituya en su máxima capacidad poder ser entregada por medio digital y sin restricciones, donde aquel ciudadano no tenga que pagar por información procesada en múltiples páginas, que se modernice el acceso a información tanto en las páginas web institucionales de cada entidad pública y la que no comprenda estar en la página web institucional se tenga almacenada en base de datos manejada por la institución pública, que en la práctica denote que aquel ciudadano que requiera información no pague por la reproducción de la misma, que tan solo habiendo consignado su correo electrónico en su solicitud de acceso a la información esta pueda ser remitida a dicha dirección electrónica, considerando que si no se cuenta con ella, se entregue la información en físico.

Se recomienda que se contemple un programa y presupuesto para buenos funcionarios y/o servidores públicos que a lo largo de los años hallan demostrado

servir al Estado con integridad, compromiso y dedicación; lo cual puede ir desde días de descanso, pago de capacitaciones y cursos asumidos por la entidad pública, entrega de alimentos de primera necesidad y hasta un estipendio económico. Asimismo, comprendería necesario que pueda crearse también un programa que dote de todos estos beneficios en el caso de contribuir con denunciar a los malos funcionarios y/o servidores públicos, el cual brinde protección y seguridad al informante y confidencialidad de su labor realizada.

REFERENCIAS

- Álvarez Abogados Tenerife. (2020, 12 de enero). *Diferencia antecedentes penales y policiales*. Law&Trends. <https://bit.ly/2QiNn7z>
- Álvarez-Viera, P. (2018). *Ética e Investigación*. *Boletín Virtual*, 7(2), 122-149. <https://bit.ly/3tHbyLf>
- Amezquita, P. y Aguilar, J. (2018). *Reflexiones sobre ética desde lo público y lo privado*. *Revista de Ética*, 1(1).<https://bit.ly/32Kb4bf>
- Arévalo-Infante, E. (2017). *La reparación civil en el ordenamiento jurídico nacional*. *Revista Jurídica Científica SSIAS*. 10(2) <https://bit.ly/3vfWAfs>
- Bentes, R., Santana, A., Batista, L., Lima, J. y Cavalcanti, W. (2016). *Control de la gestión pública – foco de Control externo*. *Revista científica multidisciplinaria base de conocimiento*, 1(8), 43-52. <https://bit.ly/3gAUKSf>
- Bravo-Cruz, G. (2018). *Ética laboral y el desarrollo profesional en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Junín - 2017*. (Tesis de pregrado, Universidad Peruana los Andes). Archivo digital <https://n9.cl/q1mlh>
- Cevallos, D., Moreno, C. y Chávez, Á. (2018). *La auditoría interna como herramienta efectiva para la prevención de fraudes en las empresas familiares*. *Universidad y Sociedad*, *Universidad y Sociedad*, 10(5), 15-20. <https://bit.ly/3xdsoDA>
- Coasaca, N.; Argota, G.; Celi, L.; Campos, R. y Méndez, S. (2016). *Ética profesional y su concepción responsable para la investigación científica*. *Campus*, 21(22), 223-234. <https://bit.ly/3xkxeza>
- Constitución Política del Perú (C.P.) Artículo 41. 29 de diciembre de 1993. (Perú). <https://n9.cl/q7z4>
- Corzo-Hernandez, F. (2015). *El modelo procedimental de infraestructura ética y su incidencia en la función pública peruana*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Trujillo). Archivo digital <https://bit.ly/3xjmn8l>

- Diaz-Montalvo C. (2018). *Percepciones sobre la gravedad de la corrupción y valores personales: Cinco tipos de servidores públicos*. (Tesis de maestría, Universidad del Pacífico). Archivo digital <https://bit.ly/3sJzOef>
- El Tiempo. (2021). *Contraloría podrá sancionar a malos funcionarios públicos*. <https://n9.cl/nhbag>
- Falcone-Salas, D. (2014). *Apuntes sobre la formalización de la investigación desde la perspectiva del objeto del proceso penal*. *Revista de Derecho*, 21(2), 183-224. <https://bit.ly/32Kc9ji>
- Gamboa, J., Puente, S. y Ysidora, P. (2016). *Importancia del control interno en el sector público*. *Revista Publicando*, 3(8), 487-502. <https://bit.ly/2QQ3eKz>
- Guillen-Zabala, A. (2017). *Sistemas de control y prevención en las empresas sobre delitos de corrupción* (Tesis de doctorado, Universidad Rey Juan Carlos). Archivo digital <https://bit.ly/2RQJWVS>
- Grijalva-Moreno E. (2014). *Inobservancia de la aplicación del debido proceso y derecho a la defensa en los sumarios administrativos a los servidores públicos en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, análisis jurídico de procesos administrativos en el gobierno autónomo descentralizado de San Miguel de Ibarra y la empresa pública de agua potable y alcantarillado de Ibarra Emapa-I, en los años 2006-2013*. (Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador). Archivo digital <https://bit.ly/3gwcSwM>
- Guartan, A., Torres, K. y Ollague, J. (2019). *La evaluación en el desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores*. *593 Digital Publisher CEIT*, 4(6), 16-26. <https://bit.ly/32HIEQj>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Editorial Mc Graw Hill Education. <https://bit.ly/2PjXfxi>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México. Interamericana Editores S.A. <https://bit.ly/3xgWjuG>

- Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la PUCP. (2015). *La agonía de la lucha contra la corrupción*.47. *Boletín Informativo Anticorrupción*. 47(10). <https://bit.ly/3azitib>
- Madrid, C y Palomino, W. (2020). *Oportunidades de corrupción y pandemia: el compliance gubernamental como un protector eficaz al interior de las organizaciones públicas*. *Desde el sur*, 12(1), 213-239. <https://bit.ly/2RUvHiN>
- Martínez-Casas, G. (2018). *La importancia del programa de cumplimiento normativo*. (2018, 20 de junio). LexLatin. <https://bit.ly/3aAtW0Q>
- Mendoza, W., García, T., Delgado, M., Barreiro, I. (2018). *El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público*. *Dominio de las ciencias*, 4(4), 206-240. <https://bit.ly/3sSHnQc>
- Merino-Amand, F. (2017). *Ética en la función pública. De la indiferencia al reconocimiento*. Editorial Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. <https://n9.cl/t7ypi>
- Morón-Urbina, J. (2020). *La regulación común de la actividad administrativa de fiscalización en el derecho peruano*. *Derecho & sociedad*, 1(54), 17-43. <https://bit.ly/3gArBqE>
- Noa-Tamara, M. (2017). *La ética profesional y su relación con la gestión administrativa en la sede central del gobierno regional de Tacna, periodo 2016*. (Tesis de pregrado, Universidad Privada de Tacna). Archivo digital. <https://bit.ly/3sM5tfh>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2017). *Estudio de la OCDE sobre integridad en el Perú: Reforzar la integridad del sector público para un crecimiento incluyente*. Editions OCDE. <https://bit.ly/3xy3nT7>
- Pacompiá-Condori, A. (2019). *Alcances y limitaciones del código de ética en la función pública y su reglamento, como mecanismo de prevención de*

corrupción de funcionarios. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano). Archivo digital. <https://n9.cl/mwhp>

Penalva, C., Alaminos, A y Frances, F. (2015). *La investigación cualitativa: técnicas de investigación y análisis con Atlas.ti*. Editorial Universidad de Cuenca. <https://bit.ly/3q4UnT2>

Pérez, M., Azacon, E y Parra, C. (2018). *Escenarios de la investigación social*. (Tesis de postgrado, Universidad Nacional Experimental Rómulo Gallegos). Archivo digital. <https://bit.ly/3axNTEG>

Pérez-Villatoro, M. (2018) *La absurda muerte del presidente olvidado de EE.UU. por culpa de médicos ineptos*. ABC Historia. <https://n9.cl/y7iv9>

Perú. Decreto Supremo n°084-2016-PCM. Decreto Supremo que precisa la designación y los límites de empleados de confianza en las entidades públicas. 09 de noviembre de 2016. Diario Oficial El Peruano. <https://n9.cl/b75v7w>

Perú. Ley n°27785 de 2002. Por la cual se expide la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la Republica. Julio 23 de 2002. Diario Oficial El Peruano. <https://bit.ly/3evu56G>

Perú. Ley n°28175 de 2004. Por la cual se expide la Ley Marco del Empleo Público. Febrero 18 de 2004. Diario Oficial El Peruano. <https://n9.cl/b75v7w>

Perú. Ley n°27444 de 2001. Por la cual se expide la Ley De Procedimiento Administrativo General. Abril 10 de 2001. Diario Oficial El Peruano. <https://bit.ly/3dL5DPK>

Perú. Ley n°30057 de 2013. Por la cual se expide la Ley del Servicio Civil. Julio 03 de 2013. Diario Oficial El Peruano. <https://bit.ly/3eme4A8>

Perú. Decreto Supremo n°040-2014-PCM. Por la cual se expide el Reglamento General de la Ley n°30057, Ley del Servicio Civil. Junio 13 de 2014. Diario Oficial El Peruano. <https://bit.ly/2QTgVly>

- Perú. Ley n°27815 de 2002. Por la cual se expide el Código de Ética de la Función Pública. Julio 22 de 2002. Diario Oficial El Peruano. <https://bit.ly/3neOTn4>
- Perú. Resolución Presidencial n°215-2018. Formalizan la aprobación del “Reglamento de Calificación, Clasificación y Registro de los Investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - SINACYT”. Diario Oficial El Peruano. <https://bit.ly/3ngMBEb>
- Plataforma digital única del Estado Peruano (2019). *Antecedentes Penales. Gob.pe.* <https://bit.ly/3dNC1kA>
- Plataforma digital única del Estado Peruano (2019). *Solicitar Antecedentes Judiciales. Gob.pe.* <https://bit.ly/32Kry36>
- Revilla-Cabrera, S. (2015). *Influencia del comportamiento ético y el ejercicio profesional del contador público armonizado con las exigencias del nuevo régimen económico.* (Tesis de doctorado, Universidad Nacional de Trujillo). Archivo digital. <https://bit.ly/3vcNksA>
- Ruiz-Reynoso, R. (2018). *La potestad sancionadora de la administración pública.* Lp Pasión por el Derecho. <https://bit.ly/2Qv6xHI>
- Salnave, M. y Lizarazo, J. (2017). *El sistema de control interno en el estado colombiano como instancia integradora de los sistemas de gestión y control para mejorar la eficacia y efectividad de la gestión pública a 2030.* (Tesis de maestría, Universidad Externado de Colombia). Archivo digital. <https://bit.ly/3vf8wOB>
- Soto-Delgado, P. (2016). *Sanciones administrativas como medidas de cumplimiento del Derecho: un enfoque funcional y responsivo aplicado al régimen sancionatorio ambiental.* *Revista Ius et Praxis*, 22(2), 189 – 226. <https://bit.ly/3gFVKox>

- Tribunal del Servicio Civil. (4 de diciembre, 2019). Morales Morante Carlos. Resolución n°002753-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala. Perú. <https://bit.ly/3aCb29L>
- Tribunal del Servicio Civil. (30 de noviembre, 2017). Carreño Pilotto Luigino. Resolución n°001911-2017-SERVIR/TSC-Primera Sala. Perú. <https://bit.ly/2RUvEDD>
- Tribunal del Servicio Civil. (10 de noviembre, 2017). Carreño Pilotto Luigino. Resolución n°001766-2017-SERVIR/TSC-Primera Sala. Perú. <https://bit.ly/3dKkGZP>
- Ugaz, J y Chang, R. (2021) *¿Qué responsabilidades enfrentan los involucrados en el “Vacunagate”?* El Comercio. <https://n9.cl/le07x>
- Villena, A. y Rojas, N. (2018). *Ética en la administración pública y la prevención de la corrupción en la municipalidad distrital de Huayllay, Pasco – 2017.* (Tesis de pregrado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión). Archivo digital. <https://bit.ly/3sMkuxl>
- Waissbluth, M. y Larrain, F. (2018). *Modelos de gestión pública: implicancias para la planificación, evaluación y control de gestión del Estado.* <https://bit.ly/3xkyKkl>

ANEXOS

.....
.....
2. Desde su perspectiva, ¿Qué mecanismos fortalecerían, y a la vez, contribuirían al desarrollo del principio de probidad en las instituciones públicas?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

3. Para usted, ¿Qué sucesos cotidianos en la labor pública o contextos coyunturales, considera que vulneran el principio de probidad?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

4. ¿Porqué es importante el principio de probidad en la ejecución de funciones por los funcionarios y/o servidores públicos?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

5. ¿Cuál es su opinión respecto a que un funcionario y/o servidor público que transgredió el principio de probidad, siga trabajando en el sector público?

.....
.....
.....

.....
.....
.....
.....
.....
.....

6. Desde su perspectiva, ¿Cuáles son los motivos para no aplicar el principio de probidad en un funcionario y/o servidor público?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

7. Para usted, ¿La etapa fiscalizadora y sancionadora de las instituciones públicas son eficaces y eficientes ante una falta administrativa? ¿Por qué?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

FICHA DE ENTREVISTA

Nombre del entrevistado: DAVID AUGUSTO LOPEZ DORADO

Edad: 42

Sexo: M

Profesión: Ingeniero de Sistemas

Lugar de trabajo: Corte Superior de Justicia de Lima Sur

Fecha de entrevista: 20-04-2021

Entrevistadores: Alva Honorio Martin Junior y Hernández Gonzales Mirian Rosario

Introducción:

La presente entrevista se realiza para recopilar información respecto al siguiente tema de estudio, **“Implementación de mecanismos para lograr el cumplimiento del principio de probidad en las instituciones públicas”**, teniendo en consideración, que la problemática radica en que mecanismos se *implementarían para lograr el cumplimiento del principio de probidad en las instituciones públicas.*

Preguntas:

1. ¿Cómo considera usted, el manejo y cumplimiento del principio de probidad en las instituciones públicas?

Este principio se maneja de manera diferente en las diversas instituciones públicas.

De la que estamos hablando específicamente, yo en lo particular he trabajado en diversas instituciones del estado, como por ejemplo Sunat, Contraloría, Poder Judicial, Diario el Peruano, ONPE, y el principio de probidad en cada una son claros, en dar la mejor calidad del servicio que se brinda, es por lo que esto se basa en la integridad y moral de cada servidor, que pasa por los cargos públicos ya sea en puestos de directivos, como en servicios de atención directa al ciudadano, con una sola persona que falte a estos valores se perjudica toda la institución.

2. Desde su perspectiva, ¿Qué mecanismos fortalecerían, y a la vez, contribuirían al desarrollo del principio de probidad en las instituciones públicas?

Para fortalecer el principio de probidad se tener muy claro la misión y la visión de cada institución, y estar comprometidos en estas funciones y metas, además de tomar en cuenta las consecuencias administrativas y penalidades que puedan generar el incumplimiento o faltas, y estas puedan generar malestar en los ciudadanos.

Instituciones como la Contraloría es una institución llamada a velar por que se mantenga las buenas prácticas en las instituciones públicas.

3. Para usted, ¿Qué sucesos cotidianos en la labor pública o contextos coyunturales, considera que vulneran el principio de probidad?

Ningún suceso cotidiano debería vulnerar el principio de probidad, pero en ocasiones suele presentarse en las instituciones públicas, como por ejemplo la de favores o ayuda en la rapidez de los tramites, para amigos o familiares, es muchas veces visto que haya estas prácticas, otros sucesos más graves ocurren en la compra de bienes, y que proveedores estén confabulados para poner precios excesivos, la coyuntura de pandemia por ejemplo se ha visto y denunciado muchos malos manejos, Y aprovechamiento de los cargos para tener un beneficio personal, y esto es lo que todos debemos combatir y no surjan más sucesos de corrupción.

4. ¿Por qué es importante el principio de probidad en la ejecución de funciones por los funcionarios y/o servidores públicos?

Es importante el principio dentro de todas las funciones en los servidores públicos por gracias a ello se genera la confianza del ciudadano, el respeto que se gana con la correcta ejecución de funciones con honestidad, y el justo desempeño.

5. ¿Cuál es su opinión respecto a que un funcionario y/o servidor público que transgredió el principio de probidad, siga trabajando en el sector público?

En el sector público las sanciones disciplinarias ya estas dadas en loa normativas correspondientes, sin embargo, se suele pensar en lo sensación del ciudadano, el malestar que pueden tener y generar estos actos, la suspensión sería la primera repercusión inmediata, hasta que se lleve a cabo la debida revisión o investigación, que lleve el debido proceso.

6. Desde su perspectiva, ¿Cuáles son los motivos para no aplicar el principio de probidad en un funcionario y/o servidor público?

Toda función ejercida en las instituciones públicas, son y deberán ser siempre bajo este principio, solo existiendo algunas excepciones muy especiales que podrían ocurrir, por ejemplo, una persona con discapacidad en el cual amerite un trato diferenciado, sin incurrir en ninguna falta al honor en las labores asignadas.

7. Para usted, ¿La etapa fiscalizadora y sancionadora de las instituciones públicas son eficaces y eficientes ante una falta administrativa? ¿Por qué?

Son eficaces, siempre se tiene que tener en cuenta el debido proceso, que se debe llevar a cabo en las instancias públicas, existen procedimientos administrativos, y entidades sancionadoras que tienen una labor ya institucionalizada, además del tipo de falta que se pueda un servidor público haber cometido, a veces el sentir de los ciudadanos suele ser impaciente, en este tipo de procedimientos. Pero las normas y leyes están para que se respeten para cada lado sea sancionado y sancionador.

Observaciones: Es preciso expresar el agradecimiento a su persona, por cuanto participar en la presente entrevista. Así también, manifestarle que las respuestas brindadas mediante la misma, son sujetas a la confidencialidad y de requerir posteriormente una próxima entrevista, requeriremos de su consentimiento mediante una Declaración de Consentimiento Informado.



Firma del entrevistado
David Augusto López Dorado
10878072

FICHA DE ENTREVISTA

Nombre del entrevistado: KENGGY YEPES APONTE

Edad: 34

Sexo: Masculino

Profesión: Economista

Lugar de trabajo: Instituto Peruano del Deporte

Fecha de entrevista: 23-04-2021

Entrevistadores: Alva Honorio Martin Junior y Hernández Gonzales Mirian Rosario

Introducción:

La presente entrevista se realiza para recopilar información respecto al siguiente tema de estudio, **“Implementación de mecanismos para lograr el cumplimiento del principio de probidad en las instituciones públicas”**, teniendo en consideración, que la problemática radica en que mecanismos se *implementarían para lograr el cumplimiento del principio de probidad en las instituciones públicas.*

Preguntas:

1. ¿Cómo considera usted, el manejo y cumplimiento del principio de probidad en las instituciones públicas?

Actualmente, el principio de probidad para los servidores de las instituciones del sector público se encuentra enmarcado dentro de la LeyN°27815 Ley del Código de Ética de la Función Pública; asimismo, la Alta Dirección de cada entidad pública ejecuta las acciones y medidas para promover la cultura de probidad.

2. Desde su perspectiva, ¿Qué mecanismos fortalecerían, y a la vez, contribuirían al desarrollo del principio de probidad en las instituciones públicas?

Los mecanismos que contribuirían con el desarrollo del principio de probidad en las instituciones públicas serían:

- Un Programa de recompensas implementado por cada institución destinado a denunciar y combatir los aprovechamientos indebidos.
- Contenido visual y motivación al proporcionado masivamente a los servidores públicos, así como a los ciudadanos.
- Mejorar las acciones de Transparencia Pública en las instituciones del sector público.

3. Para usted, ¿Qué sucesos cotidianos en la labor pública o contextos coyunturales, considera que vulneran el principio de probidad?

Los sucesos cotidianos que vulneran el principio de probidad serían:

- Aceptar obsequios.
- Aceptar dinero por acelerar trámites administrativos.
- Aceptar y entregar dinero o artículos a cambio de contratar servicios o dirigir compras públicas.

4. ¿Por qué es importante el principio de probidad en la ejecución de funciones por los funcionarios y/o servidores públicos?

Practicar el principio de probidad en la ejecución de funciones por cada servidor público genera una cultura organizacional y elimina las malas prácticas de delitos y de corrupción.

La conducta de un funcionario debe apearse en todo momento a postulados de transparencia, rendición de cuentas, honradez, rectitud, respeto, discreción, integridad, imparcialidad, lealtad, espíritu de servicio, buena fe, etc.

5. ¿Cuál es su opinión respecto a que un funcionario y/o servidor público que transgredió el principio de probidad, siga trabajando en el sector público?

Actualmente, para los casos en los que un funcionario y/o servidor público que transgredió el principio de probidad, existen mecanismos de cuáles tienen niveles, en ese sentido, la sanción la amonestación mediante la separación de su institución debe de ser evaluada de acuerdo a la frecuencia y a la gravedad de la falta que haya cometido.

6. Desde su perspectiva, ¿Cuáles son los motivos para no aplicar el principio de probidad en un funcionario y/o servidor público?

Ninguno.

7. Para usted, ¿La etapa fiscalizadora y sancionadora de las instituciones públicas son eficaces y eficientes ante una falta administrativa? ¿Por qué?

Es impreciso, debido a que su aplicación y práctica depende mucho de los niveles profesionales de los servidores públicos que laboran en el STPAD, así como los que pertenecen en cada órgano instructor.

Observaciones: Es preciso expresar el agradecimiento a su persona, por cuanto participar en la presente entrevista. Así también, manifestarle que las respuestas brindadas mediante la misma, son sujetas a la confidencialidad y de requerir posteriormente una próxima entrevista, requeriremos de su consentimiento mediante una Declaración de Consentimiento Informado.



Econ. Kenggy Yepes Aponte

DNI:44296587

FICHA DE ENTREVISTA

Nombre del entrevistado: Renato Ricardo García Arribasplata

Edad: 46 años

Sexo: M

Profesión: Licenciado en Administración, MBA (c), Magister en SCM

Lugar de trabajo: Consultor en Gestión Pública

Fecha de entrevista: Lunes, 19 de abril 2021

Entrevistadores: Alva Honorio Martin Junior y Hernández Gonzales Mirian Rosario

Introducción:

La presente entrevista se realiza para recopilar información respecto al siguiente tema de estudio, **“Implementación de mecanismos para lograr el cumplimiento del principio de probidad en las instituciones públicas”**, teniendo en consideración, que la problemática radica en que mecanismos se *implementarían para lograr el cumplimiento del principio de probidad en las instituciones públicas.*

Preguntas:

1. ¿Cómo considera usted, el manejo y cumplimiento del principio de probidad en las instituciones públicas?

En mis 16 años de experiencia en el sector público, he visto algunos cambios por hacer cumplir el principio de probidad a través de sus áreas de recursos humanos, impulsando capacitaciones del personal, pero considero que aún falta mucho por hacer debido a que el actuar con rectitud, honradez y honestidad son valores que se adquieren a temprana edad y se fortalecen en la juventud.

La Contraloría a través de sus órganos de control en las entidades públicas trabajan constantemente en velar por la legalidad de los actos de la Administración, fiscaliza el ingreso e inversión de los fondos del Fisco, pero sus esfuerzos aún son limitados. Como hemos visto en los últimos 10 años los casos de corrupción se han dado en todos los niveles del estado, sobre

todo a nivel de regiones donde 12 de 24 Presidentes Regionales están procesados por actos de corrupción.

2. Desde su perspectiva, ¿Qué mecanismos fortalecerían, y a la vez, contribuirían al desarrollo del principio de probidad en las instituciones públicas?

Es sumamente necesario implementar mecanismos de control con el uso de las herramientas tecnológicas como por ejemplo la Blockchain en los contratos del estado, de esta manera será muy difícil que personas vinculadas al proceso que carezcan de valores puedan lograr sacar provecho personal o para terceros (muchas veces los responsables de los procesos son los más “vulnerables” a los actos de corrupción).

Para lograr este mecanismo es necesario la digitalización del estado e impulsar una verdadera transformación digital, pero que vaya de la mano con una verdadera transformación cultural y este debe ser el objetivo de toda nueva gestión.

De manera complementaria dos aspectos que considero de suma importancia, que se incremente el presupuesto de la Contraloría para que el control sea recurrente sin limitación alguna de esta manera se podrá reducir los actos de corrupción y las penas jurídicas deben ser drásticas para todo aquel funcionario que comete actos de corrupción, hoy solo se castiga con: amonestación, suspensión, multa de hasta 12 UIT, resolución contractual, destitución o despido, y deberían tener “muerte administrativa” y nunca más ser contratados en ninguna entidad pública, publicando sus nombres en los todos los portales de riesgo.

3. Para usted, ¿Qué sucesos cotidianos en la labor pública o contextos coyunturales, considera que vulneran el principio de probidad?

Para que exista vulnerabilidad del principio de probidad debe existir actores y aquí es importante señalar que tan responsable es el que ofrece como el que acepta en un acto de corrupción, por eso la necesidad de hacer uso de sistemas digitales.

Muchas veces el estado es ineficiente porque quiere lograr atender necesidades coyunturales como una catástrofe natural (Terremoto de Pisco, 2007) o las lluvias torrenciales en diversas partes del país (2017), ha buscado con el sistema tradicional y para poder “agilizar” exoneran de los procedimientos legales dando pie a que muchos malos funcionarios, saquen provecho personal.

Como ahora último en esta Emergencia Sanitaria también hemos visto actos de corrupción para esto es sumamente necesario cambios en las modalidades contractuales.

4. ¿Por qué es importante el principio de probidad en la ejecución de funciones por los funcionarios y/o servidores públicos?

Es importante porque busca satisfacer el interés general, desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.

INTERPÓSITA PERSONA. Recibe esta denominación aquella que, sin ser la interesada en la realización de un acto o contrato, se ostenta como tal para producirlo a beneficio de otra, que es la verdaderamente interesada, y que no podría celebrarlo legalmente en virtud de una prohibición legal existente al respecto. (Diccionario de Derecho. Rafael de Pina. Rafael de Pina Vara. Editorial Porrúa, S.A, 12a. Edición. Pág. 309)

5. ¿Cuál es su opinión respecto a que un funcionario y/o servidor público que transgredió el principio de probidad, siga trabajando en el sector público?

Como lo señalo líneas arriba, un funcionario que ha cometido una trasgresión al principio de probidad y está demostrado fehacientemente este hecho, nunca más debe ser contratado por el estado.

Como se ha podido apreciar en todos los casos de corrupción de los últimos años los funcionarios implicados a lo mucho llega a una inhabilitación por cinco (5) años, y el resto de servidores públicos son amonestados generándose un círculo vicioso.

6. Desde su perspectiva, ¿Cuáles son los motivos para no aplicar el principio de probidad en un funcionario y/o servidor público?

No existe ningún motivo sólido que valide la no aplicación del principio de probidad. Para ello es necesario que el sistema de contrataciones del estado debe mejorar sus filtros desde el área de recursos humanos, dando paso a la meritocracia (existen muchos buenos elementos) y evitar de esta manera que se den los cambios con cada cambio de gestión, permitiendo que muchas veces el responsable del área se rodee de su personal de confianza (que por lo general están coludidos en actos de corrupción y son parte de un sistema).

7. Para usted, ¿La etapa fiscalizadora y sancionadora de las instituciones públicas son eficaces y eficientes ante una falta administrativa? ¿Por qué?

No son eficaces debido a que los órganos de control no tienen los recursos humanos para realizar un control concurrente y de esta manera acompañar a los funcionarios y/o servidores públicos durante todo el proceso administrativo.

Así mismo las secretarías técnicas de procesos administrativos por lo general tienen una carga muy alta de casos y que muchas veces por la falta de recurso humano no pueden a tiempo determinar la responsabilidad funcional de los funcionarios y/o servidores públicos.

Como lo señalo en una de las preguntas anteriores, al no contar con una digitalización de los procesos, la carga de trabajo se hace mayor debido a los expedientes físicos de los casos que tienen por revisar, siendo esto de alto riesgo.

Observaciones: Es preciso expresar el agradecimiento a su persona, por cuanto participar en la presente entrevista. Así también, manifestarle que las respuestas brindadas mediante la misma son sujetas a la confidencialidad y de requerir posteriormente una próxima entrevista, requeriremos de su consentimiento mediante una Declaración de Consentimiento Informado.

A rectangular box containing a handwritten signature in black ink. Below the signature, the word "FIRMA" is printed in a simple, sans-serif font. The signature is stylized and appears to be a cursive or semi-cursive script.

FICHA DE ENTREVISTA

Nombre del entrevistado: Ricardo Julio Salazar Chávez

Edad: 61

Sexo: Masculino Profesión: Abogado

Lugar de trabajo: PERÚ COMPRAS

Fecha de entrevista: 3 de mayo de 2021

Entrevistadores: Alva Honorio Martin Junior y Hernández Gonzales Mirian Rosario

Introducción:

La presente entrevista se realiza para recopilar información respecto al siguiente tema de estudio, **“Implementación de mecanismos para lograr el cumplimiento del principio de probidad en las instituciones públicas”**, teniendo en consideración, que la problemática radica en que mecanismos se implementarían para lograr el cumplimiento del principio de probidad en las instituciones públicas.

Preguntas:

1. ¿Cómo considera usted, el manejo y cumplimiento del principio de probidad en las instituciones públicas?

Considero que la probidad, tiene dos dimensiones, una de carácter personal y otra social. La primera dimensión está referida a las condiciones individuales de cada persona y tiene que ver, específicamente, con la manera en que, cada cual, tiene desarrollados sus tres tipos de motivaciones que, según los especialistas, son las siguientes: a) motivación extrínseca, manifestada usualmente en el interés de toda persona de trabajar para obtener recursos económicos para la manutención de su familia; b) motivación intrínseca, en virtud de la cual la persona se interesa en obtener capacidades por el empoderamiento personal que ello le brinda a su favor; y c) motivación trascendente, en virtud de la cual la persona tiene un sentido de pertenencia a una o más comunidades, desde la más directa que es su familia, hasta otras de mayores extensiones como su distrito, provincia, región, país o la Humanidad.

Considerando lo señalado, cada persona debe tener debidamente desarrolladas las tres motivaciones. De éstas, la motivación trascendente es de especial

importancia para el perfil de las personas que trabajan en el Sector Público, pues, debido a que éste tiene, como misión última, brindar valor a la Comunidad, ello se realiza en mejores condiciones cuando quienes ejercen la función pública tienen desarrollada su motivación trascendente, es decir aquella que les genera empatía con la Comunidad y que se canaliza a través de acciones probas.

En esta dimensión individual hay que desarrollar acciones que lleven a mejorar las condiciones de probidad en la gestión pública.

La otra dimensión es la de carácter social y está referida a las fortalezas y las carencias estructurales históricas del país, siendo las primeras (es decir las fortalezas), fuentes formidables de resiliencia, que se encuentran impregnadas en nuestra cultura, y que, por un lado, nos motivan a impulsar acciones para el desarrollo de la comunidad, y, por otro, nos sostienen en momentos difíciles, como el de la lucha tan dolorosa contra el COVID 19. Sin embargo, lamentablemente, las segundas (es decir las carencias), desaceleran, detienen o distorsionan nuestros propósitos de desarrollo e impactan muy gravemente, especialmente en circunstancias como las del COVID 19, pues, hacen muy difícil enfrentarlas de manera integral.

La probidad es un factor clave para generar un ambiente confiable y motivador con miras a mejorar constantemente la Sociedad. En esta línea, es necesario fortalecer mecanismos participativos para que, Estado y Comunidad, conjuntamente generen un ambiente confiable hacia el desarrollo.

2. Desde su perspectiva, ¿Qué mecanismos fortalecerían, y a la vez, contribuirían al desarrollo del principio de probidad en las instituciones públicas?

Las instituciones son, finalmente, las personas que las componen; en tal sentido, mientras mejores personas, mejores instituciones. En consecuencia, un primer mecanismo para hacer realidad el principio de probidad en las instituciones públicas, es asegurar que las personas que brinden servicios en las instituciones públicas, muestren, a través de sus actos, que tienen debidamente equilibradas sus motivaciones (extrínsecas, intrínsecas y trascendentes, mencionadas en la respuesta a la pregunta 1), de modo que su compromiso con la probidad sea una expresión natural de sus acciones.

Para el efecto, algunas líneas de acción que, considero necesarias, son las siguientes: a) evaluación integral para el ingreso, que considere componentes de apreciación psicológica (tendencias de comportamiento), así como el planteamiento de situaciones en que es retada su comportamiento ético; b) reforzamiento constante de capacidades, que necesariamente incluya curso talleres o similares, sobre materias directamente vinculadas a ética y probidad en general; c) campañas internas de reforzamiento de la necesaria actitud ética de los colaboradores y colaboradoras; d) en lo posible, obtener certificación ISO sobre Sistema de Gestión Antisoborno (NTP-ISO 37001:2017); d) normas sancionatorias para los casos de actos corruptos.

3. Para usted, ¿Qué sucesos cotidianos en la labor pública o contextos coyunturales, considera que vulneran el principio de probidad?

Las entidades públicas tienen roles muy diversos, y las condiciones internas de cada una de ellas, así como los escenarios en que se desenvuelven, también son muy diversificados.

Por tales razones, existe una multiplicidad de sucesos cotidianos de la labor pública o contextos coyunturales que afectan el principio de vulnerabilidad.

No obstante lo señalado, existen sucesos cotidianos, de los señalados en la pregunta, que se presentan con más frecuencia, que son los siguientes:

a) concertaciones entre funcionarios o servidores y empresarios para cometer actos de corrupción; b) sobornos por montos pequeños, pero cometidos sistemáticamente, que la comunidad los percibe como una regla normalizada, no obstante que son claros actos corruptos que no se deben tolerar; c) abuso del cargo público para cometer chantaje y favorecerse o favorecer a terceros; d) nepotismo; e) aprovechamiento de circunstancias sociales graves – como es el caso de la pandemia – para cometer actos corruptos como sobrevaloraciones en las compras estatales, adulteración de productos u otras modalidades de actos corruptos; f) uso ilegal de los bienes públicos asignados a servidores y funcionarios públicos.

Es importante destacar que los actos que afectan la probidad, no son cometidos por todos los servidores y funcionarios públicos. En realidad, la gran mayoría de tales servidores y funcionarios realizan sus actividades dentro de los cánones jurídicos; incluso existen numerosos casos destacables de compromiso efectivo en favor de la comunidad. Sin embargo, se constata que un grupo de tales agentes, participa de actos corruptos o de abuso de poder, los diversos casos con consecuencias muy graves.

Asimismo, es conveniente mencionar que existe un grupo de personas que, si bien no muestran una actitud con inclinación corrupta, evidencian negligencia o dejadez, ambas actitudes dañinas y, en diversos casos, con consecuencias graves para la comunidad. Hay circunstancias que las consecuencias de un acto negligente son tanto o más dañina que las consecuencias de un acto corrupto, (sin que por ello el acto corrupto deje de ser grave).

4. ¿Por qué es importante el principio de probidad en la ejecución de funciones por los funcionarios y/o servidores públicos?

Todo funcionario y servidor público tiene asignada una cuota de Poder. Resulta que toda la manifestación del Poder, debe estar alineada a la finalidad del Poder, que es coadyuvar para que la Sociedad logre hacer realidad valores y metas que se propone alcanzar (establecidas en la Constitución Política) y que, en conjunto, tienen como propósito avanzar en el logro de los objetivos del Desarrollo sostenible, para, con ello forjar y acrecentar condiciones de Felicidad (antes denominado Bien Común) para la Comunidad.

En consecuencia, todo funcionario o servidor público tiene, como una de las obligaciones propias de su actividad, guiarse por principios considerados esenciales para que su acción hacia la Comunidad agregue valor; siendo el principio de probidad, de muy alta importancia, por cuanto implica asegurar que la comunidad reciba lo que por derecho le corresponde, sin que tal expectativa deba ser frustrada como consecuencia de actos corruptos.

5. ¿Cuál es su opinión respecto a que un funcionario y/o servidor público que transgredió el principio de probidad, siga trabajando en el sector público?

Tomando como premisa la presunción de inocencia, en virtud de la cual, cada persona debe ser considerada inocente mientras no se pruebe lo contrario, se debe ser muy cuidadoso de no desvincular a una persona acusada de afectar el principio de probidad.

Sin embargo, si probadamente y siguiendo el procedimiento administrativo o proceso judicial correspondiente, la autoridad respectiva, declara responsable o culpable a la persona, ésta debe ser sancionada o, de ser el caso, ser desvinculada de la entidad pública.

Sin perjuicio delo señalado y, en los casos probados de error administrativo o judicial, que llevó a culpar y sancionar a una persona inocente, debería contarse con mecanismos de reivindicación, que por ahora son muy débiles.

6. Desde su perspectiva, ¿Cuáles son los motivos para no aplicar el principio de probidad en un funcionario y/o servidor público?

No existe razón alguna para que un funcionario o servidor público no respete el principio de probidad.

7. Para usted, ¿La etapa fiscalizadora y sancionadora de las instituciones públicas son eficaces y eficientes ante una falta administrativa? ¿Por qué?

La situación se presenta muy variada. El factor clave está en las condiciones de independencia y objetividad de quienes tienen a su cargo realizar las actividades fiscalizadoras y sancionadoras.

Otro factor es el conocimiento de la materia objeto de análisis o evaluación, por parte de quienes conducen la fiscalización o los procedimientos sancionadores, pues, ello determina la calidad de los pronunciamientos que emiten.

En este tema, es importante destacar un fenómeno que se viene produciendo en nuestro país con alta frecuencia, que consiste en la conversión, de una noticia de presunta corrupción, en un tema mediático, y que redundan en fiscalizaciones o procedimientos sancionadores (o en su caso, procesos fiscales y judiciales), condicionados por tal circunstancia mediática; lo que, en diversos casos, ha derivado en medidas o sanciones desproporcionadas. Hechos de tal naturaleza generan temor en funcionarios y servidores públicos, algunos de los cuales eluden o postergan la toma de decisiones, con negativas consecuencias para la comunidad.

Es recomendable que, quienes conducen y se pronuncian sobre en materia fiscalizadora y de procedimientos sancionadores, tengan condiciones y capacidades para ejercer sus roles, con objetividad y, consecuentemente, con probidad. Cuando ello no ocurre, se presentan situaciones diversas en que los pronunciamientos evidencian favorecimiento a transgresores o, en algunos casos, la intención de perjudicar a personas inocentes.

Considero que se requiere una jornada con intervención de todas las instituciones clave involucradas (Presidencia del Consejo de Ministros, Congreso de la República, Poder Judicial, Ministerio Público, Contraloría General de la República, Tribunales Administrativos, entidades supervisoras, universidades, entre otras), para arribar a consensos sobre cómo entender los conceptos, así como uniformar criterios sobre la calificación de conductas; de modo que exista predictibilidad en las actividades fiscalizadoras y sancionadoras, corrigiendo con ello, la alta dispersión de criterios sobre la materia.

Observaciones: Es preciso expresar el agradecimiento a su persona, por cuanto participar en la presente entrevista. Así también, manifestarle que las respuestas brindadas mediante la misma, son sujetas a la confidencialidad y de requerir posteriormente una próxima entrevista, requeriremos de su consentimiento mediante una Declaración de Consentimiento Informado.



Ricardo Salazar Chávez

Entrevistado

FICHA DE ENTREVISTA

Nombre del entrevistado: EDUARDO BOHORQUEZ ZEVALLOS

Edad: 53 años

Sexo: Masculino

Profesión: Abogado

Lugar de trabajo: Instituto Peruano del Deporte

Fecha de entrevista: 04.05.2021

Entrevistadores: Alva Honorio Martin Junior y Hernández Gonzales Mirian Rosario

Introducción:

La presente entrevista se realiza para recopilar información respecto al siguiente tema de estudio, **“Implementación de mecanismos para lograr el cumplimiento del principio de probidad en las instituciones públicas”**, teniendo en consideración, que la problemática radica en que mecanismos se implementarían para lograr el cumplimiento del principio de probidad en las instituciones públicas.

Preguntas:

1. ¿Cómo considera usted, el manejo y cumplimiento del principio de probidad en las instituciones públicas?

En las instituciones públicas no es sencillo mantener la probidad debido a que las actividades diarias no permiten hacer un seguimiento a dichas actividades al tener que buscar el cumplimiento de las metas propuestas.

2. Desde su perspectiva, ¿Qué mecanismos fortalecerían, y a la vez, contribuirían al desarrollo del principio de probidad en las instituciones públicas?

Establecer en cada institución pública una comisión encargada de hacer seguimiento a las acciones llevadas a cabo por los servidores y funcionarios públicos.

3. Para usted, ¿Qué sucesos cotidianos en la labor pública o contextos coyunturales, considera que vulneran el principio de probidad?

En las contrataciones públicas.

4. ¿Por qué es importante el principio de probidad en la ejecución de funciones por los funcionarios y/o servidores públicos?

Porque el citado principio garantiza que las funciones que lleven a cabo los servidores y funcionarios públicos consigan los objetivos trazados en provecho íntegro de la institución.

5. ¿Cuál es su opinión respecto a que un funcionario y/o servidor público que transgredió el principio de probidad, siga trabajando en el sector público?

Eso sucede cuando no es detectado oportunamente o cuando si se hace no se comunica a las instancias pertinentes para evitar que acceda a otra institución pública.

6. Desde su perspectiva, ¿Cuáles son los motivos para no aplicar el principio de probidad en un funcionario y/o servidor público?

No existe un ente o unidad orgánica con facultades para requerir y fiscalizar el cumplimiento del principio de probidad entre todos aquellos que labran en la administración pública.

7. Para usted, ¿La etapa fiscalizadora y sancionadora de las instituciones públicas son eficaces y eficientes ante una falta administrativa? ¿Por qué? Es evidente que no lo son, porque se trata de procedimientos de plazos muy largos que muchas veces adolecen de errores que a la larga acarrear la nulidad de las resoluciones administrativas de sanción y al subsanarlas el plazo ha transcurrido y se debe concluir con una prescripción que deja sin posibilidad de sancionar al infractor.

Observaciones: Es preciso expresar el agradecimiento a su persona, por cuanto participar en la presente entrevista. Así también, manifestarle que las respuestas brindadas mediante la misma, son sujetas a la confidencialidad y de requerir posteriormente una próxima entrevista, requeriremos de su consentimiento mediante una Declaración de Consentimiento Informado.



Firma del entrevistado

FICHA DE ENTREVISTA

Nombre del entrevistado: Ketty Yessyca Reyna Rivas

Edad: 45 años

Sexo: F

Profesión: Administradora

Lugar de trabajo: COFOPRI, sito Av. Paseo de la República 3135- 3137- San Isidro

Fecha de entrevista: 19/04/2021

Entrevistadores: Alva Honorio Martin Junior y Hernández Gonzales Mirian Rosario

Introducción:

La presente entrevista se realiza para recopilar información respecto al siguiente tema de estudio, **“Implementación de mecanismos para lograr el cumplimiento del principio de probidad en las instituciones públicas”**, teniendo en consideración, que la problemática radica en que mecanismos se *implementarían para lograr el cumplimiento del principio de probidad en las instituciones públicas.*

Preguntas:

1. ¿Cómo considera usted, el manejo y cumplimiento del principio de probidad en las instituciones públicas?

En nuestro país en los últimos años hemos visto que la corrupción es uno de los peores males que azota a todo el Estado y por ello se pierden muchos recursos económicos que deberían estar destinados a la ayuda social; entonces el cumplimiento del principio de probidad en las instituciones públicas aún es muy precario, a pesar de los esfuerzos de las entidades públicas acompañados por la Contraloría General de la República, la Fiscalía y el mismo Poder Judicial, no se logra sentir que hay cambios significativos en el aparato estatal.

Son muy pocas las instituciones públicas que han implementado un área específica para vigilar o fiscalizar la transparencia, la ética pública e

integridad con la que se deben conducir todos los servidores públicos. Entonces actualmente las funciones de fiscalización radican principalmente en los propios órganos administrativos o en los órganos de control institucional, pero se ven doblegados por la carga laboral y encontrar una sanción ejemplar demora mucho más de lo esperado; por ello, considero que actualmente el mejor ente fiscalizador del principio de probidad es la misma ciudadanía, que tiene mayores motivaciones para denunciar y perseguir los actos de corrupción, por ello es importante generar mayores espacios para empoderar al llamado control ciudadano; sin descuidar los mecanismos ya existentes y por el contrario reforzarlos.

2. Desde su perspectiva, ¿Qué mecanismos fortalecerían, y a la vez, contribuirían al desarrollo del principio de probidad en las instituciones públicas?

En mi opinión, creo que los controles deben ser dirigidos en los puntos de riesgo de toda función pública, que no es suficiente tener un OCI o hacer una auditoría externa todos los años, es necesario que en cada institución pública dependiendo de su complejidad se implemente un área solamente para vigilar o fiscalizar el cumplimiento de la transparencia, la ética pública e integridad de la función pública, dicha área debe velar por el cumplimiento de los plazos de la Ley de Transparencia y la publicación de información en el Portal de Transparencia de la entidad, de realizar veedurías en los procesos de contrataciones o concursos, de realizar controles posteriores en determinados procesos.

Pero también, considero que en el Perú la implementación del control interno en las entidades no solo debe fiscalizarse a través de una sola área o de la OCI, sino que debe implementarse mecanismos de control en todos los procesos de la función pública donde existe el riesgo de vulnerabilidad por corrupción.

3. Para usted, ¿Qué sucesos cotidianos en la labor pública o contextos coyunturales, considera que vulneran el principio de probidad?

Bajo el concepto de que el principio de probidad administrativa consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular, considero que en la labor cotidiana de todo servidor público, siempre pueden presentarse circunstancias en las que se puede vulnerar el principio de probidad, como por ejemplo: favorecer en una convocatoria o concurso a un conocido o familiar, solicitar o aceptar un soborno para sacar un expediente más rápido, favorecer a una empresa en una licitación o concurso a cambio de una ayuda económica, el que un funcionario obligado no presente una declaración jurada de intereses veraz y oculte

información, la falta de transparencia de los principales funcionarios de una entidad al no publicar con quien se reúne como parte de su función pública.

Otras circunstancias, podrían ser que no se implemente un adecuado sistema de denuncias en las entidades públicas y que brinden protección a los denunciantes o tan solo en el hecho de utilizar los bienes del estado para beneficio propio; el Rol de un Estado moderno y democrático debe garantizar la probidad y la transparencia como condición para desarrollar políticas públicas eficientes y de calidad, que tengan a las personas y sus derechos, necesidades y problemas en el centro de su diseño e implementación.

4. ¿Por qué es importante el principio de probidad en la ejecución de funciones por los funcionarios y/o servidores públicos?

Es importante en la medida que la honradez en el actuar, es un imperativo al tratarse de funcionarios públicos, de cuya gestión depende el desarrollo del país y la satisfacción de necesidades de interés general, en una sociedad cada vez más cambiante y heterogénea. Asimismo, teniendo en cuenta que la prevalencia en el ser humano de sus intereses particulares por sobre los generales, han hecho de la probidad y transparencia, temas imprescindibles para el manejo de una gestión pública adecuada.

El ejercicio de las funciones públicas obliga a sus funcionarios y servidores a dar estricto cumplimiento al principio de probidad en todas sus actuaciones y les corresponde un rol excepcional, ya que tienen poder y autoridad sobre el resto de los ciudadanos, lo que es a su vez un privilegio y una responsabilidad, pues del ejercicio de ese poder dependen el progreso y bienestar del país, de allí la importancia en la ejecución del principio de probidad en el ejercicio público.

5. ¿Cuál es su opinión respecto a que un funcionario y/o servidor público que transgredió el principio de probidad, siga trabajando en el sector público?

Es claro entender que la probidad es la rectitud, integridad, moralidad y honradez a que tiene que ajustarse la conducta humana, como cualidad moral exigible en todo ámbito de actividad que tenga efecto más allá del propio actor; por ello considero que ante una falta grave del principio de probidad no es posible que una persona siga trabajando en el sector público, considero que debe inhabilitarse para trabajar con el estado, ya que un servidor público que piense en su beneficio propio antes que el interés general no puede ser digno de confianza.

Pero también hay que tener en cuenta que puede haber una transgresión leve o involuntaria al principio de probidad y que amerita un análisis

exhaustivo, ya que todo servidor público debe tener claro que sus actuaciones siempre serán susceptibles de fiscalización y no pueden decir que no sabía lo que estaba haciendo.

6. Desde su perspectiva, ¿Cuáles son los motivos para no aplicar el principio de probidad en un funcionario y/o servidor público?

En mi opinión el incumplimiento del principio de probidad es un problema de la sociedad peruana, la historia nos ha enseñado que no es fácil cumplir la observancia de dicho principio y es muy frecuente su vulneración debido a la falta de ética e integridad por parte de los funcionarios o servidores públicos y más aún el hecho de que no reciben sanciones ejemplares o que simplemente no se les sanciona por vacíos legales o las normas legales no están definidas adecuadamente.

No es difícil entender que el incumplimiento del principio de probidad tiene motivación personal o está vinculado al funcionario o servidor público en la medida que satisface sus necesidades o la de terceros, buscando su conveniencia o aquello que lo beneficie, considerando que puede servirse de lo que tiene a su cargo y pensando que no importa porque quizás nadie se dé cuenta de lo que está haciendo, no piensa en los demás.

7. Para usted, ¿La etapa fiscalizadora y sancionadora de las instituciones públicas son eficaces y eficientes ante una falta administrativa? ¿Por qué?

Debemos recordar que todas las actuaciones de la administración pública tales como hechos, contratos, actos, actuaciones, entre otros a diferencia de las actuaciones de los particulares, se encuentran sujetas al principio de legalidad y por lo tanto no pueden hacer aquello que la ley no prohíbe, por el contrario, se encuentran obligada a realizar todo aquello que la ley manda.

En ese contexto, considero que el principal objetivo de la implementación de un procedimiento administrativo sancionador es que las sanciones aplicadas, producto de un procedimiento justo, disuadan al infractor de volver a incurrir en la misma conducta de forma renuente y que, al mismo tiempo, disuadan al resto de administrados de incurrir en una conducta similar; asimismo, la determinación de las sanciones a imponer a los administrados es brindar un tratamiento razonable y proporcional a los administrados. El hecho de que las sanciones aplicadas sean razonables y equitativas resulta importante pues de otro modo, los administrados las percibirían como injustas y tendrían más argumentos para impugnarlas.

Sin embargo, en nuestro país encontramos procedimientos fiscalizadores y sancionadores ejecutados por la misma entidad ante una falta administrativa, cuya sanción no tiene gradualidad, muchas veces la falta es tipificada como leve aun cuando no lo es, eso generalmente se da cuando el sancionado conoce a los funcionarios a cargo de resolver el procedimiento sancionador y de alguna manera se distorsiona la neutralidad en la decisión final.

Asimismo, en mi experiencia en el Estado debo indicar que en las secretarías Técnicas de Procedimientos Administrativos Disciplinarios (STPAD) generalmente hay una enorme carga procesal por resolver y se le asigna pocos recursos humanos para el trabajo a realizar, consecuentemente he visto casos en los que se vencieron los plazos y justamente porque el cambio de personal o por la falta del mismo para resolverlo. Por ello considero, que las etapas fiscalizadora y sancionadora no se está ejecutando con la eficacia y eficiencia que demanda un estado moderno, que ha sufrido por años, por tener un aparato estatal lleno de corrupción y que parece que nunca terminará.

Observaciones: Es preciso expresar el agradecimiento a su persona, por cuanto participar en la presente entrevista. Así también, manifestarle que las respuestas brindadas mediante la misma, son sujetas a la confidencialidad y de requerir posteriormente una próxima entrevista, requeriremos de su consentimiento mediante una Declaración de Consentimiento Informado.



Firma del entrevistado

Anexo C: Consentimiento informado

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento confirmo mi consentimiento para participar en la investigación denominada: **“Implementación de mecanismos para lograr el cumplimiento del principio de probidad en las instituciones públicas”**

Se me ha explicado que mi participación consistirá en lo siguiente:

Entiendo que debo responder con la verdad y que la información que brindan mis compañeros también es confidencial.

Se me ha explicado también que si decido participar en la investigación puedo retirarme en cualquier momento o no participar en una parte del estudio.

Acepto voluntariamente participar en esta investigación y comprendo qué cosas voy a hacer durante la misma.

Lima, 09 de abril de 2021

Nombre del participante:

David Augusto López Dorado

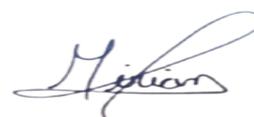
DNI: 10878072



FIRMA



Investigador
Martin Junior Alva Honorio
DNI: 72976862



Investigadora
Mirian Rosario Hernández Gonzales
DNI: 74770558

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento confirmo mi consentimiento para participar en la investigación denominada: **“Implementación de mecanismos para lograr el cumplimiento del principio de probidad en las instituciones públicas”**

Se me ha explicado que mi participación consistirá en lo siguiente:

Entiendo que debo responder con la verdad y que la información que brindan mis compañeros también es confidencial.

Se me ha explicado también que si decido participar en la investigación puedo retirarme en cualquier momento o no participar en una parte del estudio.

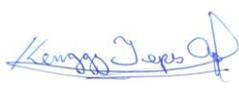
Acepto voluntariamente participar en esta investigación y comprendo qué cosas voy a hacer durante la misma.

Lima, 09 de abril de 2021

Nombre del participante:

Kenggy Nicolle Yepes Aponte

DNI: 44296587



FIRMA



Investigador
Martin Junior Alva Honorio
DNI: 72976862



Investigadora
Mirian Rosario Hernández Gonzales
DNI: 74770558

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento confirmo mi consentimiento para participar en la investigación denominada: **“Implementación de mecanismos para lograr el cumplimiento del principio de probidad en las instituciones públicas”**

Se me ha explicado que mi participación consistirá en lo siguiente:

Entiendo que debo responder con la verdad y que la información que brindan mis compañeros también es confidencial.

Se me ha explicado también que si decido participar en la investigación puedo retirarme en cualquier momento o no participar en una parte del estudio.

Acepto voluntariamente participar en esta investigación y comprendo qué cosas voy a hacer durante la misma.

Lima, 09 de abril de 2021

Nombre del participante:

Renato Ricardo Garcia Arribasplata

DNI: 10299985



Investigador
Martin Junior Alva Honorio
DNI: 72976862



Investigadora
Mirian Rosario Hernández Gonzales
DNI: 74770558

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento confirmo mi consentimiento para participar en la investigación denominada: **“Implementación de mecanismos para lograr el cumplimiento del principio de probidad en las instituciones públicas”**

Se me ha explicado que mi participación consistirá en lo siguiente:

Entiendo que debo responder con la verdad y que la información que brindan mis compañeros también es confidencial.

Se me ha explicado también que si decido participar en la investigación puedo retirarme en cualquier momento o no participar en una parte del estudio.

Acepto voluntariamente participar en esta investigación y comprendo qué cosas voy a hacer durante la misma.

Lima, 09 de abril de 2021

Nombre del participante:

Ricardo Julio Salazar Chávez

DNI: 07827744



FIRMA



Investigador
Martin Junior Alva Honorio
DNI: 72976862



Investigadora
Mirian Rosario Hernández Gonzales
DNI: 74770558

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento confirmo mi consentimiento para participar en la investigación denominada: **“Implementación de mecanismos para lograr el cumplimiento del principio de probidad en las instituciones públicas”**

Se me ha explicado que mi participación consistirá en lo siguiente:

Entiendo que debo responder con la verdad y que la información que brindan mis compañeros también es confidencial.

Se me ha explicado también que si decido participar en la investigación puedo retirarme en cualquier momento o no participar en una parte del estudio.

Acepto voluntariamente participar en esta investigación y comprendo qué cosas voy a hacer durante la misma.

Lima, 14 de mayo de 2021

Nombre del participante:

Eduardo Moises Bohorquez Zevallos

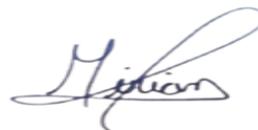
DNI: 09330070



FIRMA



Investigador
Martin Junior Alva Honorio
DNI: 72976862



Investigadora
Mirian Rosario Hernández Gonzales
DNI: 74770558

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento confirmo mi consentimiento para participar en la investigación denominada: **“Implementación de mecanismos para lograr el cumplimiento del principio de probidad en las instituciones públicas”**

Se me ha explicado que mi participación consistirá en lo siguiente:

Entiendo que debo responder con la verdad y que la información que brindan mis compañeros también es confidencial.

Se me ha explicado también que si decido participar en la investigación puedo retirarme en cualquier momento o no participar en una parte del estudio.

Acepto voluntariamente participar en esta investigación y comprendo qué cosas voy a hacer durante la misma.

Lima, 09 de abril de 2021

Nombre del participante:

Ketty Yessyca Reyna Rivas

DNI: 10202872



FIRMA



Investigador
Martin Junior Alva Honorio
DNI: 72976862



Investigadora
Mirian Rosario Hernández Gonzales
DNI: 74770558