



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO MAESTRÍA DE GESTIÓN
PÚBLICA

**Relación entre nivel de corrupción burocrática y la
profesionalización de la función pública en la Unidad Ejecutora
Salud Chota 2021**

TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL GRADO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Lescano Terrones, Pablo ([ORCID: 0000-0002-0804-6068](https://orcid.org/0000-0002-0804-6068))

ASESOR:

Dr. Osorio Carrera, Cesar Javier ([ORCID: 0000-0002-2850-6420](https://orcid.org/0000-0002-2850-6420))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

TRUJILLO – PERÚ

2022

DEDICATORIA

*A mi familia, en especial a Juan Pablo y
María Alejandra Lescano Sempértegui.*

¡Con gratitud!

AGRADECIMIENTO

*A mi abuelo Reinaldo Terrones Vargas y a
mi madre Dulmira Terrones Sánchez, por su
esfuerzo, dedicación y amor eterno.*

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. MÉTODOLÓGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización.....	21
3.3. Población, muestra y muestreo	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos.....	24
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Correlación entre el nivel de corrupción burocrática y la profesionalización de la función pública en la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021.....	25
Tabla 2 Nivel de corrupción burocrática por dimensiones según encuesta realizada a trabajadores de la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021.....	26
Tabla 3 Nivel de profesionalización de la función pública según encuesta realizada a trabajadores de la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021.....	27
Tabla 4 Correlación entre la variable profesionalización de la función pública y la dimensión intercambio entre burócratas y actores privados en la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021.....	28
Tabla 5 Correlación entre la variable profesionalización de la función pública y la dimensión actos de corrupción al interior de la burocracia estatal en la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021.....	29

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diagrama del diseño de investigación.....	20
--	----

Resumen

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre las variables nivel de corrupción burocrática y la profesionalización de la función pública en la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021. El enfoque es cuantitativo, de tipo básica, diseño descriptivo correlacional, comprendió una población de 160 trabajadores de la sede institucional de la Unidad Ejecutora Salud Chota, de los cuales se seleccionó una muestra no probabilística de 50 trabajadores de las Direcciones de Administración, Recursos Humanos, Dirección de Medicamentos y áreas afines, a quienes se les aplicó los cuestionarios previamente validados. Para el análisis de datos, se empleó la estadística descriptiva e inferencial, se realizó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, mediante la prueba de Rho de Spearman se determinó el grado de relación entre las variables y las dimensiones elegidas. Los resultados arrojaron que existe relación significativa inversa entre las variables estudiadas, un nivel alto de corrupción burocrática con el 56% y un nivel medio de la profesionalización de la función pública con el 48%. En conclusión, se confirmó la hipótesis general que existe relación significativa inversa media entre las variables de estudio con un valor Rho de Spearman de -0,303 y un nivel de significancia de 0,032.

Palabras clave: Corrupción burocrática, profesionalización, función pública.

Abstract

The general objective of the research was to determine the relationship between the variables level of bureaucratic corruption and the professionalization of the civil service in the Unidad Ejecutora Salud Chota 2021. The approach is quantitative, of basic type, descriptive correlational design, comprising a population of 160 workers of the institutional headquarters of the Unidad Ejecutora Salud Chota, from which a non-probabilistic sample of 50 workers of the Administration, Human Resources, Medicines Management and related areas were selected, to whom the previously validated questionnaires were applied. For data analysis, descriptive and inferential statistics were used, the Shapiro-Wilk normality test was performed, and Spearman's Rho test was used to determine the degree of relationship between the variables and the dimensions chosen. The results showed that there is a significant inverse relationship between the variables studied, a high level of bureaucratic corruption with 56% and a medium level of professionalization of the civil service with 48%. In conclusion, the general hypothesis that there is a significant inverse relationship between the variables studied was confirmed with a Spearman's Rho value of -0.303 and a significance level of 0.032.

Keywords: Bureaucratic corruption, professionalization, civil service.

I. INTRODUCCIÓN

La corrupción es analizada mayormente a nivel político o altos cargos, pero se olvida a la pequeña corrupción dentro de las entidades públicas de menor jerarquía como las unidades ejecutoras, fenómeno que sin lugar a dudas nos preocupa a todos. La profesionalización es un tema poco estudiado o si lo es, se hace a nivel de país. En el Perú se tiene la reforma del servicio civil en marcha, pero aún no se logrado implementar en todo el sector público, por lo que es necesario estudiar en el interior del país. Es por ello, que en la presente investigación desde el interior de la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021, se estudiará y analizará el fenómeno de la corrupción y la profesionalización de la función pública.

Como efecto de la descentralización las entidades públicas del nivel, regional y local no han mostrado tener las capacidades suficientes de gobernar y gerenciar para proveer más y mejores bienes y servicios públicos. En el interior del país los servicios públicos no llegan y si llegan son plagados de corrupción e ineficiencia por la carencia de mínimas capacidades administrativas de los gobiernos regionales y locales. (Presidencia del Consejo de Ministros, 2021, p. 11).

Acorde al Índice de Competitividad Global, en 2018, el Perú ostentó el puesto 116 de 137 en el indicador de institucionalidad, mostrando una evolución desfavorable en ética y corrupción. (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, 2020, p. 288). Según Transparencia Internacional, señala que la lucha de los gobiernos de América Latina frente a la corrupción ha sido deficiente, una muestra de ello es que acciones como el soborno se hayan convertido en parte de un fenómeno habitual. (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, 2020, p. 472). En Cajamarca, en el periodo 2020-2021, la corrupción crecerá y en el periodo 2022-2030, disminuirá ligeramente. Expertos indican que, para reducir la corrupción, se debe reforzar las capacidades en los funcionarios públicos, principalmente. (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, 2020, p. 478).

Entre las variables que constituyen causas sociales asociadas a la

corrupción se consideran a: la debilidad institucional del Estado, en la cual se indica que la corrupción en el ámbito estatal prospera cuando la ley se aplica a algunos y no a los otros, y cuando la ley se cumple en uso de intereses particulares y no se protege el interés público. El clientelismo, definida como el elemento no institucional de lealtad desigual mediante el cual se intercambian bienes y servicios para conseguir apoyo en elecciones. Cultura del desacato, en el contexto de los fenómenos del clientelismo y el narcotráfico se genera una idea de flexibilidad y negociación de las leyes y, en consecuencia, una disposición determinada culturalmente frente a las reglas. La descentralización del Estado, en la cual se considera a la corrupción regional como una de las amenazas más importantes al actual esquema de descentralización fiscal. Burocracia y estructura administrativa y política ineficiente, cuantas más regulaciones haya, mayor será la frecuencia de interacciones con miembros en la esfera privada, y, por lo tanto, mayor es la probabilidad de que un miembro participe en prácticas corruptas. (Valencia, 2019, pp. 187-189).

La distinción entre corrupción política y corrupción burocrática, reside en que la corrupción política tiene lugar en los niveles más altos de la autoridad política, mientras que la corrupción burocrática implica a burócratas designados y personal de la administración pública a nivel central o local. La corrupción también incluye interacciones dentro de la burocracia pública, como el pago o aceptación de sobornos o comisiones ilegales para obtener puestos o ascensos seguros, o el intercambio mutuo de favores, denominada "corrupción menor". (Department for International Development, 2015, p. 13).

Entre los principales mecanismos sociales para combatir la corrupción se encuentran: represivo (sanciones sociales de carácter legal, penal, control financiero, control administrativo) y preventivo (control social, público y ético y moral, alto nivel de acceso a la información pública, información comunicativa). La interacción del Estado y la ciudadanía, desarrollo del sistema de vigilancia social, formación de una cultura jurídica de alto nivel a través de mecanismos educativos. (Chumachenko et al., 2021, p. 193).

Asimismo, se considera que el gobierno electrónico es una herramienta para hacerle frente al fenómeno corrupción, a través del cual se permite un contacto directo entre ciudadanos y autoridades estatales usando el internet, eliminando el contactar directamente con funcionarios, reduciendo el riesgo de actos de corrupción. (Sheryazdanova et al., 2020). También, se acentúa la noción que el internet es importante en la lucha frente a la corrupción, además evidencia el rol moderador en el ámbito cultural relacionando la voz, el rendir cuentas y la corrupción en los gobiernos. (Hipólito et al., 2019).

El trance de la institucionalización de transparencia mediante los datos abiertos en América Latina se caracteriza por el impulso de los gobiernos de incluir modificaciones transformacionales propias de la cuarta revolución industrial y el proceso de digitalización que afectan a toda la ciudadanía. (Finol, 2021, p. 33).

Para mejorar el nivel gobernanza y transparentar los actos de la administración pública se hace necesario los datos abiertos, poniendo al alcance de la ciudadanía información estatal a fin que estos ejerzan su rol vigilante de las acciones gubernamentales, a la vez, con información oportuna y exhaustiva, promueven la generación de iniciativas para beneficio de todos. (Finol, 2021, p. 23).

Cuando se habla de información pública se debe considerar las dos caras del principio de publicidad, que son la activa y pasiva, dado que parte importante de información se publica en forma activa, garantizando de esta forma el derecho de acceso a información pública sin previa solicitud, respondiendo así a la obligatoriedad legal de informar. (Aba, 2018, p. 151).

Es importante resaltar que transparencia y publicidad son diferentes. La primera tiene elemento objetivo como la publicidad activa y subjetivo como el derecho de acceder, sumándose a ello principalmente la dimensión que intenta crear un verdadero hábito de transparencia. (Fernández, 2018, p. 24).

Entendiendo a la transparencia activa como la difusión de información estatal sobre sus procesos decisionales, procedimentales, funcionamiento y

de su rendimiento, usando las tecnologías de la información y la comunicación. (Católico et al., 2018, p. 174).

La obligatoriedad de las entidades de mostrar en sus portales web se llama transparencia activa y la información que se proporciona al público previa solicitud del ciudadano se llama transparencia pasiva. (Bergara & Milnitsky, 2018, p. 26).

El deber del estado de responder antes los problemas de índole social, cultural y económico de la ciudadanía, son día a día más y de mayor complejidad frente a la inminente globalización y necesidades nuevas. Existe coincidencia que para esta labor se requiere el fortalecimiento de las entidades públicas y el combate a la corrupción (nepotismo y favorecimiento en el acceso a la administración pública también se considera corrupción), siendo indispensable para eso, la profesionalización de la administración pública. (Molina, 2020, p. 111).

Ante el fenómeno de la corrupción es necesario la creación y fortalecimiento del sistema de lucha contra la corrupción como lo señala Arroyo (2018) debe crearse redes nacionales de ética pública, publicidad y participación ciudadana para controlar los actos públicos (p. 35). Asimismo, Carloni (2017) señala que entre medidas para prevenir actos de corrupción destaca los mecanismos a fortalecer la imparcialidad objetiva, de establecer una diferenciación de funciones y responsabilidades entre órganos políticos y órganos burocráticos y profesionales –directivos– responsables de las acciones de gestión y por tanto de medidas específicas de cara a los ciudadanos (p. 94).

De lo anteriormente descrito se considera conveniente y necesaria estudiar los la relación entre el nivel de corrupción burocrática y la profesionalización de la función pública, con el objetivo de estudiar en qué medida la corrupción burocrática puede ser enfrentada a través de la profesionalización de la función pública, en ese sentido, se hace necesario plantear el siguiente problema de investigación.

¿Cuál es la relación entre el nivel de corrupción burocrática y la profesionalización de la función pública en la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021?

La presente investigación se justifica; desde el aspecto metodológico, porque buscará explicar el problema planteado utilizando el método científico, así como la generación de conocimiento, a fin de determinar la relación entre el nivel de corrupción burocrática y la profesionalización de la función pública; desde el punto de vista teórico, se busca ampliar el conocimiento en lo relacionado a corrupción burocrática y la profesionalización de la función pública; y desde el punto de vista práctico, servirá de orientación para los gestores del del ámbito de la Unidad Ejecutora Salud Chota y el ámbito nacional a fin de impulsar acciones a enfrentar a la corrupción y la importancia sobre la profesionalización de la función pública.

Como objetivo principal se estableció: Determinar la relación entre nivel de corrupción burocrática y la profesionalización de la función pública en la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021, como objetivos específicos se determinó establecieron a: OE1. Identificar el nivel de corrupción burocrática en la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021, OE2. Identificar el nivel de profesionalización de la función pública en la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021, OE3. Determinar la relación entre la profesionalización de la función pública y los intercambios entre burócratas y actores privados en la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021, y OE4. Determinar la relación entre la profesionalización de la función pública y actos de corrupción al interior de la burocracia estatal en la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes internacionales respecto a la corrupción burocrática se encontró que la corrupción no es un fenómeno contemporáneo, sino que, data desde la antigüedad. Así, los modelos de gobierno analizados por Platón en su obra República, son corruptos. Señala que la timocracia, oligarquía, democracia y tiranía son defectos de convivencia política, contraponiéndose a estas, la monarquía o aristocracia, por lo que, habría cinco estilos de almas en las personas que correspondan a cada una de ellas. Presentando para Platón, una dimensión sistémica y otra individual de corrupción íntimamente ligadas, en el sentido que cada estilo gubernativo malo tiene su clase dirigencial que portan los mismos vicios. (Quiroga, 2018, pp. 237-238).

Para Maquiavelo, además de plantearse las interrogantes de constitución buena o mala, su idea gira en alrededor de la estabilidad política del Estado, estabilidad que se relaciona a uno u otro estilo de gobierno y a la corrupción de costumbres del pueblo. Advierte Maquiavelo que todos los tipos clásicos de gobierno son susceptibles a corromperse, los buenos por su poca duración y los otros por la maldad de su naturaleza. (Quiroga, 2018, p. 239).

Por su lado, Motesquieu diferencia a los tipos de gobierno de acuerdo a los principios que lo originan, como la virtud el cual da luz a la república – democracia o aristocracia–, el honor y el temor. La virtud como principio fundamental de la democracia, no está referido a la virtud moral ni a la cristiana sino a la política, la misma que se define como el amor a la patria y la igualdad. La democracia es corrompida cuando no se busca la igualdad, así como al adquirir el sentido de extrema igualdad. (Quiroga, 2018, p. 240).

En Latinoamérica la lucha contra la corrupción tampoco es reciente, en el 2007 la Organización de las Naciones Unidas se refería al detrimento de la legitimidad democrática a causa de la corrupción y el crimen organizado, así, se considera que los países donde existe mayor pobreza y desigualdad son más propensos a la corrupción. Un indicador de medición de la corrupción es el pago de sobornos, el cual fue tomado en cuenta en el 2006 en un estudio

realizado por Transparencia Internacional, obteniendo como resultado para el caso de Perú que entre el 16% y 40% de los encuestados confirmaron haber realizado dicho pago. (Carvajal et al., 2019, p. 70).

En el 2016 Transparencia Internacional realizó una encuesta a 22,302 personas de 20 países de América Latina y el Caribe, en la que el 62% consideró que la corrupción se incrementó respecto al año anterior, en el caso de Perú fue el 79%. En el citado estudio se muestra que en el ámbito estatal existe una falta de confianza respecto al actuar de las instituciones. (Carvajal et al., 2019, p. 70).

En el ámbito nacional la corrupción, tampoco ha sido ajeno a la corrupción durante su evolución histórica, es así que durante su etapa virreinal madura tuvo un nivel de corrupción elevado desde aproximadamente la segunda parte del siglo XVII hasta inicios del XVIII, un retroceso momentáneo desde 1720 a 1740, aumento pronunciado desde 1750 a 1770, una disminución rápida durante 1780 y 1790, incremento leve en los primeros diez años del siglo XIX, y un agudo incremento una década antes de nuestra independencia. (Quiroz, 2013, pp. 121-122).

Entre los años 1821 y 1859 la iniciada república fue víctima de las antiguas costumbres de corrupción vinculadas con el patronazgo de caudillos militares, similares a los de tipo virreinal, por transgresiones de naturaleza financiera pública –manipulación normativa y desvío del objetivo común como país–, robos –sobornos en exportaciones de guano– y limitación abusiva de la propiedad. (Quiroz, 2013, p. 187).

Hacia finales de la década de 1860 e inicios de la década siguiente los costos por la corrupción alcanzaron su punto máximo, sumando aproximadamente 108 millones de soles en el decenio de 1870, el más alto durante el periodo decimonónico con excepción de los años 1820. Fueron los gobiernos más corruptos en los años 1869 a 1872 –Balta-Piérola– y los años 1879 a 1881 –dictadura de Piérola–, cuando se producía la guerra con el vecino país de Chile, las contrataciones del guano y contratación pública se convirtieron en los más importantes caminos que ampararon la corrupción.

(Quiroz, 2013, p. 238).

Tras la guerra del pacífico durante la recuperación y modernización, entre los decenios de 1880 y 1890, tuvieron similares características de corrupción que la década de 1870. Inicialmente por los pocos recursos públicos y préstamos truncaron el incremento de los aspectos de corrupción que se heredaron. En 1895 se dieron cambios en la estructura económica e institucional, la especialización de las fuerzas armadas, el favorecimiento al derecho a la propiedad, gasto público limitado, fueron obstáculos contra la corrupción que duraron hasta 1919. Luego se llegó al 72% el costo de corrupción entre 1920 y 1929. (Quiroz, 2013, pp. 312-313).

Después del gobierno de Leguía, la reconfiguración del sistema económico y constitucional, estuvo lleno de enfrentamientos políticos y rencillas civiles, aunado a ello el difícil momento internacional en los decenios de 1930 y 1940, estos enfrentamientos ayudaron a encubrir la corrupción oficialista y el abuso del poder. Los métodos de corrupción antiguos se combinaron con las nuevas a causa de los cambios políticos, financieros e institucionales. En el decenio de 1930 los costos de corrupción ya eran altos, llegando al 46% en 1950. (Quiroz, 2013, p. 380).

Desde los años 1960 hasta 1980, los ataques al sistema democrático mostraron nuestras carentes instituciones. El gobierno de Belaunde estuvo sujeto a influencia de tipo militar y por actos de corrupción en materia de contrataciones en las instituciones castrenses, involucró también a miembros de su partido, empresarios y militares, resultando en un alto costo de corrupción. El costo de corrupción entre 1960 y 1989 fue en promedio anual de 1,000 millones de dólares. (Quiroz, 2013, pp. 339-441).

El gobierno de Fujimori escaló novedosos grados de corrupción estructural y sistémica que representó el 50% del gasto público. Gracias a la tecnología empleada por Montesinos para grabar videos que incriminaban al régimen, finalmente dimitió ante el descontento y marchas de la población. (Quiroz, 2013, pp. 518-519).

En los gobiernos subnacionales existe un modus operandi de la corrupción entre actores, el primer modo, es a través del cobro de diezmos a empresas de la localidad en las licitaciones, los cuales pueden corresponder primero, a una cantidad estable de importe ejecutado con el objetivo de otorgar la buena pro a iniciativa de las autoridades principales, segundo que es a iniciativa del empresario que ofrece soborno a través de un intermediario a fin de otorgar la buena pro, tercero a iniciativa de la autoridad principal que deriva de los compromisos asumidos en momento electoral. (Mujica et al., 2017, p. 57).

Como antecedentes internacionales respecto a la burocracia se menciona que surge de la mano del estado moderno cuando la monarquía toma la decisión de concentrar su poder y posición, privando de la propiedad de medios económicos y de guerra, para lo cual se prefirió a personas con dependencia absoluta de él, que cooperaran con al manejo del territorio, así en el campo bélico también se produce una centralización de fuerzas militares dependientes del monarca. Esto desencadenó en un estado burocrático. (Martinez, 2016, p. 151).

Dada las condiciones complejas de la civilización en aumento y los requerimientos presentados a la administración, como la creación de los sistemas fiscal, orden y protección, y políticas para el bienestar, impulsaron en mayor medida la burocratización. (Martinez, 2016, p. 151).

Iniciando el siglo XIX Max Weber proponía que la estructura de la burocracia, de orden racional-legal, basado en la dependencia a normas abstractas, servir con un fin no personal y la sabiduría profesional especializada, se convertía en momento que evolucionó en contraposición a otras formas preburocráticas. (Mercedes, 2017, p. 52).

El proceso de descentralización en el mundo se ha incrementado en los últimos 30 años, sin embargo, algunos lo responsabilizan de incrementar la corrupción, aunque no existe base empírica para argumentar tal situación. (Bland, 2014, p. 265).

Las Naciones Unidas ha incluido como parte de su burocracia a profesionales de trabajo social desde dos ubicaciones, la primera desde el equipo de responsabilidades individualizadas y la segunda como miembros consultivos de ECOSOC. (Bermúdez, 2018, p. 40).

En el ámbito nacional respecto a la burocracia se encontró que la fuerza neta del estado con respecto al poder adquirido por actores no estatales relevantes los que podrían desafiar la autoridad estatal en diferentes escenarios locales, sugiere que la capacidad del Estado peruano sigue siendo baja debido a las capacidades relativamente mejoradas de los que desafían al mismo para defenderse y enfrentarse localmente a un aparato estatal que de otro modo sería mucho más fuerte. (Dargent et al., 2017, p. 3).

En el caso de los gobiernos regionales están estructurados en tres grupos además del gobernador regional, altos funcionarios (integrantes del concejo, gerentes regionales), servidores de jerarquía media (directores, personal logístico, burocracia administrativa) y de baja jerarquía (burocracia procedimental). (Mujica et al., 2017, p. 53).

Respecto a la profesionalización de la función pública en el ámbito internacional, se tiene que a finales del del siglo XVIII e inicios del siglo XX el patronazgo estaba enraizado en las democracias avanzadas. En el transcurso del siglo XX se fue avanzando en forma gradual y definitiva hacia la consolidación del servicio civil a pesar del ataque del patronazgo. En los Estados Unidos el servicio civil meritocrático tuvo un enorme ascenso después de la aprobación de la Ley Pendleton de 1883. Entre 1884 y 1920 los puestos meritocráticos se incrementaron, pasando a 11.9% después de dos años de la reforma, llegando al 80% a 1921, en el decenio de los 30 hubo una reducción por causas relacionadas al New Deal, retomando el camino en 1940. (Mercedes, 2017, p. 51).

En el transcurso del siglo XIX la profesionalización de la función pública en función a la meritocracia y a la carrera administrativa fue configurándose en países de Europa, específicamente en Francia posterior a la época revolucionaria y napoleónica, con diferente estilo en países como España a

inicios del siglo XIX e Italia durante el siglo XIX. En Gran Bretaña se inició a dictar normas para la profesionalización de empleados públicos en base al mérito en 1855, servicio civil a partir de 1870 hasta 1979 cuando se introdujo reformas de evaluación por objetivos en funcionarios de alto mando. (Molina, 2020, pp. 116-118).

En Latinoamérica el nivel de implementación del servicio civil no ha logrado reemplazar al patronazgo, persistiendo en muchas democracias el patronazgo como el predominante. En efecto el Banco Interamericano de Desarrollo en un estudio realizado en el 2014 señala que el mérito como criterio para la vinculación y desvinculación de funcionarios públicos es de baja institucionalización, alcanzando en los países latinoamericanos 42 puntos sobre 100. Así, persiste la preocupación de prácticas patronales o fenómenos afines como el clientelismo. (Mercedes, 2017, p. 56).

En el caso latinoamericano, además de los estudios centrados en las reglas que suscitan posiciones favorables o desfavorables a la profesionalización, otros enfoques inciden en el patronazgo del presidente. El sistema presidencialista y, particularmente, los extraordinarios poderes de patronazgo reconocidos a los mandatarios, esto es, la facultad de designación y remoción en forma discrecional, son concebidos como aspectos que limitan la institucionalización del servicio civil en Latinoamérica. (Llano, 2019, p. 444).

La grave insuficiencia de un servicio profesional de carrera desencadenó en la poca profesionalización en el sector público y sostuvo por muchos años a la administración federal en un sistema de botín, siendo alguna de los motivos principales del retraso, burocratismo, poca transparencia y corrupción en la gestión estatal mexicana. (Lindor, 2019, p. 74).

En el ámbito nacional sobre la profesionalización de la función pública se tiene que a partir del año 1990 debido a cambios políticos y económicos se han dado cuatro intentos reformistas. El primero, entre 1990 y 1992 que incidió en, la reducción de personal –ceses colectivos, evaluaciones–, cierre

del ingreso a la carrera administrativa, creación del régimen privado, contrato de locadores, contratación a través de PNUD y FAG, y aprobación de conceptos no remunerativos; el segundo, entre 1995 y 1997 que apuntó a la modernización del estado, flexibilizando y simplificando sistemas administrativos; el tercero, durante 2000 y 2006 con acciones que superaran la desconfianza ciudadana, así en el 2002 se dio un nuevo proceso de modernización y descentralización, en el 2004 se promulgó la Ley Marco del Empleo Público transversal al empleo público y único régimen; y el cuarto, se inició en el 2008 debido el desorden normativo, remunerativo y regímenes laborales, creándose así la Autoridad Nacional del Servicio Civil rector del Sistema Administrativo de Recursos Humanos, el cual se centra en seis ejes: 1) ética, incompatibilidades y responsabilidades para una efectiva lucha frente a la corrupción; 2) funcionarios y empleados de confianza, para los cuales debe definir requisitos mínimos; 3) gestión del servicio civil; 4) determinar reglas para los directivos; 5) carrera del servicio civil a fin de homogenizar derechos y deberes de los servidores, dando prioridad al ciudadano y impulsando la meritocracia, la transparencia e iguales oportunidades para el acceso, progresión y salida del servicio civil; y 6) administración de las compensaciones para establecer un único sistema (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2012, pp. ii-vi).

En cuanto a teoría sobre la corrupción, esta ha sido definida como la acción no apropiada o alejada de un individuo, de modos ligeramente aceptados en una sociedad. (Nye, 1967, Rose, 1978, como se citó en Arellano, 2017, p. 811). Este enfoque individualista se base en que un individuo conoce o percibe la situación en la que se encuentra y determina que su comportamiento corrupto le es favorable y beneficioso. (Arellano, 2017, p. 811). Desde el enfoque organizacional, se cataloga a la corrupción como una manifestación social de vínculos compactos, en donde lo bueno y lo malo son acordados y se atraviesan en el actuar diario de los intervinientes. (Arellano, 2017, p. 823).

Se ha definido también a la corrupción como la mala utilización del poder público a fin de lograr utilidad privada. (Rose-A, 2006, como se citó en

Martínez & Chávez, 2021, p. 5). En ese sentido, en la corrupción alguien que posee derechos y obligaciones públicos son aprovechados para obtener mejor posición, para obtener ventaja de índole personal o financiera, familiar, grupos de profesionales o para el partido. (Caciagli, 1996, como se citó en Martínez & Chávez, 2021, p. 17).

Para Maquiavelo un estado no estable es corrupto, donde desaparecen los ciudadanos probos, la virtud del civismo y la honradez, así como decaen las costumbres. El dominio de las instituciones por las ambiciones e intereses de grupos y el ego de las personas. (Quiroga, 2018, p. 239).

Para el análisis de la corrupción, cualquiera sea el método empleado debe distinguirse entre el individuo que ejecuta –político, administrativo o empresa–, la finalidad perseguida –enriquecimiento o poder político– y el bien primordial perjudicado –eficiencia empresarial, confianza, legitimidad política, principio de imparcialidad administrativa. (Pantín & Máiz, 2019, p. 17).

La diferencia tradicional empleada entre la corrupción política y burocrática es necesaria. La corrupción política se ubica en la cumbre de las autoridades políticas, la cual involucra a políticos, ministros de estado, altos funcionarios públicos, y otros altos cargos elegidos, nombrados o designados. Es el tipo de corrupción política denominada gran corrupción, puede comprender la adecuación de leyes o reglamentos para favorecer a actores privados a cambio de sobornos, otorgamiento de contratos públicos gigantescos a privados o malversación de recursos públicos. (Department for International Development, 2015, p. 12).

La corrupción burocrática a menudo denominada corrupción menor, comprende a burócratas designados y al personal de la administración pública a nivel central o local. Este tipo de corrupción puede comprender intercambios entre burócratas y actores privados –proveedores de servicios–, dichos actores pueden obligar a que se les otorgue un pago adicional por los servicios prestados al estado; realizar pagos rápidos dinerarios que agilicen trámites estatales; pago de sobornos a cambio que se violenten regulaciones y reglas. Asimismo, involucra actos de corrupción al interior de la burocracia estatal

como, dar o aceptar sobornos, llamadas comisiones ilegales para asegurar cargos o ascensos, o intercambio mutuo de favores. Entre las categorías más habituales de corrupción se identifican al soborno, malversación, pago de facilitación, fraude, colusión, extorsión, mecenazgo, clientelismo y nepotismo. (Department for International Development, 2015, p. 13).

La corrupción institucional la cual según Brito & Ramis (2018) se puede definir como la predominancia y hegemonía del llamado reino de los medios –bienes externos– por encima del reino de los fines –bienes internos– los cuales deberían constituirse en la actividad primordial y permanente en una institución. Las instituciones que se corrompen son las que olvidaron tal jerarquización deontológica en el marco de deliberación moral (p. 124).

La separación entre corrupción personal e institucional no es muy clara, para Olof (2018) señala que puede originarse de dos niveles, uno que es el diseño institucional y el segundo en el origen del diseño institucional. Es en el primero donde se producen actos atentatorios contra su propósito, así, que se dice que son las reglas las que establecen un sistema que incentiva que convierte a las instituciones en corruptas (p. 17).

La teoría principal-agente define la corrupción como una serie de interacciones y relaciones que existen dentro y fuera de los organismos públicos. De acuerdo a esta teoría a corrupción ocurre cuando un principal no puede monitorear a un agente de manera efectiva y el agente traiciona el interés del principal en la búsqueda de su propio interés. Por tanto, la corrupción conforme a la teoría principal-agente, sería exclusivamente problema de agentes, en que el principal no puede desempeñar un papel eficaz de supervisión, principalmente como resultado de la falta de información. (Department for International Development, 2015, p. 15).

Desde la perspectiva de la teoría de acción colectiva, el cálculo clave sobre los costos y beneficios de la corrupción radica en el costo de ser el primero en salir de ella en un entorno o contexto determinado, por tanto, el problema de la corrupción tiene sus raíces en el hecho de que, donde la corrupción es generalizada, los directores también son corruptos y no

necesariamente actúan en interés de la sociedad en su conjunto, sino que persiguen intereses particularistas. (Department for International Development, 2015, p. 16).

La teoría burocrática, llamada también racional-legal, como parte de las llamadas teorías de la organización, entiende que la organización es como una máquina, caracterizada por jerarquías, controles y reglas, promovida por la burocracia. Lo señalado por esta teoría se sintetiza en que la mejor forma de organización es la que tiene reglas claras y racionales, decisiones impersonales y excelencia técnica en sus empleados y gestores. (Rivas, 2009, p. 14).

Para Weber los tipos de dominación se clasifican en: tradicional, carismática y legal. En la dominación tradicional el que dirige ampara su mandato en la tradición y el hábito que para los dominados son sagrados y no se basa en reglas. En la dominación carismática es relevante el carisma como cualidad extraordinaria, que tiene que ser reconocida por los dominados del poder y se consideraba requisito para los cuadros administrativos. En la dominación legal-racional tiene como base las normas de la institución, por esta razón la obediencia no es hacia el superior sino al aparato normativo que determina su autoridad, siendo el tipo de dominación burocrática el más legal. (Martinez, 2016, pp. 148-149).

La burocracia es el aparato administrativo con el cual cuenta el estado para ejercer su dominio, no obstante, ésta no solo ejerce coacción, regula también asuntos económicos y jurídicos del estado. Los funcionarios burócratas, por el hecho de mantener su ubicación dentro del aparato administrativo, se convertirán en un grupo social diferente, ostentarán un nivel que linda con el propio estado por la apropiación de su cargo. (Martinez, 2016, p. 151).

Para Weber desde el punto de vista sociológico, conceptualiza a la burocracia como una organización formal, que basado en reglas y su estructura racional concreta objetivos mediante funcionarios pegados a modos de dominación legal. Así, la burocracia se constituye en la forma de

organización administrativa orientada al logro de objetivos de modo impersonal, garantizando que la autoridad sea de mejor aplicación. Constituyendo la burocracia según el autor como soporte importantísimo de un estado moderno. (Azuero, 2020, pp. 347-348).

El paradigma tradicional de burocracia se ha trasladado a uno postburocrático con una perspectiva distinta. En principio, de tener una mirada en la propia burocracia se pasa a tener al centro de esta al ciudadano; segundo, en tanto el modelo tradicional se enfoca a sí mismo por su tamaño o cantidad de recursos, el postburocrático es definido por el resultado en bien de sus ciudadanos; tercero, de la rutina a la modificación de operación acorde a las demandas ciudadanas; cuarto, del modelo de procedimiento estándar a la construcción de sistemas operativos en busca de un propósito; y quinto, mientras en el tradicional se fijan políticas y planes, en el postburocrático se implementa comunicación de dos canales con clientes a fin de evaluar sus operaciones estratégicas. (Pineda, 2019, p. 47).

En cuanto a teorías sobre la profesionalización de la función pública existen múltiples acepciones, unos señalan que es formación inicial y otros indican que es la formación permanente de los profesionales. (Pérez et al., 2021, p. 2).

Para Weber la profesionalización debe ser permanente, de tal manera que el servidor público no solamente se capacite para determinada función o área, sino que, además, el desempeño profesional debe adecuarse a los cambios de tipo político, innovación y transformación de las matrices del gobierno. (Encalada, 2017, p. 730).

Para la profesionalización es necesario emprender un nuevo paradigma: conocimiento, capacitaciones permanentes y adaptación a las tic. Con respecto al primero, debe reflejarse en el ingreso, ascensos y evaluaciones de desempeño; la capacitación sostenida necesita ser normada desde un punto de vista amplio como derecho y también deber, lo que requiere de un estrecho vínculo con el salario. Además, se debe exigir el aspecto psicológico en el sentido de adaptación y flexibilización. (Molina, 2020, pp.

170-171).

Uno de los componentes para un gobierno eficiente y eficaz, es la profesionalización. La profesionalización es conceptualmente un paraguas, uno de ellos es el que involucra el contratar personal, con elementos compactos de conocimientos, trayectoria, criterio, técnicamente juicioso, conciencia y éticamente comprometido. (Martínez, 2015, p. 262).

En el sector público la profesionalización opera desde dos formas, la primera es el servicio civil de carrera, estructuralmente cerrada y considera al trabajador público aunado por siempre a la estructura burocrática, estableciendo una carrera ascendente, por ende, presta sus servicios en diferentes puestos –destacando su implementación en Francia, Alemania, Bélgica, Grecia, Portugal, Chile y Japón–; la segunda es el llamado servicio civil del empleo, también denominado gestión estratégica de recursos humanos, incorporada por la nueva gestión pública, tiene como base su estructura abierta, con diferencia abismal de los puestos de trabajo, con el postulado la mejor persona para cada puesto, lo cual sugiere una especialización que debe tener el servidor, el acceso no consta en carrera por ascensos, sino que participa en concursos abiertos para un empleo particular –implementada en Estados Unidos, Finlandia, Suecia y Holanda. Así, el modelo cerrado presume el mérito, el abierto presume habilidades y competencias para el puesto. (Martínez, 2015, pp. 262-263).

Así también se define que la profesionalización es garantizar que los servidores de la administración pública ostenten cualidades como el mérito, tener capacidad, espíritu de servicio, eficacia en el cumplimiento de sus funciones, ser responsable, honesto y apego a los principios y valores democráticos. (Pineda, 2019, p. 47).

Asimismo, se considera que la base para reducir la corrupción es gracias a la selección meritocrática y las garantías existentes de imparcialidad, en efecto al reforzar la profesionalización en la administración es importante para no caer en la corrupción, de ahí surge la necesidad de terminar con las designaciones libres y formar directivos profesionales.

(Lucena, 2016, p. 176).

En el mismo sentido se refiere que la profesionalización de la función pública tiene como objetivo, promover el comportamiento ético, combatir la corrupción y consolidar los valores del servicio público en tipos de organización novedosos. (Castillo & Quesada, 2006, p. 172).

La relación existente entre el valor y principio es muy corta, pudiéndose evidenciar en que el principio obliga a actuar de cierta forma y, en su diseño, este principio de anhelado, esto es: Valioso. Entonces, primero se llega a la determinación que ciertas conductas son valiosas, para luego, ser exigible mediante principios éticos. Adicionalmente, en el caso de entidades públicas, dichos principios deben estar positivizados, esto es, plasmados en el orden jurídico, por tal razón su mandato es más fuerte porque son exigibles de manera coercitiva (Fierro & Otero, 2018, p. 9).

Referente a teorías sobre la función pública existe la denominada teoría clásica, en la que se sustenta el modelo estatutario peruano, la cual habría emergido en Alemania, en esta teoría se hace mención a la relación primordial entre el servidor público y el estado para el ejercicio de la función pública. No obstante, la relación antes mencionada lleva consigo ciertos deberes del servidor hacia la administración como –ética, imparcialidad– así como incompatibilidades –nepotismo, doble percepción, entre otros. El modelo estatutario abraza la posibilidad en su organización de una carrera con disposiciones prohibitivas y derechos. (Boyer, 2019, p. 14).

Se define como función pública a toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona natural en nombre del Estado o al servicio del Estado o de sus entidades, en cualquiera de sus niveles jerárquicos. (Organización de los Estados Americanos, 1996).

El concepto sobre función pública se sintetiza como la consecución de y prestación de los fines del estado a través de las actividades administrativas, entendiéndose como tal a la movilización de sus factores en conjunto. (Flórez et. Al., 2019).

En el servicio civil del empleo, llamada también gestión estratégica de recursos humanos, reivindica fórmulas del modelo de empresa flexible, en aspectos para determinar la cantidad de trabajadores, funcional a fin de que los trabajadores desempeñen mayor cantidad de tareas, contractual a fin de permitir la subcontratación mediante el outsourcing o despido por causas económicas y la salarial para retribuir el buen desempeño y esfuerzo de cada trabajador. (Martínez, 2015, p. 264).

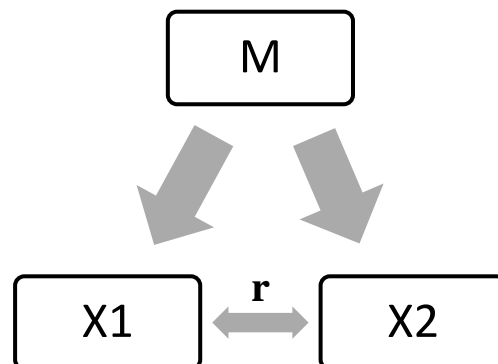
Respecto al mérito se puede afirmar que este dota a la administración de un criterio objetivo de limitar tanto el ingreso y el ascenso a la función pública basándose únicamente en aptitudes técnicas y profesionales del servidor para efectuar actividades del cargo. (Luyo, 2020, p. 174).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación se realiza bajo el enfoque cuantitativo, dado que, se reunirán datos para la corroboración de hipótesis, usando la estadística a fin de comprobar las teorías. (Hernández et al., 2014, p. 4). Es de tipo básica, puesto que se evaluará relación causal entre variables. (Gutiérrez, 2010, p. 127). El diseño corresponde a una no experimental, pues, no habrá manipulación intencional de variables; de corte transversal, dado que la recopilación de datos se realiza en un único momento; de alcance descriptivo, porque se busca determinar los niveles de las variables en estudio, y correlacional, porque se estudiará la relación entre las variables. (Hernández et al., 2014, pp. 152, 154, 155-156).

Figura 1 Diagrama del diseño de investigación.



Dónde:

M = Muestra

X1 = Nivel de corrupción burocrática

X2 = Profesionalización de la función pública

r = Relación entre las variables de estudio

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual

Conforme al Department for International Development (2015), se indica que la corrupción burocrática puede comprender intercambios entre burócratas y actores privados. Asimismo, involucra actos de corrupción al interior de la burocracia estatal como, dar o aceptar sobornos, llamadas comisiones ilegales para asegurar cargos o ascensos, o intercambio mutuo de favores (p. 13).

La profesionalización de la función pública según Martínez (2015) señala que opera desde dos formas, la primera es el servicio civil de carrera, estructuralmente cerrada; la segunda es el llamado servicio civil del empleo, incorporada por la nueva gestión pública, tiene como base su estructura abierta, con diferencia abismal de los puestos de trabajo, con el postulado la mejor persona para cada puesto (pp. 262-263).

Definición operacional

El nivel de corrupción burocrática se evaluó con un cuestionario que constaba de 30 afirmaciones.

La profesionalización de la función pública se evaluó con un cuestionario que constaba de 18 afirmaciones.

Indicadores

Nivel de corrupción burocrática

- Intercambios entre burócratas y actores privados
- Pago adicional por los servicios prestados al estado
- Pagos rápidos dinerarios que agilicen trámites estatales
- Pago de sobornos a cambio que se violenten regulaciones y reglas

- Comisiones ilegales para asegurar cargos o ascensos
- Intercambio mutuo de favores
- Perseguir intereses particularistas

Profesionalización de la función pública

- Principio del mérito
- Habilidades y competencias para el puesto

Escala de medición

- Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

En cuanto a la población, como señala Mucha-Hospinal et al., (2020) es población universo –teórica– la que constituye el paso inicial del muestreo, está referida al conjunto al cual se intenta generalizar los resultados de estudio; y con relación a la población objeto de análisis, la cual está referida a aquella que ha sido conformada en base a criterios de elección (p. 45). En la investigación se determinó una población teórica de 160 trabajadores de la Sede institucional de la Unidad Ejecutora Salud Chota.

- **Criterios de inclusión**

Trabajadores de las Direcciones de Administración, Recursos Humanos, Dirección de Medicamentos y afines, con acceso a internet.

- **Criterios de exclusión**

Trabajadores que no cuenten con acceso a internet.

Muestra

La población objetivo se seleccionó a 50 trabajadores de la Dirección de Administración, Dirección de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, Dirección de Medicamentos Insumos y Drogas, y direcciones relacionadas.

Muestreo

La técnica de muestreo, como refiere Mucha-Hospinal et al., (2020) se trabajó con el tipo no probabilístico –no al azar–, basado en el conocimiento de la población por parte del investigador para elegir la muestra (p. 47).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta electrónica fue la técnica utilizada para el recojo de datos, considerada Páramo (2017) como un procedimiento nuevo que facilita al investigador colocar su cuestionario en línea (p. 46).

El instrumento utilizado para la obtención de los datos fue el cuestionario, el cual como refiere Hernández et al., (2014) consta de un grupo de interrogantes respecto de las variables de estudio (p. 217). El cuestionario sobre corrupción burocrática consta de 30 afirmaciones y en relación a la profesionalización de la función pública consta de 18 afirmaciones.

Para la validez de los instrumentos se realizó mediante la emisión del juicio de dos expertos con el grado académico requerido, el Dr. Giancarlo Jesús Rodríguez Velarde y Dra. María Eugenia Zevallos Loyaga, coincidiendo ambos expertos en la calificación de muy bueno para los dos cuestionarios. Asimismo, la confiabilidad de los instrumentos se realizó mediante la prueba de Alfa de Cronbach, obteniéndose como resultado para el caso de la primera variable una confiabilidad de 0,964 y para la segunda variable una confiabilidad de 0,920, superior al 0,70.

3.5. Procedimientos

- Revisión de antecedentes y bases teóricas de las variables.
- Elección de la muestra.
- Construcción de instrumentos para la recopilación de datos.
- Validación de instrumentos mediante juicio de expertos.
- Aplicación de instrumentos de recolección de datos.
- Procesamiento de datos recogidos usando el software SPSS.

3.6. Método de análisis de datos

El procesamiento de los datos obtenidos se realizó mediante Microsoft Excel y el paquete estadístico SPSS, los cuales facilitaron la generación de las tablas y gráficos requeridos, apoyándose en la estadística descriptiva la cual se usa para describir la distribución de las frecuencias de cada variable y la estadística inferencial para probar las hipótesis.

A fin de lograr los objetivos planteados en la investigación se realizó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk. Luego se realizó la prueba no paramétrica del coeficiente de correlación Rho de Spearman para medir el grado de relación entre las variables la cual permitió verificar las hipótesis del estudio.

3.7. Aspectos éticos

Para la aplicación del instrumento se obtuvo la autorización del Director General de la entidad. Los datos recabados fueron utilizados sin ninguna alteración, solo para la investigación y para demostrar los objetivos que se plantearon en la misma. Asimismo, a los participantes se brindó la protección mediante el anonimato.

IV. RESULTADOS

Objetivo general. Determinar la relación entre nivel de corrupción burocrática y la profesionalización de la función pública en la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021.

Hipótesis general

H0: No existe relación significativa entre el nivel de corrupción burocrática y la profesionalización de la función pública en la Unidad Ejecutora Salud Chota

H1: Existe relación significativa entre el nivel de corrupción burocrática y la profesionalización de la función pública en la Unidad Ejecutora Salud Chota

Tabla 1

Correlación entre el nivel de corrupción burocrática y la profesionalización de la función pública en la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021.

		Nivel de corrupción burocrática	Profesionalización de la función pública
Nivel de corrupción burocrática	Coefficiente de correlación	1,000	-,303*
	Sig. (bilateral)	.	,032
	N	50	50
Profesionalización de la función pública	Coefficiente de correlación	-,303*	1,000
	Sig. (bilateral)	,032	.
	N	50	50

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Encuesta corrupción burocrática y profesionalización de la función pública

Interpretación:

El valor estadístico Rho de Spearman obtenido fue de -0,303, lo que permitió establecer que existe una relación inversa media, además, el nivel de significancia fue de 0,032 inferior 0,05, lo que determinó que existe relación entre las variables. Con ello, se aceptó la H1: Existe relación significativa entre el nivel de corrupción burocrática y la profesionalización de la función pública en la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021 y se rechazó H0.

OE1. Identificar el nivel de corrupción burocrática en la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021

Tabla 2

Nivel de corrupción burocrática por dimensiones según encuesta realizada a trabajadores de la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021

Nivel	Intercambios entre burócratas y actores privados		Actos de corrupción al interior de la burocracia estatal		Total, variable corrupción burocrática	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Muy en desacuerdo	0	0,0%	1	2,0%	1	2,0%
En desacuerdo	3	6,0%	5	10,0%	2	4,0%
Ni en acuerdo/ni desacuerdo	26	52,0%	15	30,0%	19	38,0%
De acuerdo	19	38,0%	23	46,0%	25	50,0%
Muy de acuerdo	2	4,0%	6	12,0%	3	6,0%
Total	50	100,0%	50	100,0%	50	100,0%

Nota: Encuesta corrupción burocrática y profesionalización de la función pública

Interpretación:

El 56% de los trabajadores encuestados consideraron estar de acuerdo y muy de acuerdo que existe corrupción burocrática –porcentaje alto–, seguido del 38% que consideraron no estar de acuerdo ni en desacuerdo –porcentaje medio– y sólo el 6% consideraron estar en desacuerdo –porcentaje bajo.

A nivel de dimensiones de la variable estudiada se evidenció que el 58% está de acuerdo y muy de acuerdo en que los actos de corrupción son al interior de la entidad –nivel alto–; seguido del 52% que no está de acuerdo ni en desacuerdo en que exista intercambios entre burócratas y actores privados – nivel alto– y el 42% estuvieron de acuerdo y muy de acuerdo que existe intercambio entre burócratas y actores privados –nivel medio.

OE2. Identificar el nivel de profesionalización de la función pública en la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021

Tabla 3

Nivel de profesionalización de la función pública según encuesta realizada a trabajadores de la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021

Nivel	Servicio civil de carrera		Servicio civil del empleo		Total, variable profesionalización de la función pública	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Muy en desacuerdo	0	0,0%	1	2,0%	1	2,0%
En desacuerdo	7	14,0%	1	2,0%	1	2,0%
Ni en acuerdo/ni desacuerdo	26	52,0%	26	52,0%	26	52,0%
De acuerdo	15	30,0%	20	40,0%	20	40,0%
Muy de acuerdo	2	4,0%	2	4,0%	2	4,0%
Total	50	100,0%	50	100,0%	50	100,0%

Nota: Encuesta corrupción burocrática y profesionalización de la función pública

Interpretación:

El 52% de los trabajadores encuestados consideraron no estar de acuerdo ni en desacuerdo –porcentaje alto– respecto al nivel de la profesionalización de la función pública, seguido del 44% que consideraron estar de acuerdo y muy de acuerdo –nivel medio.

A nivel de dimensiones de la variable estudiada se evidenció que el 52% de trabajadores encuestados afirmaron no estar de acuerdo ni en desacuerdo con la dimensión servicio civil de carrera y con la dimensión servicio civil del empleo –porcentaje alto–, seguido del 44% que consideraron estar de acuerdo y muy de acuerdo en relación al servicio civil del empleo –porcentaje medio–, y el 34% afirmaron estar de acuerdo y muy de acuerdo con relación al servicio civil de carrera –porcentaje bajo.

OE3. Determinar la relación entre la profesionalización de la función pública y los intercambios entre burócratas y actores privados en la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021

Hipótesis específica

HE0: No existe relación significativa entre la profesionalización de la función pública y los intercambios entre burócratas y actores privados en la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021

HE1: Existe relación significativa entre la profesionalización de la función pública y los intercambios entre burócratas y actores privados en la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021

Tabla 4

Correlación entre la variable profesionalización de la función pública y la dimensión intercambio entre burócratas y actores privados en la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021.

		Profesionalización de la función pública	Intercambios entre burócratas y actores privados
Profesionalización de la función pública	Coeficiente de correlación	1,000	-,200
	Sig. (bilateral)	.	,164
	N	50	50
Intercambios entre burócratas y actores privados	Coeficiente de correlación	-,200	1,000
	Sig. (bilateral)	,164	.
	N	50	50

Nota: Encuesta corrupción burocrática y profesionalización de la función pública

Interpretación:

El nivel de significancia obtenido fue de 0,164, con lo cual se descartó la posibilidad de relación entre la variable profesionalización de la función pública y la dimensión intercambio entre burócratas y actores privados por ser mayor a 0,05, en ese sentido se aceptó la hipótesis nula: No existe relación significativa entre la profesionalización de la función pública y los intercambios entre burócratas y actores privados en la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021.

OE4. Determinar la relación entre la profesionalización de la función pública y actos de corrupción al interior de la burocracia estatal en la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021

Hipótesis específica

HE0: No existe relación significativa entre la profesionalización de la función pública y el intercambio entre burócratas y actores privados en la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021

HE1: Existe relación significativa entre la profesionalización de la función pública y el intercambio entre burócratas y actores privados en la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021

Tabla 5

Correlación entre la variable profesionalización de la función pública y la dimensión actos de corrupción al interior de la burocracia estatal en la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021

		Profesionalización de la función pública	Actos de corrupción al interior de la burocracia estatal
Profesionalización de la función pública	Coefficiente de correlación	1,000	-,295*
	Sig. (bilateral)	.	,037
	N	50	50
Actos de corrupción al interior de la burocracia estatal	Coefficiente de correlación	-,295*	1,000
	Sig. (bilateral)	,037	.
	N	50	50

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Encuesta corrupción burocrática y profesionalización de la función pública

Interpretación:

El valor estadístico Rho de Spearman obtenido fue de -0,295, valor que permitió determinar una relación inversa media, además, el nivel de significancia fue de 0,037 por debajo de 0,05, con lo que se determinó que existe relación entre la variable profesionalización de la función pública y la

dimensión actos de corrupción al interior de la burocracia estatal. Ello permitió aceptar la H1 que existe relación significativa entre la profesionalización de la función pública y la dimensión actos de corrupción al interior de la burocracia estatal en la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021 y rechazar la H0.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general planteado en la presente investigación fue determinar la relación entre nivel de corrupción burocrática y la profesionalización de la función pública en la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021. En efecto, como se observa en la Tabla 1, se determinó que existe una relación inversa media entre las variables nivel de corrupción burocrática y la variable profesionalización de la función pública, dado que, el grado de relación que se calculó mediante la correlación del Rho de Spearman fue de $-0,303$, así como, el nivel de significancia que indica si existe relación o no entre variables, tuvo un valor de $0,032$, muy por debajo del $0,05$ requerido, de tal manera que con una certeza del 95% , se determinó aceptar de la $H1$: Existe relación significativa entre el nivel de corrupción burocrática y la profesionalización de la función pública en la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021, y se rechazó la $H0$. Cabe precisar que la relación inversa o negativa ocurre cuando, una variable se incrementa, la otra variable disminuye y viceversa (Mondragón, 2014, p. 99). Este resultado se condicen con lo mencionado por Molina (2020) quien señala que, para combatir la corrupción es indispensable la profesionalización de la función pública; Lindor (2019) indica que, la poca profesionalización de la función pública es uno de los motivos de la corrupción; Longo & Ramió (2018) postula que, la profesionalización es una herramienta de lucha contra la corrupción; Lucena (2016) también considera que, para no caer en la corrupción es necesario reforzar la profesionalización de la administración; y Castillo & Quesada (2006) refieren que uno de los objetivos de la profesionalización es combatir la corrupción. De manera que, la hipótesis general formulada por el investigador ha sido corroborada, en el sentido que, a mayor incremento de corrupción burocrática se entenderá que la profesionalización de la función pública ha disminuido, mientras que, a mayor profesionalización de la función pública disminuirá la corrupción burocrática. Por tanto, debe ser política institucional de la Unidad Ejecutora Salud Chota la profesionalización de los funcionarios y servidores públicos, tanto a los incorporados y a las futuras incorporaciones.

En cuanto al OE1: Identificar el nivel de corrupción burocrática en la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021. En la Tabla 2 se aprecia que el 56% de los trabajadores encuestados afirmaron estar de acuerdo y muy de acuerdo que existe corrupción burocrática –porcentaje alto–, seguido del 38% que considera no estar de acuerdo ni en desacuerdo –porcentaje medio– y sólo el 6% consideraron estar en desacuerdo –porcentaje bajo. Asimismo, del análisis realizado a nivel de dimensiones se obtuvo que; en la dimensión actos de corrupción al interior de la burocracia estatal, el 58% consideró estar de acuerdo y muy de acuerdo que estos se producen al interior de la entidad –porcentaje alto–; y en relación a la dimensión intercambio entre burócratas y actores privados, el 52% afirmaron no estar de acuerdo ni en desacuerdo con esta posibilidad –porcentaje medio– y el 42% estimaron estar de acuerdo y muy de acuerdo que ocurran intercambios entre burócratas y actores privados –nivel bajo. Este hallazgo concuerda con lo mencionado por el Department for International Development (2015) que la corrupción burocrática implica a burócratas designados y personal de la administración pública que involucra dar o aceptar pagos, sobornos, comisiones ilegales para obtener puestos o asensos seguros o intercambio mutuo de favores, denominada también corrupción menor; coincidiendo con Carvajal et al., (2019) quien señala que, de acuerdo a la Organización de las Naciones Unidas un indicador para medir la corrupción es el pago de sobornos, indicador que fue tomado en cuenta en el 2006 por Transparencia Internacional, obteniendo como resultados para el Perú que entre el 16% y 40% de encuestados confirmaron haber pagado sobornos, asimismo, según encuesta realizada en el 2016 por Transparencia Internacional sobre la corrupción en América Latina, en el caso de Perú el 79% consideró que la corrupción se incrementó con respecto al año anterior; también Arellano (2017) señala que, desde el enfoque de organización la corrupción es la manifestación social de vínculos compactos, en donde lo bueno y lo malo son acordados; en el mismo sentido Caciagli (1996) indica que, el que ostenta derechos y obligaciones públicos los aprovecha para obtener mejor posición, ventaja personal, familiar, grupo de profesionales o como señala Quiroga (2018)

el dominio de las instituciones por intereses de grupos o ego de las personas; por lo que de acuerdo a la teoría del principal-agente se puede afirmar que los funcionarios y servidores de la Unidad Ejecutora Salud Chota no estarían supervisados por los entes superiores por falta de información, llámese la Dirección Regional de Salud Cajamarca y el Gobierno Regional de Cajamarca, y desde la teoría de la acción colectiva se puede mencionar que donde la corrupción involucre a más directivos y servidores públicos, estos actuaría en busca de intereses particularistas y no de la sociedad.

Con relación al OE2: Identificar el nivel de profesionalización de la función pública en la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021. Se tiene en la Tabla 3 que el 52% de trabajadores encuestados consideraron no estar de acuerdo ni en desacuerdo –porcentaje alto– respecto al nivel de la profesionalización de la función pública, seguido del 44% que consideraron estar de acuerdo y muy de acuerdo –porcentaje medio. Asimismo, se realizó el análisis a nivel de dimensiones donde se obtuvo que; en la dimensión servicio civil de carrera y la dimensión servicio civil del empleo el 52% consideraron no estar de acuerdo ni en desacuerdo –porcentaje alto–; en relación a la dimensión servicio civil del empleo el 44% afirmó estar de acuerdo y muy de acuerdo –porcentaje medio–; y respecto a la dimensión servicio civil de carrera el 34% afirmó estar de acuerdo y muy de acuerdo –porcentaje bajo. Los resultados obtenidos explican el porcentaje de 58% obtenido en la Tabla 2, que afirmaron estar de acuerdo y muy de acuerdo con que los actos de corrupción son al interior de la entidad; lo que concuerda con Mercedes (2017) quien señala que, según estudio realizado en Latinoamérica en el año 2014, el criterio para la vinculación y desvinculación de funcionarios públicos es de baja institucionalización; Llano (2019) también indica que, en el sistema presidencialista, la facultad que tienen los gobernantes –en nuestro modelo gobernadores regionales y alcaldes provinciales y distritales– de designación y remoción discrecional limita la institucionalización del servicio civil; asimismo, Lindor (2019) refiere que, la poca profesionalización en el sector público fue uno de los motivos facilitadores

de corrupción en la gestión estatal mexicana. En efecto, el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (2020) señala que para reducir la corrupción se debe reforzar las capacidades de los funcionarios públicos; asimismo, Chumachenko et al., (2021) señala que, el mecanismo social preventivo que comprende lo ético y moral, características intrínsecas de los funcionarios y servidores públicos, es uno de los principales mecanismos para combatir la corrupción; también Molina (2020), Longo & Ramió (2008), Lucena (2016) y Castillo & Quesada (2006) señalan que, es fundamental la profesionalización de la administración pública para combatir la corrupción; corroborándose lo anterior con lo mencionado por Quiroz (2013) que en 1985 se produjo la especialización de las fuerzas armadas, convirtiéndose en uno de los obstáculos contra la corrupción hasta 1919. Por lo que a la luz de la teoría clásica de la función pública, en la que sustenta en el modelo estatutario peruano, corresponde afirmar que los servidores públicos están dotados de derecho así como de obligaciones y prohibiciones.

Con relación al OE3: Determinar la relación entre la profesionalización de la función pública y los intercambios entre burócratas y actores privados en la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021. Se visualiza en la Tabla 4 que, el nivel de significancia bilateral obtenido fue de 0,164, con lo cual se descartó la posibilidad que exista una relación entre la variable profesionalización de la función pública y la dimensión intercambio entre burócratas y actores privados por ser mayor a 0,05 requerido, en ese sentido se aceptó la hipótesis nula: No existe relación significativa entre la profesionalización de la función pública y los intercambios entre burócratas y actores privados en la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021. Sin embargo, Quiroz (2013) aunque son estudios a nivel de país sobre corrupción en contrataciones estatales, señala que, en los gobiernos de Balta-Piérola 1869 a 1872 y la dictadura Piérola en los años 1879 a 1881, la contratación pública fue uno de los caminos que encumbró la corrupción, posteriormente, en el gobierno de Belaunde también tuvieron lugar actos de corrupción en contrataciones en instituciones castrenses; por su parte, Mujica et al., (2017) indica que, en

los gobiernos subnacionales –gobiernos regionales y locales– un modos operandi de corrupción en las licitaciones –contrataciones– a través del cobro de diezmos, que constituyen intercambio entre burócratas y privados. En ese sentido, como establece Department for International Development (2015) la corrupción burocrática llamada también corrupción menor, involucra intercambios entre burócratas y proveedores de servicios, debiendo entenderse también que comprende a proveedores de bienes y obras conforme a nuestra normativa de contrataciones del estado.

En referencia al OE4: Determinar la relación entre la profesionalización de la función pública y actos de corrupción al interior de la burocracia estatal en la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021. En la Tabla 5 se muestran los resultados obtenidos, con un valor estadístico Rho de Spearman de -0,295, valor que de acuerdo al baremo de estimación implica una relación inversa media, así como, el nivel de significancia fue de 0,037 por debajo de 0,05 requerido, lo que determinó que existe relación entre la variable profesionalización de la función pública y la dimensión actos de corrupción al interior de la burocracia estatal. Ello permitió aceptar la H1 que existe relación significativa entre la profesionalización de la función pública y la dimensión actos de corrupción al interior de la burocracia estatal en la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021, por ende, rechazar la H0. Con el resultado obtenido se puede señalar que mientras la profesionalización de la función pública se incrementa, la dimensión actos de corrupción al interior de la burocracia estatal disminuye o viceversa (Mondragón, 2014, p. 99). Lo que se condice con los resultados obtenidos en la Tabla 1, en el sentido que existe correlación inversa media entre la variable nivel de corrupción burocrática y profesionalización de la función pública. Asimismo, se puede establecer que, para disminuir la corrupción burocrática al interior de la Unidad Ejecutora Salud Chota, como, dar o aceptar sobornos, llamadas comisiones ilegales para asegurar cargos o ascensos, o intercambio mutuo de favores; se debe, como señala Molina (2020) una necesaria profesionalización; también Lindor (2019) indica que la poca

profesionalización facilita la corrupción; según Arellano (2017) el funcionario o servidor público determina su comportamiento corrupto, en función a la situación y a lo que le resulte más favorable y beneficioso. Por su parte Pineda (2019) respecto a la profesionalización señala que los servidores de la administración pública ostenten cualidades como el mérito, tener capacidad, espíritu de servicio, eficacia en el cumplimiento de sus funciones, ser responsable, honesto y apego a los principios y valores democráticos. Por lo que, la profesionalización en la unidad Ejecutora Salud Chota, debe abordarse desde los ámbitos del servicio civil meritocrático –sistema cerrado– y del servicio civil del empleo –sistema abierto–, denominado también gestión estratégica de recursos humanos, concepto incorporado por la nueva gestión pública (Martínez, 2015, pp. 262-263), a fin de hacer frente al problema de la corrupción.

VI. CONCLUSIONES

1. Con un valor de -0,303 de la prueba Rho de Spearman obtenido se establece una relación inversa media, además, el nivel de significancia es de 0,032, lo que determinó, que a más profesionalización de la función pública se producirán menos actos de corrupción burocrática, y viceversa. Con ello, se aceptó la H1: Existe relación significativa entre el nivel de corrupción burocrática y la profesionalización de la función pública en la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021, con lo cual se demostró la hipótesis planteada por el investigador.
2. Con un valor del 56% de los trabajadores encuestados que consideraron estar de acuerdo y muy de acuerdo que existe corrupción burocrática – porcentaje alto–, seguido del 38% que estimaron no estar de acuerdo ni en desacuerdo –porcentaje medio– y el 6% consideraron estar en desacuerdo –porcentaje bajo. A nivel de dimensiones de la variable de estudio, se evidenció que el 58% está de acuerdo y muy de acuerdo en que los actos de corrupción son al interior de la entidad –porcentaje alto– ; seguido del 52% que no está de acuerdo ni en desacuerdo en que exista intercambios entre burócratas y actores privados –porcentaje medio– y el 42% está de acuerdo y muy de acuerdo que existe intercambio entre burócratas y actores privados –nivel bajo.
3. El 52% de los trabajadores encuestados consideraron no estar de acuerdo ni en desacuerdo –porcentaje alto– respecto al nivel de la profesionalización de la función pública, seguido del 44% que afirmaron estar de acuerdo y muy de acuerdo –porcentaje medio. A nivel de dimensiones de la variable de estudio se evidencia que el 52% de trabajadores encuestados mencionaron no estar de acuerdo ni en desacuerdo con la dimensión servicio civil de carrera y con la dimensión servicio civil del empleo –porcentaje alto–, seguido del 44% que consideraron estar de acuerdo y muy de acuerdo en relación al servicio civil del empleo –porcentaje medio–, y un 34% afirmaron estar de acuerdo y muy de acuerdo con relación al servicio civil de carrera –

porcentaje bajo.

4. Se obtuvo un nivel de significancia de 0,164, con lo cual se descartó la posibilidad de una relación entre la variable profesionalización de la función pública y la dimensión intercambio entre burócratas y actores privados por ser mayor a 0,05 requerido, en ese sentido se aceptó la hipótesis nula: No existe relación significativa entre la profesionalización de la función pública y los intercambios entre burócratas y actores privados en la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021.
5. Se obtuvo un valor estadístico Rho de Spearman de -0,295, se determinó que existe una relación inversa media entre la variable y dimensión estudiadas, además, el nivel de significancia es de 0,037 por debajo de 0,05, indicando que existe relación entre la variable profesionalización de la función pública y la dimensión actos de corrupción al interior de la burocracia estatal. Ello permitió aceptar la H1: Existe relación significativa entre la profesionalización de la función pública y la dimensión actos de corrupción al interior de la burocracia estatal en la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021 y rechazar la H0, corroborándose la hipótesis propuesta por el investigador.

VII. RECOMENDACIONES

Al Gobernador Regional de Cajamarca y Director Regional de Salud Cajamarca

En el marco de sus competencias conferidas en la Ley Orgánica de Gobierno Regionales y la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, ejercer su rol supervisor al interior de la Unidad Ejecutora Salud Chota, con la finalidad de prevenir actos de corrupción burocrática –pequeña corrupción– y sancionar los posibles actos corruptos cometidos. Analizar la posibilidad de implementación de la red de ética pública en la Región Cajamarca.

Con la finalidad de concretar la profesionalización de la función pública, se debe concretar el tránsito al régimen del servicio civil, con la finalidad de mejorar el acceso, permanencia y progresión en la carrera de los servidores civiles, en función al mérito, así como, la mejora remunerativa que constituye parte esencial del Sistema de Gestión de Recursos Humanos.

Al Director Sub Regional de Salud Chota

Supervisar permanentemente los procesos de contratación pública, los servicios prestados, el cumplimiento de las regulaciones normativas, ello a fin de prevenir posibles actos de corrupción al interior de la entidad, de detectarse alguno, proceder a las sanciones efectivas cumpliendo el procedimiento disciplinario respectivo.

Como parte de la profesionalización de la función pública, se debe capacitar en forma permanente a los servidores públicos que forman parte de la entidad, que los servidores en general que ingresan a laborar a la entidad sea en base al mérito, perfil requerido, con vocación de servicio, principios éticos y valores, de igual forma, se puede proceder con la asignación de cargos directivos.

REFERENCIAS

- Flórez López, J. R., Latorre Mendieta, O. A., & Cardona Valencia, R. d. (2019). La evolución del concepto de función pública y el servicio civil de carrera en Colombia: análisis doctrinal, jurisprudencial y normativo. *Revista Criterio Libre Juridico*, 15(2), 27-64. <https://doi.org/10.18041/1794-7200/criteriojuridico.2018.v15n2.5569>
- Aba Catoira, A. M. (2018). Transparency, good governance and the right of access to public information. *Dereito*, 137-159.
- Arellano Gault, D. (2017). Corruption as an organizational process: Understanding the logic of the denormalization of corruption. *Contaduría y Administración*, 810-826.
- Arroyo Chacón, J. I. (2018). Mechanisms and legal and administrative instruments implemented to fight against public corruption in Latin America. *Revista Enfoques*, 16(29), 1-38.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2012). *El Servicio Civil Peruano. Antecedentes, marco normativo actual y desafíos para la reforma*. Servir. <https://storage.servir.gob.pe/biblioteca/SERVIR%20-%20El%20servicio%20civil%20peruano%20-%20Cap1.PDF>
- Azuero-Rodríguez, A. R. (2020). Epistemological evaluation of Max Weber's Theory of Bureaucracy. *Revista Espacios*, 41(45), 338-353.
- Bergara, M., & Milnitsky, S. (2018). Uruguay: Incentives and Institutions in a Decade of Reforms. *EL TRIMESTRE ECONÓMICO*, 5-50.
- Bermúdez, C. (2018). The social workers in The United Nations bureaucracy system. *Palabra*, 34-51.
- Bland, G. (2014). Measuring Subnational Government Corruption in the Developing World. *Public Integrity*, 16(3), 265-284. <https://doi.org/10.2753/PIN1099-9922160303>
- Boyer Carrera, J. (2019). *El derecho de la función pública y el servicio civil:*

Nociones fundamentales. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia universidad Católica del Perú.

- Brito Rodríguez, S., & Ramis Olivos, A. (2018). Corrupción en las instituciones. Un llamado urgente de renovación y transparencia. *VERITAS*(41), 117-138.
- Carlóni, E. (2017). The anti-corruption system in Italy. Features, trends and opened problems. *Revista de Estudios de la Administración Local y Autonómica*(17), 86-102. <https://doi.org/10.24965/reala.v0i7.10432>
- Carvajal Martínez, J., Hernández Díaz, C. A., & Rodríguez Martínez, J. E. (2019). La corrupción y la corrupción judicial: aportes para el debate. *Revista Prolegómenos*, 22(44), 67-82. <https://doi.org/10.18359/prole.3667>
- Castillo Blanco, F. A., & Quesada Lumbreras, J. E. (2006). La profesionalización de la función pública local en América Latina: evolución, modelos y propuestas. *Revista de Estudios de Administración Local y Autonómica*(302), 161-183. <https://doi.org/10.24965/reala.vi302.932>
- Católico Segura, D. F., Cano Buitrago, J., & Camacho Rodríguez, J. (2018). Active transparency and its relationship with the sphere of government: the case of territorial public administrations in Colombia. *LOGOS CIENCIA & TECNOLOGÍA*, 171-188.
- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. (2020). *Perú 2050: tendencias nacionales con el impacto de la COVID-19*. San Isidro - Lima: Centro Nacional de Planeamiento Estratégico.
- Chumachenko, D., Yemelyanov, V., Zhovnirchuk, Y., Bandura, I., & Karpeko, N. (2021). Social models of anti-corruption and corrupt practices in the global and European dimension. *Apuntes Universitarios*, 183-196. <https://doi.org/10.17162/au.v11i3.700>
- Dargent, E., Feldmann, A. E., & Luna, J. P. (2017). Greater State Capacity, Lesser Stateness:: Lessons from the Peruvian Commodity Boom. *Politics & Society*, 45(1), 3-34. <https://doi.org/10.1177/0032329216683164>
- Department for International Development. (2015). *Why corruption matters:*

understanding causes, effects and how to address them. London: Department for International Development. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/406346/corruption-evidence-paper-why-corruption-matters.pdf

Encalada Encarnación, V. R. (2017). Inclusive economic-social development towards modernization and professionalization of state in Ecuador. *Santiago*, 721-737.

Fernández Rodríguez, J. J. (2018). Transparency and democracy: about the motivations and epistemological basis of the galician law 1/2016. *Dereito*, 13-39.

Fierro, A. E., & Otero, A. (2018). Sobre los valores y los principios para la actuación de los servidores públicos. *Foro Interno. Anuario de Teoría Política*(18), 7-26. <https://doi.org/10.5209/FOIN.61508>

Finol Romero, L. (2021). Transparency and Governance in the Management of the COVID-19 Crisis. *Cuestiones Políticas*, 23-50.

Gutiérrez, G. (2010). Basic and applied research in psychology: three models of development. *Revista Colombiana de Psicología*, 19(1), 125-132.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D. F.: MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Hipólito Bernardes do Nascimento, J. C., da Silva Macedo, M. A., Maia de Siqueira, J. R., & Rabêlo Neto, A. (2019). Government corruption and Internet access diffusion: global evidence. *Revista Brasileira de Administração Pública*, 1011-1039.

Lindor, M. (2019). Public ethics, professionalization and corruption in Mexico. The analysis of the Chum Effect. *Revista de Ciencias Sociales*, 70-109.

Llano, M. (2019). The political determinants of professionalization processes in latin america. a model of institutional change. *Foro Internacional (FI)*, LIX, 59(2),

437-478. <https://doi.org/10.24201/fi.v59i2.2614>

- Longo, F., & Ramió, C. (2008). *La profesionalización del empleo público en América Latina*. España: Fundació CIDOB.
- Lucena Cid, I. V. (2016). La lucha contra la corrupción política. Hong Kong un modelo de buenas prácticas. *Cuadernos de Gobierno y Administración Pública*, 3(2), 171-194. <https://doi.org/DOI:10.5209/CGAP.55086>
- Luyo Rodríguez, M. E. (2020). The civil service career: its necessary observance for the regulation of collective bargaining of wages in the public sector in Peru. *Derecho & Sociedad*(53), 171-182.
- Martinez Castilla, S. (2016). Bureaucracy: element of dominance in the works of Max Weber. *Misión Jurídica*(10), 141-154.
- Martínez Herrera, G., & Chávez Escobedo, J. M. (2021). Corruption and the Degree of Trust in Public Institutions from the Perspective of International Business Students, FACPYA, UANL. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 1-26.
- Martínez Puón, R. (2015). La profesionalización de la función pública: ideas para Latinoamérica. *Región y sociedad*, 27(62), 261-268.
- Mercedes Llano, M. (2017). Discussion about relations between politics and public administration in latin america: patronazgo and bureaucracy. An unexplored interaction. *CONICET/UNCuyo*, 43-67.
- Molina, M. S. (2020). The suitability of the public official in the era of icts and big data. *Ars Iuris Salmanticensis*, 107-176.
- Mondragón Barrera, M. A. (2014). Use of the correlation spearman in a study of intervention in physiotherapy. *Movimiento Científico*, 8(1), 98-104.
- Mucha-Hospinal, L. F., Chamorro-Mejía, R., Oseda-Lazo, M. E., & Alania-Contreras, R. D. (2020). Evaluation of procedures used to determine the population and sample in postgraduate research works. *Revista Científica de Ciencias Sociales y Humanidades*, 44-51.
- Mujica, J., Melgar, S., & Trigos, N. Z. (2017). Corruption in regional governments

- in Peru. A study from the perspective of the criminal opportunity. *Elecciones*, 16(17), 45-76.
- Olof, P. (2018). Corrupción institucional. *VERITAS*(41), 9-19.
- Organización de los Estados Americanos. (1996). *Convención Interamericana Contra la Corrupción* (B-58).
https://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_B-58_contra_Corrupcion.asp
- Pantín, J., & Máiz, R. (2019). Clientelism and corruption: Elective affinities? An approach through case studies. *Revista Española de Ciencia Política*, 13-37.
- Páramo Bernal, P. (2017). *La investigación en ciencias sociales: Técnicas de recolección de información*. Bogotá: Universidad Piloto de Colombia.
- Pérez Morales, P., Zambrano Vacacela, L. L., & Mejía Vera, J. G. (2021). Pedagogical professionalization in Ecuador: an experience of justice and social inclusion. *Acta Scientiarum*, 1-7.
- Pineda Rasgado, X. M. (2019). The importance of professionalization of the public service. advances and setbacks in professionalization in the state of nuevo león. *Política, Globalidad Y Ciudadanía*, 3(5), 44-56.
<https://doi.org/10.29105/pgc3.5-3>
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2021). *Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021*. Lima: Presidencia del Consejo de Ministros Secretaría de Gestión Pública.
- Quiroga, H. (2018). The Factious State in Argentina. Corruption of Principles, Corruption of Institutions. *Araucaria. Revista Iberoamericana de Filosofía, Política, Humanidades y Relaciones Internacionales*(40), 233-257.
<https://doi.org/10.12795/araucaria.2018.i40.10>
- Quiroz, A. W. (2013). *Historia de la corrupción en el Perú*. Lima: Instituto de Estudios Peruanos; Instituto de Defensa Legal.
- Rivas Tovar, L. A. (2009). Evolución de la teoría de la organización. *Universidad & Empresa*, 11-32.

- Sheryazdanova, G., Byulegenova, B., Nurtazina, R., & Rystina, I. (2020). Correlation Between E-Government and Corruption Risks in Kazakhstan. *Utopia y Praxis Latinoamericana*, 41-48.
- Valencia Casallas, O. (2019). Corruption Crimes in Colombia: Socio-cultural, Institutional and Criminological Variables. *Perspectivas en Psicología*, 181-199.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia y operacionalización de variables

Matriz de consistencia

Título: Relación entre nivel de corrupción burocrática y la profesionalización de la función pública en la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021

Problema	Objetivos	Hipótesis	Operacionalización			Diseño de la investigación
			Variables	Dimensiones	Indicadores	
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general				Tipo de investigación
¿Cuál es la relación entre nivel de corrupción burocrática y la profesionalización de la función pública en la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021?	Determinar la relación entre nivel de corrupción burocrática y la profesionalización de la función pública en la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021	Existe relación significativa nivel de corrupción burocrática y la profesionalización de la función pública en la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021	Nivel de corrupción burocrática	Intercambios entre burócratas y actores privados	Pago adicional por los servicios prestados al estado Pagos rápidos dinerarios que agilicen trámites estatales Pago de sobornos a cambio que se violenten regulaciones y reglas	Por su finalidad: Aplicada Por su alcance: Descriptivo correlacional
	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		Actos de corrupción al interior de la burocracia estatal	Comisiones ilegales para asegurar cargos o ascensos Intercambio mutuo de favores Persiguen intereses particularistas	Diseño de investigación No experimental, transversal

Problema	Objetivos	Hipótesis	Operacionalización			Diseño de la investigación
			Variables	Dimensiones	Indicadores	
	OE1. Identificar el nivel de corrupción burocrática en la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021		Profesionalización de la función pública	Servicio civil de carrera	Principio del mérito	Población y muestra: Total de trabajadores: 160 Muestra: 50
	OE2. Identificar el nivel de profesionalización de la función pública en la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021			Servicio civil del empleo	Habilidades y competencias para el puesto	Técnicas e instrumentos: Técnica: Le encuesta Instrumento: El cuestionario
	OE3. Determinar la relación entre la profesionalización de la función pública y los intercambios entre burócratas y actores privados en en la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021	HE1. Existe relación significativa entre la profesionalización de la función pública y los intercambios entre burócratas y actores privados en en la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021				Técnicas de análisis de datos Estadística descriptiva Estadística inferencial
	OE4. Determinar la relación entre la profesionalización de la función pública y actos de corrupción al interior de la burocracia estatal en la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021	HE2. Existe relación significativa entre la profesionalización de la función pública y el intercambio entre burócratas y actores privados en en la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021				Escala de medición: Ordinal

Operacionalización de variables

Título: Relación entre nivel de corrupción burocrática y la profesionalización de la función pública en la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Nivel de corrupción burocrática	Este tipo de corrupción puede comprender intercambios entre burócratas y actores privados. Asimismo, involucra actos de corrupción al interior de la burocracia estatal como, dar o aceptar sobornos, llamadas comisiones ilegales para asegurar cargos o ascensos, o intercambio mutuo de favores. (Department for International Development, 2015, pág. 13).	Se evaluará con cuestionario con lo que se medirá las dimensiones de la variable de estudio.	Intercambios entre burócratas y actores privados	Pago adicional por los servicios prestados al estado	Ordinal
				Pagos rápidos dinerarios que agilicen trámites estatales	
				Pago de sobornos a cambio que se violenten regulaciones y reglas	
			Actos de corrupción al interior de la burocracia estatal	Comisiones ilegales para asegurar cargos o ascensos	
				Intercambio mutuo de favores	
				Persiguen intereses particularistas	
Profesionalización de la función pública	La profesionalización opera desde dos formas, la primera es el servicio civil de carrera, estructuralmente cerrada; la segunda es el llamado servicio civil del empleo, incorporada por la nueva gestión pública, tiene como base su estructura abierta, con diferencia abismal de los puestos de trabajo, con el postulado la mejor persona para cada puesto. (Martínez Puón, 2015, págs. 262-263).	Se evaluará con cuestionario con lo que se medirá las dimensiones de la variable de estudio.	Servicio civil de carrera	Mérito	Ordinal
			Servicio civil del empleo	Habilidades y competencias para el puesto	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario N° 1

Objetivo: El siguiente cuestionario tiene como finalidad recabar información sobre corrupción burocrática en la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021.

Su participación adquiere especial importancia que nos permitirá conocer lo planteado en los objetivos de la investigación.

Confidencialidad. La información proporcionada se utilizará exclusivamente para fines relacionados a la presente investigación.

Instrucciones: Lea detenidamente cada pregunta y responda según la escala de medición.

MA = Muy de acuerdo (5) | **DA** = De acuerdo (4) | **NA/D** = Ni en acuerdo/ni desacuerdo (3) | **ED** = En desacuerdo (2) | **MD** = Muy en desacuerdo (1)

N°	Afirmaciones	Alternativas				
		Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo/ desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1	Los pagos realizados en las contrataciones que realiza la DISA Chota es acorde al costo real					
2	Los proveedores solicitan incrementar costos en las contrataciones que realizan con la DISA Chota					
3	Los funcionarios de la DISA Chota solicitan a los proveedores incrementar costos en las contrataciones					
4	Los servidores públicos de la DISA Chota solicitan a los proveedores incrementar costos en las contrataciones					
5	Las áreas usuarias de la DISA Chota coordinan con los proveedores para el incremento de costos en las contrataciones					
6	Se realizan pagos rápidos para agilizar trámites de pago de proveedores ante la DISA Chota					

Nº	Afirmaciones	Alternativas				
		Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo/ desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
7	Se realizan pagos rápidos para agilizar trámites de expedientes judiciales en poder de Asesoría Jurídica de la DISA Chota					
8	Se realizan pagos rápidos para agilizar trámites de expedientes administrativos en poder de Asesoría Jurídica de la DISA Chota					
9	Se realizan pagos rápidos para agilizar trámites de autorizaciones sanitarias de establecimientos farmacéuticos a cargo de la Dirección de Medicamentos de la DISA Chota					
10	Se realizan pagos rápidos para agilizar trámites de pago ordenados con mandato judicial ante la Dirección de Recursos Humanos de la DISA Chota					
11	En las contrataciones realizadas por la DISA Chota se pagan sobornos al personal responsable para la elección del proveedor					
12	Se otorgan sobornos al personal responsable de otorgar autorizaciones sanitarias de establecimientos farmacéuticos					
13	En los procesos de concurso para contratación de personal se pagan sobornos al personal responsable para elegir al ganador					
14	En las sentencias judiciales en calidad de cosa juzgada se pagan sobornos al personal responsable para la realización del pago					
15	En los procedimientos administrativos disciplinarios se pagan sobornos para liberar de responsabilidad a los investigados					
16	Se otorgan comisiones ilegales que asegure la designación en cargos de confianza					
17	Se otorgan comisiones ilegales que asegure ascensos de nivel de carrera					
18	Se dan pagos ilegales para asegurar la asignación de cargos jefaturales					

Nº	Afirmaciones	Alternativas				
		Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo/ desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
19	Ha sido víctima de cobro de comisiones para asegurar ascensos					
20	Ha sido víctima de cobro de comisiones ilegales para la asignación cargo					
21	Existe intercambio mutuo de favores entre directivos					
22	Existe intercambio mutuo de favores entre servidores públicos					
23	Existe intercambio de favores entre directivos y servidores públicos					
24	Existe intercambio de favores entre grupos familiares					
25	Existe intercambio de favores entre grupos por amistad					
26	En el desempeño de los cargos directivos persiguen intereses personales					
27	En el desempeño de los cargos de los servidores públicos persiguen intereses personales					
28	Los directivos públicos persiguen intereses de grupos por amistad dentro de la entidad					
29	Los servidores persiguen intereses de grupos por amistad dentro de la entidad					
30	Los servidores persiguen intereses de grupos familiares dentro de la entidad					

¡Gracias por su colaboración!

Cuestionario N° 2

Objetivo: El siguiente cuestionario tiene como finalidad recabar información sobre la profesionalización de la función pública en la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021.

Su participación adquiere especial importancia que nos permitirá conocer lo planteado en los objetivos de la investigación.

Confidencialidad. La información proporcionada se utilizará exclusivamente para fines relacionados a la presente investigación.

Instrucciones: Lea detenidamente cada pregunta y responda según la escala de medición.

MA = Muy de acuerdo (5) | **DA** = De acuerdo (4) | **NA/D** = Ni en acuerdo/desacuerdo (3) | **ED** = En desacuerdo (2) | **MD** = Muy en desacuerdo (1)

Nº	Afirmaciones	Alternativas				
		Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo/ desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1	Los servidores públicos que ingresa a la carrera pública son los mejores preparados para ejercer el cargo					
2	En los ascensos al nivel inmediato superior de la carrera se respeta el orden de mérito					
3	Los servidores públicos tienen vocación de servicio hacia el ciudadano en el desempeño de su cargo					
4	Los servidores públicos son honestos en el desempeño de su cargo					
5	Los servidores públicos cumplen con los objetivos durante el desempeño de su cargo					
6	Los servidores públicos muestran respeto por el cargo que desempeñan					
7	Lo servidores públicos con mayor grado académico son más eficientes en el desempeño de su cargo					
8	La estabilidad laboral (vinculación de por vida a la entidad) de los servidores públicos es beneficioso para la entidad					
9	Los servidores públicos reciben capacitaciones por parte de la entidad					
10	Las capacitaciones contribuyen a un mejor desempeño en sus funciones de los servidores públicos					
11	Con mayor cantidad de servidores públicos se brinda mejor servicio a la ciudadanía					
12	Los servidores públicos tienen la capacidad de desempeñar más de un cargo a la vez					

Nº	Afirmaciones	Alternativas				
		Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo/ desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
13	Los servidores públicos pueden postular al cargo que crea conveniente aún en entidad diferente					
14	El despido de servidores públicos por causas económicas mejora el servicio público					
15	Las relaciones laborales sin estabilidad laboral mejora el desempeño de los servidores públicos					
16	Los horarios de trabajo flexibles incrementan la producción de los servidores públicos					
17	La remuneración en función al rendimiento individual de cada trabajador mejora su desempeño laboral					
18	El actual servicio de carrera impide llevar una vida familiar armoniosa					

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 3. Validaciones y confiabilidad

Chota, 06 de diciembre de 2021

Estimado Dr. **GIANCARLO JESUS RODRIGUEZ VELARDE**

Conocedor de su sabiduría y solvencia profesional, le solicito emitir su juicio de experto en relación a las propuestas de cuestionarios para la ejecución de la tesis titulada **“Relación entre nivel de corrupción burocrática y la profesionalización de la función pública en la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021”**, realizada por el maestrante Pablo Lescano Terrones.

En ese sentido, se envía adjunto la matriz de consistencia, matriz de operacionalización de variables y la matriz de validación de los instrumentos.

Saludos cordiales



Pablo Lescano Terrones

DNI 40993686

Matriz de validación del instrumento

Título de la tesis: Relación entre nivel de corrupción burocrática y la profesionalización de la función pública en la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre nivel de corrupción burocrática

Variables	Dimensiones	Indicadores	Nº	Afirmaciones	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo/ desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones			
										Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el Indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta					
										Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No				
Nivel de corrupción burocrática	Intercambios entre burócratas y actores privados	Pago adicional por los servicios prestados al estado	1	Los pagos realizados en las contrataciones que realiza la DISA Chota es acorde al costo real								✓			✓	✓		✓			
			2	Los proveedores solicitan incrementar costos en las contrataciones que realizan con la DISA Chota							✓		✓		✓		✓				
			3	Los funcionarios de la DISA Chota solicitan a los proveedores incrementar costos en las contrataciones								✓		✓		✓		✓			
			4	Los servidores públicos de la DISA Chota solicitan a los proveedores incrementar costos en las contrataciones								✓		✓		✓		✓			
			5	Las áreas usuarias de la DISA Chota coordinan con los proveedores para el incremento de costos en las contrataciones								✓		✓		✓		✓			
	Pagos rápidos dinarán	6	Se realizan pagos rápidos para agilizar trámites de pago de proveedores ante la DISA Chota								✓		✓		✓		✓				

Los pagos que se ven en las afirmaciones, deben establecer los terminos "pagos adicionales"

Variables	Dimensiones	Indicadores	Nº	Afirmaciones	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo/ desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
										Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el Indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
										Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
			7	Se realizan pagos rápidos para agilizar trámites de expedientes judiciales en poder de Asesoría Jurídica de la DISA Chota						x		x		x		x		
			8	Se realizan pagos rápidos para agilizar trámites de expedientes administrativos en poder de Asesoría Jurídica de la DISA Chota						x		x		x		x		
			9	Se realizan pagos rápidos para agilizar trámites de autorizaciones sanitarias de establecimientos farmacéuticos a cargo de la Dirección de Medicamentos de la DISA Chota						x		x		x		x		
			10	Se realizan pagos rápidos para agilizar trámites de pago ordenados con mandato judicial ante la Dirección de Recursos Humanos de la DISA Chota						x		x		x		x		
		Pago de sobornos a cambio que se violenten regulaciones y reglas	11	En las contrataciones realizadas por la DISA Chota se pagan sobornos al personal responsable para la elección del proveedor						x		x		x		x		
			12	Se otorgan sobornos al personal responsable de otorgar autorizaciones sanitarias de establecimientos farmacéuticos							x		x		x		x	

Variables	Dimensiones	Indicadores	N°	Afirmaciones	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo/ desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones				
										Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el Indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta						
										Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No					
Actos de corrupción al interior de la burocracia estatal			13	En los procesos de concurso para contratación de personal se pagan sobornos al personal responsable para elegir al ganador						x		x		x		x						
			14	En las sentencias judiciales en calidad de cosa juzgada se pagan sobornos al personal responsable para la realización del pago						x		x		x		x						
			15	En los procedimientos administrativos disciplinarios se pagan sobornos para liberar de responsabilidad a los investigados								x		x		x		x				
	Comisiones ilegales para asegurar cargos o ascensos			16	Se otorgan comisiones ilegales que asegure la designación en cargos de confianza						x		x		x		x					
				17	Se otorgan comisiones ilegales que asegure ascensos de nivel de carrera						x		x		x		x					
				18	Se dan pagos ilegales para asegurar la asignación de cargos jefaturales								x		x		x					
				19	Ha sido víctima de cobro de comisiones para asegurar ascensos								x		x		x					
				20	Ha sido víctima de cobro de comisiones ilegales para la asignación cargo								x		x		x					
				Intercambio mutuo de favores			21	Existe intercambio mutuo de favores entre directivos						x		x		x		x		
							22	Existe intercambio mutuo de favores entre servidores públicos								x		x		x		

Directivos de que zonas o con que grado de responsabilidad en la Disa.

Variables	Dimensiones	Indicadores	N°	Afirmaciones	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo/ desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones	
										Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
										Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No		
			23	Existe intercambio de favores entre directivos y servidores públicos						x		x		x		x			
			24	Existe intercambio de favores entre grupos familiares						x		x		x		x			
			25	Existe intercambio de favores entre grupos por amistad						x		x		x		x			
		Persiguen intereses particularistas	26	En el desempeño de los cargos directivos persiguen intereses personales						x		x		x		x			
			27	En el desempeño de los cargos de los servidores públicos persiguen intereses personales							x		x		x		x		
			28	Los directivos públicos persiguen intereses de grupos por amistad dentro de la entidad							x		x		x		x		
			29	Los servidores persiguen intereses de grupos por amistad dentro de la entidad							x		x		x		x		
			30	Los servidores persiguen intereses de grupos familiares dentro de la entidad							x		x		x		x		

No se establecen que directivos son los que están relacionados con los intereses particulares.


 Nombre y firma

Matriz de validación del instrumento

Título de la tesis: Relación entre nivel de corrupción burocrática y la profesionalización de la función pública en la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre profesionalización de la función pública

Variables	Dimensiones	Indicadores	Nº	Afirmaciones	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo/	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones		
										Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el Indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
										Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No			
Profesionalización de la función pública	Servicio civil de carrera	Principio del mérito	1	Los servidores públicos que ingresa a la carrera pública son los mejores preparados para ejercer el cargo						x		x		x		x				
			2	En los ascensos al nivel inmediato superior de la carrera se respeta el orden de mérito							x		x		x		x			
			3	Los servidores públicos tienen vocación de servicio hacia el ciudadano en el desempeño de su cargo								x		x		x		x		
			4	Los servidores públicos son honestos en el desempeño de su cargo								x		x		x		x		
			5	Los servidores públicos cumplen con los objetivos durante el desempeño de su cargo								x		x		x		x		
			6	Los servidores públicos muestran respeto por el cargo que desempeñan								x		x		x		x		

Variables	Dimensiones	Indicadores	Nº	Afirmaciones	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo/ En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
									Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Servicio civil del empleo	Habilidades y competencias	7	Lo servidores públicos con mayor grado académico son más eficientes en el desempeño de su cargo						x	x	x	x					
		8	La estabilidad laboral (vinculación de por vida a la entidad) de los servidores públicos es beneficioso para la entidad						x	x	x	x					
		9	Los servidores públicos reciben capacitaciones por parte de la entidad							x	x	x	x				
		10	Las capacitaciones contribuyen a un mejor desempeño en sus funciones de los servidores públicos							x	x	x	x				
	11	Con mayor cantidad de servidores públicos se brinda mejor servicio a la ciudadanía							x	x	x	x					
	12	Los servidores públicos tienen la capacidad de desempeñar más de un cargo a la vez								x	x	x	x				
	13	Los servidores públicos pueden postular al cargo que crea conveniente aún en entidad diferente								x	x	x	x				
	14	El despido de servidores públicos por causas económicas mejora el servicio público								x	x	x	x				

Variables	Dimensiones	Indicadores	Nº	Afirmaciones	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo/	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
										Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
										Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
			15	Las relaciones laborales sin estabilidad laboral mejora el desempeño de los servidores públicos						x		x		x		x		
			16	Los horarios de trabajo flexibles incrementan la producción de los servidores públicos						x		x		x		x		
			17	La remuneración en función al rendimiento individual de cada trabajador mejora su desempeño laboral						x		x		x		x		
			18	El actual servicio de carrera impide llevar una vida familiar armoniosa						x		x		x		x		

Nombre y firma

Resultado de la validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre profesionalización de la función pública

Objetivo: Determinar el nivel de profesionalización de la función pública en la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021

Dirigido a: Trabajadores de la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021

Valoración del instrumento:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			✓	

Apellidos y nombres del evaluador: Dr Giancarlo Jesús Rodríguez Velarde

Grado académico del evaluador:

Dr en Ciencias de la Salud. Mg. en Salud Publica. Mg. en Derecho. Maestro en ciencias Criminalistas.

Firma del evaluador:



Chota, 06 de diciembre de 2021

Estimado(a) Ms./Dr. **MARÍA EUGENIA ZEVALLOS LOYAGA**

Conocedor de su sabiduría y solvencia profesional, le solicito emitir su juicio de experto en relación a las propuestas de cuestionarios para la ejecución de la tesis titulada **"Relación entre nivel de corrupción burocrática y la profesionalización de la función pública en la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021"**, realizada por el maestrante Pablo Lescano Terrones.

En ese sentido, se envía adjunto la matriz de consistencia, matriz de operacionalización de variables y la matriz de validación de los instrumentos.

Saludos cordiales



Pablo Lescano Terrones

DNI 40993686

Matriz de validación del instrumento

Título de la tesis: Relación entre nivel de corrupción burocrática y la profesionalización de la función pública en la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre nivel de corrupción burocrática

Variables	Dimensiones	Indicadores	N°	Afirmaciones	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo/ desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones	
										Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el Indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
										Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No		
Nivel de corrupción burocrática	Intercambios entre burócratas y actores privados	Pago adicional por los servicios prestados al estado	1	Los pagos realizados en las contrataciones que realiza la DISA Chota es acorde al costo real						X		X		X		X			
			2	Los proveedores solicitan incrementar costos en las contrataciones que realizan con la DISA Chota						X		X		X		X			
			3	Los funcionarios de la DISA Chota solicitan a los proveedores incrementar costos en las contrataciones						X		X		X		X			
			4	Los servidores públicos de la DISA Chota solicitan a los proveedores incrementar costos en las contrataciones						X		X		X		X			
			5	Las áreas usuarias de la DISA Chota coordinan con los proveedores para el incremento de costos en las contrataciones						X		X		X		X			
		Pagos rápidos dinerari os que	6	Se realizan pagos rápidos para agilizar trámites de pago de proveedores ante la DISA Chota							X		X		X		X		

Variables	Dimensiones	Indicadores	Nº	Afirmaciones	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo/ desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
										Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el Indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
										Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
			7	Se realizan pagos rápidos para agilizar trámites de expedientes judiciales en poder de Asesoría Jurídica de la DISA Chota						X		X		X		X		
			8	Se realizan pagos rápidos para agilizar trámites de expedientes administrativos en poder de Asesoría Jurídica de la DISA Chota						X		X		X		X		
			9	Se realizan pagos rápidos para agilizar trámites de autorizaciones sanitarias de establecimientos farmacéuticos a cargo de la Dirección de Medicamentos de la DISA Chota						X		X		X		X		
			10	Se realizan pagos rápidos para agilizar trámites de pago ordenados con mandato judicial ante la Dirección de Recursos Humanos de la DISA Chota						X		X		X		X		
		Pago de sobornos a cambio que se violenten regulaciones y reglas	11	En las contrataciones realizadas por la DISA Chota se pagan sobornos al personal responsable para la elección del proveedor						X		X		X		X		
			12	Se otorgan sobornos al personal responsable de otorgar autorizaciones sanitarias de establecimientos farmacéuticos							X		X		X		X	

Variables	Dimensiones	Indicadores	N°	Afirmaciones	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo/ desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones	
										Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el Indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
										Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No		
Actos de corrupción al interior de la burocracia estatal			13	En los procesos de concurso para contratación de personal se pagan sobornos al personal responsable para elegir al ganador						X		X		X		X			
			14	En las sentencias judiciales en calidad de cosa juzgada se pagan sobornos al personal responsable para la realización del pago						X		X		X		X			
			15	En los procedimientos administrativos disciplinarios se pagan sobornos para liberar de responsabilidad a los investigados						X		X		X		X			
		Comisiones ilegales para asegurar cargos o ascensos	16	Se otorgan comisiones ilegales que asegure la designación en cargos de confianza						X		X		X		X			
			17	Se otorgan comisiones ilegales que asegure ascensos de nivel de carrera						X		X		X		X			
			18	Se dan pagos ilegales para asegurar la asignación de cargos jefaturales						X		X		X		X			
			19	Ha sido víctima de cobro de comisiones para asegurar ascensos						X		X		X		X			
			20	Ha sido víctima de cobro de comisiones ilegales para la asignación cargo						X		X		X		X			
			21	Existe intercambio mutuo de favores entre directivos						X		X		X		X			
		22	Existe intercambio mutuo de favores entre servidores públicos						X		X		X		X				

Variables	Dimensiones	Indicadores	Nº	Afirmaciones	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo/ desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones	
										Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el Indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
										Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No		
			23	Existe intercambio de favores entre directivos y servidores públicos						X		X		X		X			
			24	Existe intercambio de favores entre grupos familiares						X		X		X		X			
			25	Existe intercambio de favores entre grupos por amistad						X		X		X		X			
		Persiguen intereses particularistas	26	En el desempeño de los cargos directivos persiguen intereses personales						X		X		X		X			
			27	En el desempeño de los cargos de los servidores públicos persiguen intereses personales							X		X		X		X		
			28	Los directivos públicos persiguen intereses de grupos por amistad dentro de la entidad							X		X		X		X		
			29	Los servidores persiguen intereses de grupos por amistad dentro de la entidad							X		X		X		X		
			30	Los servidores persiguen intereses de grupos familiares dentro de la entidad							X		X		X		X		

Dra. M. la Espinosa Zavala Lopez
ABOGADA
C. CALL 5987

Nombre y firma

Resultado de la validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre nivel de corrupción burocrática

Objetivo: Determinar el nivel de corrupción burocrática en la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021

Dirigido a: Trabajadores de la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021

Valoración del instrumento:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

Apellidos y nombres del evaluador: ZEVALLOS LOYAGA, MARÍA EUGENIA

Grado académico del evaluador: DOCTORA EN DERECHO

Firma del evaluador:



Eugenia Zevallos Loyaga
ABOGADA
C. CALL. 5987

Matriz de validación del instrumento

Título de la tesis: Relación entre nivel de corrupción burocrática y la profesionalización de la función pública en la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre profesionalización de la función pública

Variables	Dimensiones	Indicadores	Nº	Afirmaciones	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo/ En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
									Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Profesionalización de la función pública	Servicio civil de carrera	Principio del mérito	1	Los servidores públicos que ingresa a la carrera pública son los mejores preparados para ejercer el cargo					X		X		X		X		
			2	En los ascensos al nivel inmediato superior de la carrera se respeta el orden de mérito					X		X		X		X		
			3	Los servidores públicos tienen vocación de servicio hacia el ciudadano en el desempeño de su cargo					X		X		X		X		
			4	Los servidores públicos son honestos en el desempeño de su cargo					X		X		X		X		
			5	Los servidores públicos cumplen con los objetivos durante el desempeño de su cargo					X		X		X		X		
			6	Los servidores públicos muestran respeto por el cargo que desempeñan					X		X		X		X		

Variables	Dimensiones	Indicadores	Nº	Afirmaciones	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo/ En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones	
									Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No		
			7	Los servidores públicos con mayor grado académico son más eficientes en el desempeño de su cargo					X		X		X		X			
			8	La estabilidad laboral (vinculación de por vida a la entidad) de los servidores públicos es beneficioso para la entidad					X		X		X		X			
			9	Los servidores públicos reciben capacitaciones por parte de la entidad					X		X		X		X			
			10	Las capacitaciones contribuyen a un mejor desempeño en sus funciones de los servidores públicos					X		X		X		X			
Servicio civil del empleo	Habilidades y competencias		11	Con mayor cantidad de servidores públicos se brinda mejor servicio a la ciudadanía					X		X		X		X			
			12	Los servidores públicos tienen la capacidad de desempeñar más de un cargo a la vez					X		X		X		X			
			13	Los servidores públicos pueden postular al cargo que crea conveniente aún en entidad diferente						X		X		X		X		
			14	El despido de servidores públicos por causas económicas mejora el servicio público						X		X		X		X		

Variables	Dimensiones	Indicadores	Nº	Afirmaciones	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo/	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
										Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el Indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
										Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
			15	Las relaciones laborales sin estabilidad laboral mejora el desempeño de los servidores públicos						X		X		X		X		
			16	Los horarios de trabajo flexibles incrementan la producción de los servidores públicos						X		X		X		X		
			17	La remuneración en función al rendimiento individual de cada trabajador mejora su desempeño laboral						X		X		X		X		
			18	El actual servicio de carrera impide llevar una vida familiar armoniosa						X		X		X		X		

Contraloría General de la República
 DIRECTOR GENERAL
 C. GALL. 9997

Nombre y firma

Resultado de la validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre profesionalización de la función pública

Objetivo: Determinar el nivel de profesionalización de la función pública en la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021

Dirigido a: Trabajadores de la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021

Valoración del instrumento:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

Apellidos y nombres del evaluador: ZEVALLOS LOYAGA, MARÍA EUGENIA

Grado académico del evaluador: DOCTORA EN DERECHO

Firma del evaluador:



Handwritten signature of María Eugenia Zevallos Loyaga over a stamp. The stamp contains the text: "Calle 11, Pucallpa, Provincia Ucayali", "DISTRITO", "CALLE 11111".

Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Para la realización de la evaluación de confiabilidad de los datos obtenidos, se aplicó primero una muestra piloto a 10 personas no contempladas en la muestra, se realizó exámenes basados en homogeneidad por cada variable de estudio. Asimismo, dado que los ítems que conforman los instrumentos y sus valores establecidos mediante escala Likert superaban los dos valores, se optó por la prueba de Alfa de Cronbach, considerándose un mínimo de confianza de 70% (0,7) para aceptar los datos obtenidos. Se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla

Nivel de confiabilidad de la variable: Nivel de corrupción burocrática

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	N de elementos	N personas
0,964	30	10

Como se observa en la tabla 2, el coeficiente de confiabilidad calculado es de 0,964, superando el mínimo establecido de 0,70. En tal sentido, se afirmó que los datos obtenidos gozaban de confiabilidad para llevar a cabo las mediciones establecidas.

Tabla

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento -total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Los pagos realizados en las contrataciones que realiza la DISA Chota es acorde al costo real	95,50	414,056	,152	,966
Los proveedores solicitan incrementar costos en las contrataciones que realizan con la DISA Chota	95,50	411,167	,333	,965

Los funcionarios de la DISA Chota solicitan a los proveedores incrementar costos en las contrataciones	95,40	394,267	,581	,964
Los servidores públicos de la DISA Chota solicitan a los proveedores incrementar costos en las contrataciones	95,60	402,711	,598	,963
Las áreas usuarias de la DISA Chota coordinan con los proveedores para el incremento de costos en las contrataciones	95,60	403,378	,821	,963
Se realizan pagos rápidos para agilizar trámites de pago de proveedores ante la DISA Chota	95,40	406,267	,490	,964
Se realizan pagos rápidos para agilizar trámites de expedientes judiciales en poder de Asesoría Jurídica de la DISA Chota	95,20	408,178	,513	,964
Se realizan pagos rápidos para agilizar trámites de expedientes administrativos en poder de Asesoría Jurídica de la DISA Chota	95,50	409,167	,316	,965
Se realizan pagos rápidos para agilizar trámites de autorizaciones sanitarias de establecimientos farmacéuticos a cargo de la Dirección de Medicamentos de la DISA Chota	95,60	412,044	,246	,965
Se realizan pagos rápidos para agilizar trámites de pago ordenados con mandato judicial ante la Dirección de Recursos Humanos de la DISA Chota	95,70	407,122	,386	,964
En las contrataciones realizadas por la DISA Chota se pagan sobornos al personal responsable para la elección del proveedor	95,50	402,944	,529	,964
Se otorgan sobornos al personal responsable de otorgar autorizaciones sanitarias de establecimientos farmacéuticos	95,50	402,944	,529	,964
En los procesos de concurso para contratación de personal se pagan sobornos al personal responsable para elegir al ganador	95,20	390,400	,729	,962
En las sentencias judiciales en calidad de cosa juzgada se pagan sobornos al personal responsable para la realización del pago	95,00	392,222	,785	,962

En los procedimientos administrativos disciplinarios se pagan sobornos para liberar de responsabilidad a los investigados	95,90	404,100	,371	,965
Se otorgan comisiones ilegales que asegure la designación en cargos de confianza	95,30	374,233	,971	,960
Se otorgan comisiones ilegales que asegure ascensos de nivel de carrera	95,30	373,567	,910	,961
Se dan pagos ilegales para asegurar la asignación de cargos jefaturales	95,20	371,733	,939	,961
Ha sido víctima de cobro de comisiones para asegurar ascensos	95,90	399,656	,392	,965
Ha sido víctima de cobro de comisiones ilegales para la asignación cargo	96,00	398,667	,408	,965
Existe intercambio mutuo de favores entre directivos	95,00	371,778	,938	,961
Existe intercambio mutuo de favores entre servidores públicos	95,00	371,778	,938	,961
Existe intercambio de favores entre directivos y servidores públicos	95,00	371,778	,938	,961
Existe intercambio de favores entre grupos familiares	94,90	377,211	,830	,962
Existe intercambio de favores entre grupos por amistad	94,90	376,989	,907	,961
En el desempeño de los cargos directivos persiguen intereses personales	95,00	379,556	,918	,961
En el desempeño de los cargos de los servidores públicos persiguen intereses personales	94,80	396,400	,888	,962
Los directivos públicos persiguen intereses de grupos por amistad dentro de la entidad	94,80	392,844	,822	,962
Los servidores persiguen intereses de grupos por amistad dentro de la entidad	95,10	370,767	,957	,960
Los servidores persiguen intereses de grupos familiares dentro de la entidad	95,10	376,989	,891	,961

Tabla

Nivel de confiabilidad de la variable: Profesionalización de la función pública

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	N de elementos	N personas
,920	18	10

Como se observa en la tabla 3, el coeficiente de confiabilidad calculado es de 0,920, superando el mínimo establecido de 0,70. En tal sentido, se afirmó que los datos obtenidos gozaban de confiabilidad para llevar a cabo las mediciones establecidas.

Tabla

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento -total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Los servidores públicos que ingresa a la carrera pública son los mejores preparados para ejercer el cargo	55,40	131,822	,778	,911
En los ascensos al nivel inmediato superior de la carrera se respeta el orden de mérito	55,40	133,156	,727	,912
Los servidores públicos tienen vocación de servicio hacia el ciudadano en el desempeño de su cargo	55,20	135,511	,761	,912
Los servidores públicos son honestos en el desempeño de su cargo	55,30	134,900	,840	,910
Los servidores públicos cumplen con los objetivos durante el desempeño de su cargo	55,10	134,100	,877	,909
Los servidores públicos muestran respeto por el cargo que desempeñan	55,00	138,444	,740	,913
Lo servidores públicos con mayor grado académico son más eficientes en el desempeño de su cargo	55,50	138,944	,610	,916
La estabilidad laboral (vinculación de por vida a la entidad) de los servidores	55,20	137,733	,504	,920

públicos es beneficioso para la entidad				
Los servidores públicos reciben capacitaciones por parte de la entidad	55,30	135,567	,656	,915
Las capacitaciones contribuyen a un mejor desempeño en sus funciones de los servidores públicos	54,10	150,322	,244	,923
Con mayor cantidad de servidores públicos se brinda mejor servicio a la ciudadanía	55,10	138,100	,693	,914
Los servidores públicos tienen la capacidad de desempeñar más de un cargo a la vez	54,60	140,267	,716	,914
Los servidores públicos pueden postular al cargo que crea conveniente aún en entidad diferente	54,60	142,489	,600	,916
El despido de servidores públicos por causas económicas mejora el servicio público	55,50	138,278	,722	,913
Las relaciones laborales sin estabilidad laboral mejora el desempeño de los servidores públicos	55,40	139,600	,449	,921
Los horarios de trabajo flexibles incrementan la producción de los servidores públicos	54,20	144,622	,377	,921
La remuneración en función al rendimiento individual de cada trabajador mejora su desempeño laboral	54,30	145,567	,287	,925
El actual servicio de carrera impide llevar una vida familiar armoniosa	54,20	145,511	,391	,921

Anexo 4. Autorización para aplicación de instrumentos



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD CHOTA



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Chota, 10 de diciembre de 2021

CARTA N° 001-2021-GR-CAJ/DSRS-DG

Señor(a):

PABLO LESCANO TERRONES

Alumno del Programa de Maestría en Gestión Pública - UCV

PRESENTE. -

ASUNTO : Autorización para aplicación de instrumentos.

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted en representación de la Dirección Sub Regional de Salud Chota, con la finalidad de otorgar mi autorización para la aplicación de los instrumentos de investigación a los trabajadores de la entidad que me honro en dirigir, titulada: "Relación entre nivel de corrupción burocrática y la profesionalización de la función pública en la Unidad Ejecutora Salud Chota 2021".

Sin otro particular, me despido.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
Dirección Sub Regional de Salud - Chota

MC. Yoni Delgado Clavo
DIRECTOR GENERAL
BISA - CHOTA

c.c.
Archivo.

"Nuestra Atención, con Calidad y Buen Trato"

Anexo 5. Base de datos

Variable: Nivel de corrupción burocrática															
	Dimensión: Intercambios entre burócratas y actores privados														
N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
6	4	3	2	3	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3
7	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	3	3	3
9	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2
11	2	3	3	1	3	3	3	3	4	3	1	4	4	3	4
12	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
13	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
14	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3
15	4	3	4	4	3	5	2	2	2	3	4	3	4	4	1
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2
17	2	3	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
18	3	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	3	3	3	1
19	2	4	5	4	3	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4
20	3	2	3	4	4	4	5	5	3	4	3	3	3	4	5
21	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
22	4	4	1	4	4	1	2	1	1	1	5	5	4	4	4
23	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
24	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1
25	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1
26	5	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4
27	4	2	2	2	2	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2
28	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	2	4	3	2	2	4	2	3	4	3	2	2	2	2	2

Variable: Nivel de corrupción burocrática															
	Dimensión: Intercambios entre burócratas y actores privados														
N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
30	4	3	2	2	3	3	3	4	2	2	2	2	4	4	4
31	4	2	4	5	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
32	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	2
33	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
34	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
35	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
36	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
37	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1
38	5	2	1	2	1	2	1	2	1	1	5	2	5	5	4
39	4	4	4	4	2	1	3	3	2	2	2	2	3	3	2
40	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
41	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
42	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
43	4	5	4	4	5	2	2	2	2	2	4	4	4	4	1
44	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3
45	4	2	2	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2
46	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3
47	4	4	5	5	5	5	5	2	4	5	5	2	5	5	2
48	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	1	1	1	1
49	2	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	2	4	3
50	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2

Variable: Nivel de corrupción burocrática															
Dimensión: Actos de corrupción al interior de la burocracia estatal															
N	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1
3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
5	4	4	3	2	2	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4
6	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5
7	3	3	3	2	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4
8	3	3	3	1	1	3	4	4	2	2	3	1	3	3	4
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
11	4	4	4	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	3	3	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
13	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	5	5	1	1	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
17	3	3	3	1	1	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4
18	3	3	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	2	3	2	4	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3
21	3	3	2	1	1	3	1	1	3	3	4	2	3	2	3
22	3	3	3	1	1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
23	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3
24	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1
25	1	2	1	1	1	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2
26	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
28	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
30	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3

Variable: Nivel de corrupción burocrática															
	Dimensión: Actos de corrupción al interior de la burocracia estatal														
N	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	4	4	4	1	1	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
33	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
36	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	2	2	4	2	5
37	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
38	4	4	4	1	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
39	4	3	3	1	1	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
41	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3
42	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
43	4	4	4	1	1	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5
44	2	2	2	1	1	2	3	2	1	4	2	2	2	2	1
45	4	2	2	2	2	4	2	2	4	4	4	1	2	2	4
46	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
47	4	2	4	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
49	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
50	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3

Variable: Profesionalización de la función pública																		
N	Dimensión: Servicio civil de carrera										Dimensión: Servicio civil del empleo							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	2	2	2	2	2	2	1	5	1	5	2	3	4	2	1	5	5	5
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	1	2	2	2	2	3	3	1	3	4	2	2	2	3	4	2	2	3
5	3	1	4	2	4	3	3	3	1	1	3	2	4	3	3	3	4	4
6	2	2	4	4	3	4	4	1	1	2	2	2	3	4	5	4	5	4
7	2	2	2	2	3	4	3	3	2	4	2	4	4	3	2	2	4	2
8	2	2	3	3	3	4	1	4	2	4	2	4	4	2	2	3	4	3
9	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
11	3	1	1	3	3	2	3	3	1	4	3	1	1	3	2	2	4	3
12	2	2	3	2	2	3	3	3	2	4	2	2	4	3	3	4	2	4
13	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2	4	3	4	4
14	1	1	2	2	3	3	3	2	1	5	1	1	3	3	2	3	5	3
15	1	1	2	2	2	3	2	2	2	5	1	2	4	2	4	4	5	4
16	2	1	2	2	2	2	3	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	3
17	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	5	2	1	4	4	2
18	1	1	2	1	2	2	3	2	1	5	1	2	4	2	4	2	2	4
19	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	3	2	3	4	2	4
20	2	3	2	3	2	3	3	2	1	4	2	2	5	2	3	4	4	4
21	2	4	3	4	4	4	2	2	2	4	2	4	3	2	2	3	4	2
22	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
23	2	2	3	3	3	3	2	4	2	5	3	4	4	2	1	5	5	4
24	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	2	1	3	4	3
25	2	2	2	1	2	2	1	2	1	5	3	4	2	1	2	3	3	4
26	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2
27	2	2	2	2	4	2	2	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	2
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2
29	4	4	4	3	4	4	3	4	2	5	4	4	4	2	2	4	4	2
30	3	3	2	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3
31	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4

Variable: Profesionalización de la función pública																		
	Dimensión: Servicio civil de carrera										Dimensión: Servicio civil del empleo							
N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
32	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	4	4
33	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
35	3	3	3	3	3	3	3	2	1	4	2	2	4	1	2	3	5	1
36	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4
37	4	3	3	3	3	4	5	5	2	5	2	2	4	2	2	4	4	2
38	2	2	3	3	4	4	4	5	1	5	2	1	1	1	1	4	4	5
39	1	1	2	2	2	4	5	5	2	5	3	2	2	2	5	4	5	5
40	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	2	4
41	3	2	4	4	4	4	5	4	2	3	3	3	2	4	3	4	5	4
42	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	2	2	2	3	3	3
43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	1	4	4	4	4
44	2	4	4	4	4	4	4	2	5	5	2	4	4	2	2	2	4	2
45	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	4	2	1	4	2	2
46	2	2	3	4	2	3	4	4	1	4	2	4	4	3	4	4	4	4
47	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	4	2	2	4	4	4
48	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	2	2	2	4	2
49	4	4	4	3	3	4	2	2	2	4	2	4	4	2	2	4	3	3
50	2	2	3	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4

Anexo 6. Prueba de normalidad de datos

Con la finalidad de determinar la normalidad de los datos recopilados se realizó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, ello atendiendo a que la muestra fue de 50 personas encuestadas.

Tabla

Prueba de normalidad de las variables y sus dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Nivel de corrupción burocrática	,294	50	,000	,827	50	,000
Profesionalización de la función pública	,313	50	,000	,797	50	,000
Intercambios entre burócratas y actores privados	,305	50	,000	,813	50	,000
Actos de corrupción al interior de la burocracia estatal	,266	50	,000	,878	50	,000
Servicio civil de carrera	,287	50	,000	,844	50	,000
Servicio civil del empleo	,285	50	,000	,791	50	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Nota: Encuesta corrupción burocrática y profesionalización de la función pública

El P-Valor obtenido fue de 0,000 inferior a la significancia (0.05); por lo que se rechaza la H0 y se acepta la H1 La variable aleatoria no tiene distribución normal. En ese sentido se realizó la prueba no paramétrica Rho de Spearman para la comprobación de las hipótesis.