

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACION PROFESIONAL DE ADMINISTRACION



TESIS

**“ÉTICA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y LA PREVENCIÓN DE
LA CORRUPCION EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
HUAYLLAY, PASCO - 2017.”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN**

Presentado por:

Bach. Ángel Eulogio VILLENAL ALMERCO
Bach. Neri Yesenia ROJAS MARCHAN

Asesor:

Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE

Cerro de Pasco – Perú 2018

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TÍTULO

**“ÉTICA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y LA PREVENCIÓN DE LA
CORRUPCIÓN EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAYLLAY, PASCO –
2017.”**

SUSTENTADO Y APROBADO ANTE LOS JURADOS

**Dr. César Wenceslao RAMOS INGA
PRESIDENTE**

**Dr. José Luís GUERRERO FEBRES
MIEMBRO**

**Dr. Otto MENDIOLAZA ZUÑIGA
MIEMBRO**

Pasco – 2018

DEDICATORIA

A DIOS POR DARNOS LA VIDA,
ANUESTROS PADRES POR SU
ABNEGADO APOYO EN CUMPLIR
NUESTRAS METAS, Y A TODOS
LOS QUE CUADYUVARON PARA
LLEGAR A ESTE MOMENTO.

Angel y Nery

AGRADECIMIENTO

Nuestro agradecimiento eterno y sincero a los catedráticos de la Facultad de Ciencias Empresariales, colegas de clase y especialmente nuestros guías de la Escuela de Formación Profesional de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco; por haber contribuido directa e indirectamente en nuestra formación profesional, la cual hoy vemos que nuestra ansia de ser profesionales se ha cumplido con éxito

A aquellos maestros por su gran interés en apoyarnos en el proceso de la elaboración de presente trabajo de investigación.

Gracias

INTRODUCCIÓN

SEÑOR PRESIDENTE, SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO CALIFICADOR:

En esta oportunidad tenemos el honor de poner a vuestra consideración la tesis intitulada “ÉTICA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y LA PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAYLLAY, PASCO – 2017.”

Este trabajo tiene como objeto el estudio de la ética en el ámbito de gobierno o ética pública. El estudio pretende responder a las preguntas ¿Qué es la ética pública? ¿Cuál es su importancia? ¿Por qué es necesaria? así como el identificar las acciones existentes para su fomento. Para una mayor comprensión sobre la importancia y necesidad de la ética en el ámbito público, esta investigación hará referencia al tema de la corrupción inmerso en los gobiernos y administraciones públicas. Con fundamento en la disciplina ética esta investigación concibe a la corrupción como un mal ya que se compone de una serie de actos indebidos por parte de ciertas personas quienes obtienen un beneficio adicional que es ilegal e ilegítimo con el añadido de que este hecho afecta a la imagen institucional en donde se practique. Históricamente, la corrupción política ha sido objeto de reproche moral en todas las sociedades, los testimonios de las diferentes culturas así lo prueban. Desde mediados del

siglo XX y hasta la fecha, ésta se ha vuelto más evidente lo mismo en países desarrollados como Estados Unidos, Francia, Inglaterra, Alemania, como en países en vías de desarrollo tales como Argentina, Chile, Nigeria o República Dominicana, entre otros. Incluso existen hoy en día diversos organismos para su seguimiento, estudio y combate, entre los que se encuentran: La Oficina contra el Soborno de la OCDE, la Oficina de Lucha contra el Fraude de la Unión Europea (OLAF por sus siglas en francés) o Transparencia Internacional, (TI) por citar algunos. Aunque también es a partir de los últimos años que han cobrado importancia las herramientas por combatirla, una de ellas la Ética Pública. Si bien algunos gobiernos han comenzado a realizar acciones para fomentar la ética pública, muchos políticos y funcionarios públicos aún se encuentran lejos de vivir con ética. Una deliberación exhaustiva respecto a la manera de impedir la corrupción y evitar que los individuos que ocupan cargos públicos practiquen actitudes indebidas conduce a la afirmación de que la causa inevitable de la corrupción es la conducta deshonesta del actor público, y esto sucede porque el individuo decide realizar la acción corrupta. Si el individuo ya ha decidido cometer un acto corrupto, planeará la manera de evadir las normas y los mecanismos de control. En todo caso está en él la decisión de actuar o frenarse. Y esto último puede lograrse gracias a la

sensibilización, al desarrollo de la conciencia, a la madurez de juicio, resultado del establecimiento de unos principios internos y un dominio del carácter. Son los principios y el carácter los que impiden o hacen actuar a una persona, y la ética es la disciplina que los muestra. Así llegamos al terreno de la ética la cual, al ser aplicada al ámbito público, pasa a denominarse “ética pública” o “ética para la administración pública”. La ética, al referirse al ámbito público, implica necesariamente relacionarse con la política, no se limita a los funcionarios públicos. Un buen gobierno no sólo requiere funcionarios responsables sino también políticos responsables, puesto que son éstos últimos principalmente quienes gozan del máximo margen de autonomía en las decisiones y de estas decisiones depende a su vez la actuación de los principios.

En el desarrollo del trabajo se ha considerado los siguientes:

CAPITULO I: Planteamiento del Problema, Descripción de la realidad, Delimitación de la investigación, Formulación del problema, Formulación de objetivos, Justificación de la investigación, Limitaciones de la investigación.

CAPITULO II: Marco Teórico de la Investigación, Antecedentes del estudio, Bases teóricas – científicas relacionadas con el tema:

CAPITULO III: Metodología Y Técnicas de Investigación: Tipo y nivel de investigación, Método de la investigación, Universo y muestra, Formulación de hipótesis, Identificación de variables, Definición de variables e indicadores, Técnicas e instrumentos de recolección de datos, Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

CAPITULO IV: Análisis e Interpretación de Resultados Obtenidos, Presentación, Análisis e Interpretación de Resultados Obtenidos, Contrastación de hipótesis, Conclusiones Recomendaciones Bibliografía y Anexos.

Los Autores

ÍNDICE

Carátula	
Dedicatoria	
Agradecimiento	
Introducción	
Índice	

Pág.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad	12
1.2 Delimitación de la investigación	16
1.3 Formulación del problema	16
1.3.1 Problema general	
1.3.2 Problemas específicos	
1.4 Formulación de objetivos	17
1.4.1 Objetivo general	
1.4.2 Objetivos específicos	
1.5 Justificación de la investigación	18
1.6 Limitaciones de la investigación	18

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 Antecedentes del estudio	19
2.2 Bases teóricas – científicas relacionados con el tema	

2.2.1	Ética	25
2.2.2	Teorías éticas	27
2.2.3	Ética pública	33
2.2.4	Teorías de la corrupción	39
2.3.	Definición de términos básicos	51

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1	Tipo y nivel de investigación	55
3.1.1	Tipo de investigación	
3.1.2	Nivel de la investigación	
3.2	Método de investigación	55
3.2.1	Método	
3.2.2	Diseño	
3.3	Universo y muestra	56
3.3.1	Universo del estudio	
3.3.2	Universo social	
3.3.3	Unidad de análisis	
3.3.4	Muestra de la investigación	
3.4	Formulación de hipótesis	57
3.4.1	Hipótesis general	
3.4.2	Hipótesis específicas	

3.5	Identificación de variables	57
3.6	Definición de variables	57
3.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	58
3.8	Técnicas de tabulación y procesamiento de datos	59

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS OBTENIDOS

4.1	Descripción del trabajo de campo	60
4.2	Presentación, análisis e interpretación de resultados	61
	A. Etica de la función pública	61
	B. Prevención de la corrupción	98
4.3	Contrastación y validación de hipótesis	114
	Conclusiones	
	Recomendaciones	
	Bibliografía	
	Anexos	

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMATICA

Las municipalidades del País en general, así como la del Distrito de Huayllay – Pasco, deben cumplir funciones promotoras del desarrollo local, que institucionalizan y gestionan con autonomía los intereses propios de la colectividad, además de las de promoción adecuada, prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico. En el marco del proceso de descentralización y conforme al criterio de subsidiariedad, el gobierno más cercano a la población es el más idóneo para ejercer la competencia o función; en este marco, los gobiernos locales deben cumplir con mayor eficiencia

las funciones que vienen desarrollando las instituciones nacionales en las distintas jurisdicciones locales.

En este contexto las municipalidades se constituyen en el núcleo de gobierno responsable de la conducción del desarrollo de sus ámbitos locales, para lo cual cuentan con: Autonomía política, Autonomía económica, y Autonomía administrativa, A partir del año 2003, esta conducción es compartida con la sociedad civil, el cual esta normado a través de la Ley Marco del Presupuesto Participativo.

Sin embargo y lamentablemente el fenómeno de la corrupción está directamente vinculado con la idea de ética pública. Todo estudio que busque responder las causas y el impacto de la corrupción debe entender primero ¿Qué es la ética pública? ¿Cuál es su importancia? ¿Por qué es necesaria? así como el identificar las acciones existentes para su fomento. Esta tarea no está exenta de dificultad, pues el concepto de ética ha sido discutido profundamente por diferentes corrientes. En términos generales, la ética o disciplina moral tiene por objeto el examen filosófico o la explicación de los llamados “hechos morales”. De ese modo, en tanto disciplina, estudia las actitudes y costumbres del ser humano y las clasifica en virtudes y vicios, en acciones debidas e indebidas, convenientes y nocivas, con el fin de formar el carácter de los hombres al mostrar aquellos hábitos dignos de imitar (Brugger: 1969). La ética forja el carácter, esto significa que los seres humanos nacen con un temperamento innato, con un conjunto de sentimientos que no han elegido y resulta difícil modificar, pero que puede encauzarse a lo largo

de su vida; por lo que, es posible ir adquiriendo un nuevo carácter. El individuo tiene que ir forjándose a sí mismo al elegir unas posibilidades vitales y rechazar otras.

Es preciso y necesario señalar en esta investigación que las municipalidades son las instituciones públicas que presentan más denuncias por corrupción, revela el segundo reporte sobre la corrupción en nuestro país, elaborado por la Defensoría del Pueblo (2016). Según este informe, de las 879 quejas que atendió la Contraloría General de la República en el año 2016, el 52% son contra los municipios y sus funcionarios sobre presuntos malos manejos en los recursos del Estado.

El 26% corresponde a los gobiernos regionales y el 22% al gobierno nacional. Dicho reporte establece, además, que los temas más denunciados en los que se cometen actos de corrupción son la adquisición de bienes y servicios, la ejecución de obras públicas y la contratación de personal.

La ciudad de Huancayo (Junín) es donde se registró el mayor número de denuncias que admitió el órgano de control con 440. En segundo y tercer lugar están Lima (336) e Ica (315). En el lado opuesto, están Cerro de Pasco (4), Ayacucho (8) y Moquegua (18). Por otro lado.

Continuamente los diferentes estudiosos plantean, utilizando diversos instrumentos para su estudio, la problemática de la corrupción cometida en la Administración Pública. Al respecto, se observa con preocupación en casi todos los ámbitos, el deterioro que viene confrontando la

conducta del personal y funcionarios públicos en el ejercicio de su cargo, pues son mayores los hechos de corrupción cometidos, a pesar de los instrumentos legales aprobados para acabar con este flagelo.

De modo latente, en la opinión pública, existe la idea de que en la política y en los distintos niveles del gobierno existe corrupción y que quienes participan en este ámbito son corruptos. Esta opinión demuestra que o bien se han olvidado o bien se ignoran los fines de la política y la importancia de la ética dentro de la función pública. Esta situación invita a los estudiosos de los asuntos públicos a replantearse la necesidad de llevar a cabo estudios destinados a fortalecer la ética en políticos y funcionarios públicos. El fomento de la ética en los servidores públicos es un elemento que auxilia para lograr concienciar en sólidos principios de conducta ética y así generar una mayor excelencia en la calidad y gestión de los intereses colectivos. El comportamiento correcto de los que gobiernan las instituciones públicas es una condición para que exista una eficiente administración. Asimismo, la ética pública es un elemento importante para hacer contrapeso no solo a la corrupción sino a las distintas actitudes antiéticas al inyectar un conjunto de principios y valores y así revitalizar por un lado a las instituciones públicas y por otro a los servidores públicos, entendiendo como tales a aquellas personas que ocupan un cargo público y sirven al Estado: políticos y funcionarios. La ética es el ingrediente adicional para hacer más sólido el dizque que contenga el mar de corrupción. Integrar los elementos de la ética pública en las herramientas administrativas es importante para hacer frente a los problemas de ineficiencia, corrupción y desconfianza

que padecen los gobiernos y administraciones públicas del mundo a fin de lograr el desarrollo de una cultura política y administrativa que acompañe a los gobernantes y funcionarios. Cualquier gobierno estará legitimado en la medida en que defienda una verdadera ética pública en virtud de que ésta conlleva responsabilidad, espíritu de servicio y atención al ciudadano.

Por las razones expuestas se desea realizar una investigación sobre el grado de relación entre ética de la función pública para la prevención de la corrupción en la Municipalidad Distrital de Huayllay – Pasco.

1.2 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Teniendo en cuenta la problemática a estudiar presentamos la siguiente delimitación:

Delimitación Espacial:

El espacio geográfico que abarca la presente investigación es la que comprende el ámbito de la Municipalidad Distrital de Huayllay – Pasco.

Delimitación Temporal:

El período de estudio se realizará en los meses Febrero a Junio del 2017.

Delimitación Social:

Considerada al total de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huayllay – Pasco.

1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1 Problema General

¿Qué relación existe con la ética de la función pública y la prevención de la corrupción, en la Municipalidad Distrital de Huayllay – Pasco?

1.3.2 Problemas Específicos

- a) ¿Cuál es el nivel de comportamiento ético en la función pública en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huayllay – Pasco?
- b) ¿Existe independencia entre el comportamiento ético de la función pública y los actos de corrupción en la Municipalidad Provincial de Huayllay - Pasco?

1.4 FORMULACIÓN DE OBJETIVOS

1.4.2 Objetivo General

Determinar el grado de relación entre el comportamiento ético de la función pública respecto a la prevención de la corrupción en la Municipalidad Distrital de Huayllay – Pasco.

1.4.3 Objetivos Específicos

- a) Identificar el nivel del comportamiento ético en la función pública que tienen los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huayllay – Pasco.
- b) Determinar la independencia entre los valores éticos y los actos de corrupción en la Municipalidad Distrital de Huayllay – Pasco.

1.5 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN:

El trabajo de investigación se justifica por las siguientes razones:

- a. Es un trabajo de investigación para determinar el grado de relación que existe entre ética de la función pública con respecto a la prevención de la corrupción en la Municipalidad Distrital de Huayllay – Pasco.
- b. El trabajo de investigación que se va realizar servirá como el inicio para que se realicen otros trabajos de mayor profundidad e importancia para conocer la relación entre ética de la función pública y la prevención de la corrupción, en la Municipalidad Distrital de Huayllay – Pasco.

1.6 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

En toda investigación existen múltiples limitaciones, como económicas, sociales y de índole bibliográfica; pero estas limitaciones serán

superadas con creatividad y constancia durante el desarrollo de la investigación.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

El presente trabajo de investigación, tiene como antecedentes, diversos trabajos de investigación anteriores cuyo objeto aun siendo distinto, o similares al presente, sirve como referente al presente estudio, para precisar y comparar ciertos aspectos generales y específicos, y que aquí detallamos:

BLISS K. y DESHAZO P. (2009) “El Control de la Corrupción en los Gobiernos Locales de América Latina”, Chile. En la investigación llegan a las siguientes conclusiones: Mejorar la ética gubernamental y la transparencia a nivel nacional puede contribuir a reafirmar los esfuerzos que se realizan a nivel local para mejorar la gobernabilidad. Un pilar clave para mejorar la eficiencia y la ética gubernamentales es la

disponibilidad y el acceso a la información pública, específicamente a la información sobre los modelos de dotación de personal administrativo, descripciones de cargo, metas y objetivos, presupuestos, gastos, procura, contratación y procedimientos burocráticos. Sin esta información no es posible evaluar el desempeño del gobierno municipal para saber si cumple las metas establecidas. Empezando por prestar apoyo a nivel nacional para la aplicación de las normas internacionales (convenciones de las Naciones Unidas, Organización de Estados Americanos) de ética y transparencia, las organizaciones internacionales pueden fortalecer las instituciones locales que se encargan de vigilar y controlar el gasto público y promover metodologías para medir la eficiencia gubernamental, en general haciendo seguimiento a los proyectos financiados desde el extranjero.

CRISOL Y ROMERO (2014), en su tesis titulada **“Práctica docente versus ética docente: Hacia la mejora de la práctica docente a partir de la ética profesional”**. *Journal for Educators, Teachers and Trainers*, Tesis de Maestría de la Universidad de Granada, España, precisa que existe una demanda creciente de una adecuada formación ética por parte de la sociedad; se viene observando que durante los últimos años se está resaltando la naturaleza intrínsecamente moral de la educación en todos los ámbitos, especialmente en el que nos incumbe de la formación de los docentes. Esto implica incluir en el currículo de la formación universitaria una formación ética; de esta forma podríamos evitar situaciones en las que la formación ética deje de ser un elemento optativo o marginal, y se convierta en un componente sistemático

dentro de la formación pedagógica. La formación para el ejercicio de la profesión no puede limitarse a la transmisión de conocimientos objetivos, sino que los aspectos cognoscitivos, morales y las habilidades técnicas deben fusionarse a fin de adquirir una adecuada profesionalidad. Es por ello y tal como se defiende a lo largo del presente artículo, que la profundización en el estudio de la identidad ética, puede ser una interesante aportación a la mejora de la práctica docente, siempre y cuando logre estimular la reflexión, personal y compartida, sobre la propia actitud vital, sobre las propias actitudes morales como profesionales, sobre el contexto moral que rodea a la enseñanza y sobre las posibilidades que tenemos de cambiar en positivo lo que es mejorable.

MARÍA AMPARO CASAR, (2015), presento su libro “México: Anatomía de la corrupción”. Esta investigación, bastante exhaustiva como los mexicanos perciben en su país el tema de la corrupción en su país. Señala que “México es el 4to. País de América donde es común el pago de coimas (...) y que todo intento de reducirlo ha sido en vano” (P. 14). La autora precisa que es necesario conocer la corrupción: localizarla, medir su extensión, identificar sus causas, encontrar las áreas de riesgo que permiten su reproducción, examinar sus mecanismos de operación, exhibir sus efectos y estudiar las experiencias exitosas. Solo así se podrá traducir la indignación en una estrategia exitosa para combatirla. Indica que los costos de la corrupción es un lastre por los enormes costos económicos, políticos y sociales que ocasiona en los países que la padecen con mayor agudeza. Identificar y cuantificar dichos costos es

indispensable para conocer la dimensión del problema y diseñar políticas públicas adecuadas para su prevención y erradicación. Así mismo, señala que los costos políticos son: la Insatisfacción con la democracia, la crisis de representación, la falta de confianza en los partidos, en las autoridades y funcionarios públicos (en el caso mexicano el 91% no confía en los partidos políticos, el 83% no confía en los legisladores y el 80% no confía en las instituciones del sistema judicial.) De igual manera, la autora señala los costos sociales son reducción del bienestar de la población, incremento de la violencia.

HERNANDEZ (2007) Auditoría integral: “Una Respuesta Efectiva de Lucha Contra el Fraude y la Corrupción en los Gobiernos Regionales, Perú”. En su Tesis llega a la siguiente conclusión: La auditoría integral es un modelo de control completo de la gestión de un gobierno regional, incluido su entorno. Debe brindar a los directivos, funcionarios, trabajadores y la comunidad en general una razonable opinión sobre la calidad, eficiencia, eficacia y economía de las operaciones económicas, de la gestión administrativa, del control interno y de la gestión gerencial, así como también una opinión sobre la razonabilidad de los estados financieros, el cumplimiento de leyes y normas administrativas y contables, el impacto sobre el medio ambiente y la neutralización de riesgos. Debe finalmente, determinar los defectos, los desvíos y los problemas detectados para concluir proponiendo mejoras, correcciones y soluciones.

ALONZO (2014), en su tesis titulada: “La formación ética profesional y el desempeño docente de la institución educativa”. Tesis de la Universidad de San Martín de Porres, Lima – Perú, cuyo objetivo general determinar si la formación ética profesional se relacionan con el desempeño docente de la Institución Educativa N° 1124 “José Martí”, UGEL N° 03, distrito de La Victoria, 2014. La investigación se realizó bajo el diseño no experimental, transversal: descriptivo correlacional, porque se determinó la relación entre las variables de estudio, apoyándose en el método hipotético deductivo, la población de estudio estuvo conformada por 52 docentes y la muestreo de tipo censal, es decir 52 docentes el tamaño muestral, en la recopilación de datos se utilizó el cuestionario de formación ética profesional y un cuestionario de desempeño docente, el análisis de los datos se realizó con la correlación de Spearman. Por lo tanto, se determinó que existe una relación de 0.635 correlación moderada, es decir la formación ética profesional se relaciona significativamente con el desempeño del docente de la Institución Educativa N° 1124 “José Martí”, UGEL N° 03, distrito de La Victoria, 2014. Frente a los resultados los docentes de las instituciones educativas deben compartir sus relaciones más cordiales respetando los valores éticos de formación como: amabilidad, paciencia, bondad, ser flexibles con los educandos más aún en educación primaria y secundaria para lograr con eficacia su enseñanza–aprendizaje. Sostener una buena relación y comunicación con los padres de familia, APAFA, autoridades y comunidad educativa; para así colaborar por la orientación y el bienestar del educando. El docente con ética profesional debe reunir ciertos

requisitos como: conocimiento en su especialidad a enseñar–aprender habilidades, destrezas, actitudes: disfrutar del buen sentido del buen humor, comprender los problemas del educando en su alrededor.

CONCHA SAENZ, Y. (2014) en su tesis intitulada: “Ética en la administración pública y actos de corrupción en la municipalidad provincial de tayacaja 2010” Tesis de la UNCP llega a las siguientes conclusiones: Que, existe una relación directa entre la carencia de valores éticos en la Municipalidad de Tayacaja y la percepción de los actos de corrupción, opinión que se ratifica de manera generalizada en la institución, sin mediar cargos, género, profesión o actividad que desarrollan los trabajadores. Que, la corrupción varía en origen, incidencia e importancia entre diferentes gobiernos locales. La corrupción es facilitada por el contexto laboral, social y económico. Tiene una multitud de causas. Está profundamente arraigada, es cancerosa, contaminante e imposible de erradicar porque los controles tienden a ser formalistas, superficiales, temporales y aún contra productivos. Que, la corrupción está predispuesta por políticas inestables, economías con incertidumbre, riqueza mal distribuida, gobiernos carentes de representatividad, ambiciones institucionales, partidismos, personalismo y dependencia. Que, la corrupción puede ser contenida dentro de aceptables límites a través de la voluntad política, normas legales, normas administrativas; inculcación de valores: responsabilidad, honestidad integridad, moral y ética; aunque su completa eliminación está todavía más allá de la capacidad humana. Que, la corrupción puede ser reducida y contenida a través de

apropiadas contramedidas pero mientras las causas fundamentales persistan es improbable que la corrupción sea eliminada.

2.2 BASES TEÓRICAS – CIENTÍFICAS RELACIONADOS CON EL TEMA

2.2.1 Ética.

El término ética proviene de la palabra griega ethos, que originariamente significaba “morada”, “lugar donde se vive” y que terminó por señalar el “carácter” o el “modo de ser” peculiar y adquirido de alguien; la costumbre (mos–moris: la moral).

La ética tiene una íntima relación con la moral, tanto que incluso ambos ámbitos se confunden con bastante frecuencia. En la actualidad se han ido diversificando la Ética son el conjunto de normas que vienen del interior y la Moral las normas que vienen del exterior; es decir, de la sociedad. Se considera una rama de la filosofía relacionada con la naturaleza del juicio moral, que medita sobre lo que es correcto o incorrecto (lo bueno y lo malo) en nuestra sociedad y en nuestra conducta diaria. La ética es la obligación efectiva del ser humano que lo debe llevar a su perfeccionamiento personal, el compromiso que se adquiere con uno mismo de ser siempre más persona; refiriéndose a una decisión interna y libre que no representa una simple aceptación de lo que otros piensan, dicen y hacen.

Está establecida como una ciencia normativa, ya que se ocupa de las normas de la conducta humana, y se distingue de las ciencias formales, como las matemáticas y la lógica, y de las ciencias empíricas, como la química y la física. Las ciencias empíricas sociales, sin embargo, chocan en algunos puntos con los intereses de la ética ya que ambas estudian la conducta social. El terreno ético ha sido analizado desde tiempos antiguos, Aristóteles consideraba que el bien solo se obtiene desarrollando la propia esencia; en el caso del hombre, actualizando sus facultades racionales.

En la Edad Media el filósofo Descartes mantiene que el hombre posee una voluntad libre, y por tanto es responsable ante Dios de su forma de vida. El hombre debe encausar las pasiones (admiración, amor, odio, pena, alegría y deseo) y dirigirlas hacia una vida recta. En la actualidad la ética moderna está muy influida por el psicoanálisis de Sigmund Freud y sus seguidores, y el conductismo basado en los descubrimientos sobre estímulo–respuesta del fisiólogo Pávlov.

La ética presenta diversas ramas tales como metaética, ética normativa (deontología, ética de las virtudes), y la ética aplicada (bioética o ética médica, ética socio–política, etc.).

2.2.2 Teorías Éticas

1. Intelectualismo Moral.– Según esta teoría, conocer el bien es hacerlo: sólo actúa inmoralmente el que desconoce en qué consiste el bien. Puede comprobarse que esta teoría es doblemente cognitivista, ya que no sólo afirma que es posible conocer el bien, sino que además defiende que este conocimiento es el único requisito necesario para cumplirlo. El filósofo griego Sócrates fue el primero en mantener dicha postura ética, Para este pensador, no sólo el bien es algo que tiene existencia objetiva y validez universal, sino que, además, al ser humano le es posible acceder a él. Así pues, Sócrates concibe la moral como un saber. De la misma forma que quien sabe de carpintería es carpintero y el que sabe de medicina es médico, sólo el que sabe qué es la justicia es justo. Por lo tanto, para este filósofo no hay personas malas, sino ignorantes, y no hay personas buenas si no son sabias.

2. Eudemonismo.– Muchas veces habrás preguntado para qué sirve tal o cual cosa, pero, en ocasiones, esta pregunta es absurda. Así, si preguntamos para qué sirve la felicidad, la respuesta sería que para nada, pues no es algo que se busque como medio para otra cosa, sino que se basta a sí misma, es un fin. Las éticas que consideran la felicidad (eudaimonía) el fin de la vida humana y el máximo bien al que se puede aspirar son eudemonistas. Ahora bien, decir que el ser

humano anhela la felicidad es como no decir nada, pues cada uno entiende la felicidad a su modo. Aristóteles fue uno de los primeros filósofos en defender el eudemonismo. Pero ¿qué entendía Aristóteles por felicidad? Todos los seres tienen por naturaleza un fin: la semilla tiene como fin ser un árbol; la flecha, hacer diana... No podría ser menos en el caso del hombre. Como lo esencial del hombre (lo que le distingue) es su capacidad racional, el fin al que por naturaleza tenderá será la actividad racional. Así pues, la máxima felicidad del ser humano residirá en lo que le es esencial por naturaleza: la vida contemplativa, es decir, el ejercicio teórico de la razón en el conocimiento de la naturaleza y de Dios, y en la conducta prudente, que se caracteriza por la elección del término medio entre dos extremos, el exceso y el defecto.

3. Hedonismo.– La palabra hedonismo proviene del griego hedoné, que significa placer. Se considera hedonista toda doctrina que identifica el placer con el bien y que concibe la felicidad en el marco de una vida placentera. Aunque existen muchas teorías, suelen diferir entre ellas por la definición propuesta de placer. Los cirenaicos formaron una escuela iniciada por un discípulo de Sócrates, Aristipo (435 a.C). Según este filósofo, la finalidad de nuestra vida es el placer, entendido en sentido positivo como goce sensorial, como algo sensual y corporal, y no como fruición intelectual ni

como mera ausencia de dolor. Al igual que los anteriores, el epicureísmo identifica placer y felicidad. Sin embargo, a diferencia de estos, Epicuro define el placer como la mera ausencia de dolor. No se trata, pues, de buscar el placer sensual del cuerpo, sino la ausencia de pesar del alma. Esta serenidad o tranquilidad del alma (ataraxia) es el objetivo que debe seguir todo ser humano. ¿Cómo alcanzarla? El sabio que se conduce razonablemente y no escoge a lo loco lo que pueden ser sólo aparentes placeres logrará una vida más tranquila y feliz.

4. Estoicismo.– En un sentido amplio, pueden considerarse estoicas todas las doctrinas éticas que defiendan la indiferencia hacia los placeres y dolores externos, y la austeridad en los propios deseos. Ahora bien, en un sentido estricto, se conoce como estoicismo tanto la corriente filosófica grecorromana, iniciada por Zenón, como la teoría ética mantenida por estos filósofos. La ética estoica se basa en una particular concepción del mundo: éste se encuentra gobernado por una ley o razón universal (logos) que determina el destino de todo lo que en él acontece, lo mismo para la naturaleza que para el ser humano. Por lo tanto, el ser humano se halla limitado por un destino inexorable que no puede controlar y ante el que sólo puede resignarse. Esta es la razón de que la conducta correcta sólo sea posible en el seno de una vida tranquila, conseguida gracias a la

imperturbabilidad del alma, es decir, mediante la insensibilidad hacia el placer y hacia el dolor, que sólo será alcanzable en el conocimiento y la asunción de la razón universal, o destino que rige la naturaleza, y por tanto, en una vida de acuerdo con ella.

5. Formalismo.– Son formal aquellos sistemas que consideran que la moral no debe ofrecer normas concretas de conducta, sino limitarse a establecer cuál es la forma característica de toda norma moral. Según Emmanuel Kant, sólo una ética de estas características podría ser universal y garantizar la autonomía moral propia de un ser libre y racional como el ser humano. La ley o norma moral no puede venir impuesta desde fuera (ni por la naturaleza ni por la autoridad civil...), sino que debe ser la razón humana la que debe darse a sí misma la ley. Si la razón legisla sobre ella misma, la ley será universal, pues será válida para todo ser racional. Esta ley que establece como debemos actuar correctamente, sólo es expresable mediante imperativos (mandatos) categóricos (incondicionados). Estos se diferencian de los imperativos hipotéticos, propios de las éticas materiales, que expresan una norma que sólo tiene validez como medio para alcanzar un fin. Por contra, el imperativo categórico que formula Kant es: Obra de tal modo que tu acción pueda convertirse en ley universal. Este imperativo no depende de ningún fin y, además, no nos dice qué tenemos que hacer, sino que sirve

de criterio para saber qué normas son morales y cuáles no. Establece cuál es la forma que debe de tener la norma para ser moral: sólo aquellas normas que sean universalizables serán realmente normas morales.

6. Emotivismo.– Se entiende cualquier teoría que considere que los juicios morales surgen de emociones. Según esta corriente, la moral no pertenece al ámbito racional, no puede ser objeto de discusión o argumentación y, por tanto, no existe lo que se ha llamado conocimiento ético. David Hume es uno de los máximos representantes del emotivismo. Afirma que las normas y los juicios morales surgen del sentimiento de aprobación o rechazo que suscitan en nosotros ciertas acciones. Así, una norma como Debes ser sincero o un juicio moral como Decir la verdad es lo correcto se basan en el sentimiento de aprobación que provocan las acciones sinceras y en el sentimiento de rechazo que generan las acciones engañosas. Para los emotivistas, los juicios morales tienen la función de suscitar esos sentimientos no solo en mí, sino en el interlocutor y, así, promover acciones conforme a estos: la función que poseen los juicios y las normas morales es influenciar en los sentimientos y en la conducta del interlocutor.

7. Utilitarismo.– Es una teoría ética muy cercana al eudemonismo y al hedonismo, pues defiende que la finalidad

humana es la felicidad o placer. Por ello, las acciones y normas deben ser juzgadas de acuerdo con el principio de utilidad o de máxima felicidad. Al igual que las anteriores, constituye una ética teleológica, pues valora las acciones como medios para alcanzar un fin y según las consecuencias que se desprendan de ellas: una acción es buena cuando sus consecuencias son útiles (nos acercan a la felicidad) y es mala cuando sus consecuencias no lo son (nos alejan de ella). Según John Stuart Mill, la principal diferencia entre el utilitarismo y el hedonismo clásico (epicureísmo) es que el primero trasciende el ámbito personal: no entiende por felicidad el interés o placer personal, sino el máximo provecho para el mayor número de personas. El placer es un bien común. Mill distingue entre placeres inferiores y superiores: hay placeres más estimables que otros según promuevan o no el desarrollo moral del propio ser humano.

9. Ética Discursiva.— Heredera y continuadora de la ética kantiana, la ética del discurso o ética dialógica es formal y procedimental, pues no establece normas concretas de acción, sino el procedimiento para determinar qué normas tienen valor ético. El criterio es similar al kantiano, pero formulado de modo distinto. Si en Kant tenía validez aquella norma que podía convertirse en ley universal, para las éticas discursivas es norma moral aquella que es aceptable por la comunidad de diálogo, cuyos participantes tienen los mismos

derechos y mantienen relaciones de libertad e igualdad, esto es, a la que se llega a través del diálogo y no del monólogo. Para Jürgen Habermas, sólo tienen validez aquellas normas aceptadas por un consenso en una situación ideal de diálogo. Esta situación de diálogo debe de cumplir una serie de requisitos: todos los afectados por una misma norma deben participar en su discusión; todos los participantes deben tener los mismos derechos y las mismas oportunidades de argumentar y defender sus posturas; no puede existir coacción de ningún tipo y todos los participantes deben intervenir en el diálogo teniendo como finalidad el entendimiento.

2.2.3 Ética Pública

Cuando se habla de ética pública se refiere sencillamente a la ética aplicada y puesta en práctica en los asuntos de gobierno. Es la ética aplicada en los servidores públicos, entendiendo por éstos aquéllas personas que ocupan u cargo público ya sea por elección, oposición u otra medio, y que tienen una responsabilidad ante el Estado. Dichas responsabilidades se traducen en actos concretos orientados hacia el interés común y/o de la ciudadanía. La ética pública se refiere entonces a los actos humanos en tanto que son realizados por gobernantes y funcionarios públicos en el cumplimiento del deber. (2)
<https://conceptodefinicion.de/etica/>

LEY DEL CODIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA:

Es el ámbito de aplicación Los Principios, Deberes y Prohibiciones éticos que se establecen en el presente Código de Ética de la Función Pública y que rigen para los servidores públicos de las entidades de la Administración Pública, de acuerdo a lo establecido en la norma expresa. (Ley N° 27815). Los fines de la función pública son el Servicio a la Nación, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política, y la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos, conforme a lo dispuesto por la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.

1. Principios éticos de la Función Pública:

- a) **Respeto:** Adecua su conducta hacia el respeto de la Constitución y las Leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento.

- b) **Probidad:** Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando

todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.

c) Eficiencia: Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.

d) Idoneidad: Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.

e) Veracidad: Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos.

f) Lealtad y Obediencia: Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución, cumpliendo las órdenes que le imparta el superior jerárquico competente, en la medida que reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las funciones a su cargo, salvo los supuestos de arbitrariedad o ilegalidad

manifiestas, las que deberá poner en conocimiento del superior jerárquico de su institución.

g) Justicia y Equidad: Tiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado, con el administrado, con sus superiores, con sus subordinados y con la ciudadanía en general.

h) Lealtad al Estado de Derecho: El funcionario de confianza debe lealtad a la Constitución y al Estado de Derecho. Ocupar cargos de confianza en regímenes de facto, es causal de cese automático e inmediato de la función pública.

2. Deberes éticos de la Función Pública:

a) Neutralidad: Debe actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones.

b) Transparencia: Debe ejecutar los actos del servicio de manera transparente, ello implica que dichos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica. El

servidor público debe de brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna.

- c) **Discreción:** Debe guardar reserva respecto de hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que le correspondan en virtud de las normas que regulan el acceso y la transparencia de la información pública.
- d) **Ejercicio adecuado del cargo:** Con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones el servidor público no debe adoptar represalia de ningún tipo o ejercer coacción alguna contra otros servidores públicos u otras personas.
- e) **Uso adecuado de los bienes del estado:** Debe proteger y conservar los bienes del Estado, debiendo utilizar los que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento, sin emplear o permitir que otros empleen los bienes del Estado para fines particulares o propósitos que no sean aquellos para los cuales hubieran sido específicamente destinados.
- f) **Responsabilidad:** Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública. Ante situaciones extraordinarias, el servidor público puede realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no

sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten.

3. Prohibiciones éticas del Servidor Público:

- a) **Mantener intereses de conflicto:** Mantener relaciones o de aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo.
- b) **Obtener ventajas indebidas:** Obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.
- c) **Realizar actividades de proselitismo político:** Realizar actividades de proselitismo político a través de la utilización de sus funciones o por medio de la utilización de infraestructura, bienes o recursos públicos, ya sea a favor o en contra de partidos u organizaciones políticas o candidatos.
- d) **Hacer mal uso de información privilegiada:** Participar en transacciones u operaciones financieras utilizando información privilegiada de la entidad a la que pertenece o que pudiera tener acceso a ella por su condición o ejercicio del cargo que desempeña, ni debe permitir el

uso impropio de dicha información para el beneficio de algún interés.

e) Presionar, amenazar y/o acosar: Ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra otros servidores públicos o subordinados que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas.

2.2.4 Teorías de la Corrupción

Realizando un análisis lingüístico de la palabra “corrupción”, proviene del latín rumpere, que significa romper, dividir, quebrar, violar, anular; que a su vez se deriva de corrumpere, cuyo significado es alteración, desunión, descomposición. Corrumpere, entonces, debería significar: “romper con”, “romper en unión de”, pero en realidad quiere decir “echar a perder, pudrir”. Por lo tanto, la expresión corromper siempre reconoce, en líneas generales, la presencia de dos partícipes en el acto, que se corresponden principalmente con dos espacios; el corruptor y el corrupto, es decir la fuerza que corrompe y aquella persona sobre el que recae y que, en definitiva, es lo que se echa a perder, lo que se pudre. Sus defensores creen en que aspectos de moral, de espíritu o de mística para el progreso económico sin límites hallan campo propicio para la corrupción, y se suele instalar en este modelo político en que vivimos para formar parte de la llamada criminalidad no convencional

acompañada por el abuso de poder. Pero no sólo por el abuso gubernamental que pueda existir, sino también el económico, el financiero, el industrial, el bancario, el tecnológico y el científico. Uno de los componentes principales para la definición de corrupción es el relativo a la afectación de intereses públicos. Tal como afirma Carretero (2010), bajo la idea de que el servidor público tiene que encontrarse al servicio de intereses generales, los códigos de ética han diseñado un conjunto de principios y reglas que debe guiar la función pública. Por ende, podemos definir a la corrupción como la negación de lo anterior, que se manifiesta precisamente en: No seguir intereses generales; Favorecer intereses particulares o indirectos; Favorecer los intereses de un tercero y Utilizar la legalidad o el fraude de la ley, o la insuficiencia de la ley para ello desde un cargo público. Por ello, es de suma importancia para entender el fenómeno de la corrupción que se vea la diferencia entre la violación de un sistema de reglas vigente y la violación de un sistema de reglas morales con pretensiones de universalidad. Este último funcionaría como sistema normativo crítico y justificante del sistema de reglas vigente. Creo que comprender esta diferencia previene del peligro de solapar ambos niveles normativos y terminar creyendo que lo que es, es lo que debe ser. Cuando esto sucede, la corrupción llega a naturalizarse, de tal manera en el sistema de reglas vigente que la idea de un buen político,

por ejemplo, termina siendo la idea de un político corrupto, astuto, virtuosamente maquiavélico” (Vásquez: 2010).

En consecuencia, cabe definir corrupción como el abuso de posición ejercitado por un servidor o funcionario público, con un beneficio extra posicional directo o indirecto (para el corrupto o de los grupos del que forma parte este), con incumplimiento de normas jurídicas que regulan el comportamiento de los servidores públicos (Villoria y Jiménez: 2012). Si bien esta definición es parcial, nos permite identificar un campo determinado de estudio, en consonancia con los tipos penales que regulan estos delitos contra la Administración Pública.

De la anterior definición, podemos complementar con varios elementos que vale traer a colación. Primero, corrupción es un problema social, esto quiere decir que se encuentra adherida a las distintas estructuras sociales. Segundo, y como se ven con detenimiento en el tema de la caracterización de la corrupción, esas estructuras sociales, en donde se presentan los actos de corrupción, están determinadas, a su vez, por subestructuras de poder. En tercera instancia, y por tradición se hablaba de corrupción como problema acontecido desde la administración pública frente a terceros, pero existe otra gran vertiente que se extiende en el sector privado, principalmente, en los grupos que resguardan grandes intereses económicos. Como punto cuarto,

desde una concepción legalista, podría construirse una definición de corrupción que involucre entre otros elementos: conducta ilícita, que consiste en el mal uso del poder público o privado en beneficio propio o de terceros. Lo anterior, tendría como primera consecuencia, el visibilizar el sector privado de manera definitiva y efectiva. CORRUPCIÓN, ÉTICA Y FUNCIÓN PÚBLICA EN EL PERÚ Vol. 22(41) 2014 | QUIPUKAMAYOC /65

1. Corrupción y Función Pública:

Hemos identificado la corrupción como aquella desviación por parte de la administración de los poderes del Estado del correcto funcionamiento, que no es otro que el “interés público”. A su vez, hemos recalcado que existe un grupo de autores que extienden los alcances de este concepto al ámbito privado. No obstante, resulta materialmente más perjudicial la corrupción en su sentido publicista, pues implica una conducta se desvía de las obligaciones de orden público normales debido a intereses personales (familiares o de allegados) o beneficios monetarios o de orden social; o que viola normas respecto al uso de cierto tipo de influencias con fines personales. Por lo tanto, la imputación hacia una persona como “corrupto” va asociada a la idea de que aquel esté en vinculación directa con la administración de los poderes del Estado, y no podría hablarse de corrupción en sentido estricto fuera del ámbito de la función pública, esto

es, en términos domésticos, familiares o cotidianos. En orden a estas ideas, por los términos “funcionario público” y “empleado público” se suele designar a todo el que participa accidental o permanentemente del ejercicio de funciones públicas, sea por elección popular o por nombramiento de autoridad competente”. Etimológicamente, esta palabra proviene del latín *functionis* que equivale a “servicio público”. Así, la Convención Interamericana contra la Corrupción establece en su artículo 1° lo siguiente: Para los fines de la presente Convención, se entiende por: “Función pública”, 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. “Funcionario público”, “Oficial Gubernamental” o “Servidor público”, cualquier funcionario o empleado del Estado o de sus entidades, incluidos los que han sido seleccionados, designados o electos para desempeñar actividades o funciones en nombre del Estado o al servicio del Estado, en todos sus niveles jerárquicos”. Una definición más puntual sobre el tema señala que función pública debe ser entendida como aquella que monopólicamente ejerce el Estado a través de sus elementos específicamente designados y sólo por excepción delegada a particulares. Por otra parte, no hay que olvidar que el ejercicio de la función pública está directamente

ligado a la existencia de una potestad administrativa, que, a pesar de ser considerado un poder jurídico, no deja de estar conectado con el ejercicio del poder político. A continuación se discuten los tipos de corrupción más comunes en la literatura jurídica, para lo cual primero lo clasificaremos en orden a los ámbitos en que se presenta:

a) Corrupción política: La corrupción que más se expone en los medios noticiosos a través del mundo es la de naturaleza política. Se origina y crece dentro del seno del poder del Estado. El Estado es el que organiza un sistema de corrupción de carácter nacional. Esta corrupción se alimenta del debilitamiento de las instituciones sociales y a su vez aporta a ese mismo debilitamiento. La corrupción política implica una estructura organizativa del y desde el Estado. En este tipo de corrupción, el Estado es capturado por funcionarios de alto nivel. Las leyes, reglamentaciones y la política pública se determinan a base de influencias indebidas, pagos o regalías.

b) Corrupción administrativa: Esta altera la implantación de reglamentaciones, leyes y políticas para el beneficio de alguien o de algunos y es realizada por personas actuando en su carácter particular. Puede involucrar el que el funcionario público requiera pagos por recibir

servicios públicos, por recibir contratos con gobierno, la venta de influencias, o pagos para ser privilegiado en las leyes o regulaciones.

c) **Corrupción mayor:** La corrupción también se ha catalogado de acuerdo al tamaño del dinero involucrado y/o si es practicada por altos o bajos funcionarios. La corrupción mayor involucra grandes cantidades de dinero, esquemas elaborados y altos funcionarios. Este tipo de corrupción puede ser administrativa o política. Dependiendo de cuán común sea, la corrupción mayor puede resultar en la “captura del Estado” por parte de los intereses privados. La corrupción menor (“petty corruption”) es corrupción de funcionarios políticos de menor nivel y generalmente involucra cantidades pequeñas de dinero, favores o regalos. Esta es la corrupción enfrentada en transacciones comunes por el ciudadano común al tratar de recibir servicios del gobierno o al encontrarse en la necesidad de realizar transacciones con el gobierno o sus oficiales. La corrupción menor no se ata a ningún partido político o persona en el poder.

2. Causas de la Corrupción:

a) **Causas afectivas.** La causa primera de la que a su vez se derivan los deseos y pasiones para realizar actos de

corrupción es la ignorancia. Ésta no se refiere a que los hombres que detentan un cargo sean ingenuos o faltos de instrucción respecto a las decisiones que toman, sino que se entiende como la falta de comprensión para llegar a la virtud o excelencia. Si bien, este componente tiene un carácter marcadamente moral, no debemos olvidar que también se puede dar por un desconocimiento de los alcances de una regla originada convencionalmente, lo cual representa en todo caso una causa formal y no afectiva.

- b) **Causas formales.** De acuerdo con Rowland (1998), las causas formales se desprenden de la delimitación técnica del término y son: La falta de una clara delimitación entre lo público y lo privado, La existencia de un ordenamiento jurídico inadecuado a la realidad nacional, y La inoperancia práctica de las instituciones públicas.
- c) **Causas materiales.** Se refieren a situaciones concretas que dan lugar a prácticas corruptas, En este caso son las distintas brechas existentes entre el orden jurídico y el orden social vigente, tales como: La brecha existente entre las necesidades reales de control político y las condiciones formales de ejercicio del poder; La brecha existente entre la dinámica del mercado y la intervención pública; La brecha existente entre el poder social efectivo y el acceso formal a la influencia política. y; La brecha

existente entre los recursos de la administración pública y la dinámica social.

- d) **Causas culturales.** Es necesario señalar que el concepto que se maneja hace referencia a la cultura política de un país, es decir al conjunto de actitudes, normas y creencias compartidas por los ciudadanos y que tienen como objeto un fenómeno político (en este caso la corrupción). Permiten así delimitar la extensión de las prácticas corruptas, la probabilidad de su ocurrencia y el grado de tolerancia social con que pueden contar.

3. Impacto de la corrupción:

- a) **Impacto político.**– La corrupción reproduce y consolida la desigualdad social y preserva las redes de complicidad entre las élites políticas y económicas. Respecto a la clase política consolida las clientelas políticas y mantiene funcionando los instrumentos ilegales de control. Respecto al aparato administrativo, perpetúa la ineficiencia de la burocracia y genera formas parasitarias de intermediación. Todo esto conduce a la pérdida de credibilidad en el Estado y a la erosión de la legitimidad necesaria para su funcionamiento adecuado.
- b) **Impacto social y cultural.**– La corrupción acentúa las diferencias sociales al limitar el papel del Estado como mediador de las demandas de los distintos grupos

sociales. Las clases populares o marginales se ven sometidas a un proceso de exclusión social y político ya que la corrupción los aleja del sistema formal y los obliga a acceder de manera informal a sus medios de subsistencia.

4. Medidas generales de prevención:

Aquellos delitos que perjudiquen a los derechos humanos serán la prioridad para el Estado, el cual deberá cumplir con el respeto y la garantía de éstos. El Estado respetará los derechos humanos en cuanto se mantenga impedido de realizar actos contrarios a ellos, y los garantizará permitiendo a toda persona el goce y ejercicio de los mismos, así como también le corresponderá el papel de prevenir, investigar y sancionar todo acto que los lesione.

En cuanto a medidas preventivas, la Convención Interamericana contra la Corrupción establece, en su artículo III, las siguientes obligaciones en materia preventiva: (Rojas: 2010).

- a) Normas de conducta para el correcto cumplimiento de las funciones públicas.
- b) Mecanismos para hacer efectivo el cumplimiento de dichas normas.

- c) Capacitación al personal para que comprenda sus responsabilidades y normas éticas que deberá observar en el cumplimiento de las mismas.
- d) Sistemas de declaración de ingresos.
- e) Procedimientos de adquisiciones públicas y contratación de funcionarios que garanticen publicidad, equidad y eficiencia.
- f) Sistemas que garanticen recaudación y control de los ingresos públicos.
- g) Normas que establezcan la eliminación de beneficios tributarios a las personas que participen en prácticas corruptas.
- h) El establecimiento de órganos de control superior para la prevención y sanción de las prácticas corruptas.
- i) Medidas que impidan el soborno de funcionarios públicos nacionales y extranjeros. j) Medidas para estimular la participación de la sociedad civil y de las organizaciones no gubernamentales.

5. Medidas de Represión:

Para combatir directamente el fenómeno de la corrupción el Estado debe diseñar una política integral de lucha contra la

corrupción el cual puede abordar cinco frentes principales, teniendo como base al modelo colombiano³:

- a) El primer paso es determinar las causas del comportamiento corrupto de los actores públicos y privados; es decir, preguntar por qué existe corrupción en el estado y en cada una de las entidades públicas y privadas.
- b) El segundo paso consiste en el análisis del funcionamiento del Estado para establecer qué tipo de estructuras administrativas (o arreglos institucionales) promueven la realización de conductas corruptas.
- c) En tercer lugar, la política integral anticorrupción debe abordar el papel de los particulares en sus relaciones con el sector público y con otros particulares, e incentivar el establecimiento de sistemas de autorregulación empresarial y gremial en materia de lucha contra la corrupción; sistemas que prevengan y sancionen la realización de conductas corruptas desde un enfoque privado.
- d) En cuarto lugar, es necesario diseñar e implementar modelos culturales transversales al sector público y privado, que sirvan para educar a la ciudadanía en la

vigilancia, control y lucha contra la corrupción, y que incentiven conductas transparentes en el Estado.

e) En quinto lugar, la política debe establecer canales para que los particulares conozcan exactamente las actuaciones de cada una de las entidades públicas, su personal, gasto y cumplimiento de metas, ente otras.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Principios:

Son reglas o normas que orientan la acción de un ser humano cambiando las facultades espirituales racionales y sexuales. Se trata de normas de carácter general y universal, como, por ejemplo: amar al prójimo, no mentir, respetar la vida de las demás personas, etc. Los principios éticos son declaraciones propias del ser humano, que apoyan su necesidad de desarrollo y felicidad, los principios son universales y se los puede apreciar en la mayoría de las doctrinas y religiones a lo largo de la historia de la humanidad.

Deberes:

Deber es una responsabilidad establecida previamente a su cumplimiento. ... Los **deberes** se relacionan con actitudes que se esperan de todos los seres humanos, más allá de su origen, etnia o condiciones de vida, para asegurar formas comunitarias con igualdad de derechos para toda la humanidad.

Prohibiciones:

El término prohibición se define como la limitación que tiene un sujeto de tocar, utilizar y realizar algo. Las prohibiciones suelen estar respaldadas por leyes o normas, las cuales son fijadas por el estado, por medio del poder judicial, quien es el encargado de aplicar las sanciones correspondientes en caso de que se violen dichas leyes. Las leyes les indican a los individuos que cosas pueden hacer y qué cosas no, dentro de los límites impuestos por la sociedad. Acciones como robar, vender narcóticos, manejar un automóvil sin licencia, etc. se encuentran dentro de las conductas y hechos prohibidos por la ley.

Ética:

El término ética proviene de la palabra griega *ethos*, que originariamente significaba “morada”, “lugar donde se vive” y que terminó por señalar el “carácter” o el “modo de ser” peculiar y adquirido de alguien; la costumbre (*mos-moris*: la moral).

La ética tiene una íntima relación con la moral, tanto que incluso ambos ámbitos se confunden con bastante frecuencia. En la actualidad se han ido diversificando la Ética son el conjunto de normas que vienen del interior y la Moral las normas que vienen del exterior; es decir, de la sociedad. Se considera una rama de la filosofía relacionada con la naturaleza del juicio moral, que medita sobre lo que es correcto o incorrecto (lo bueno y lo malo) en nuestra sociedad y en nuestra conducta diaria.

Ética Pública:

Es la disciplina que estudia y analiza el perfil, la formación y el comportamiento responsable y comprometido de las personas que se ocupan de los asuntos públicos, generando un cambio de actitud en ella al inculcarles valores de servicio público.

Los Valores:

Son practicables, productores de beneficios para la empresa, para la persona y para el medio social. Y, por tanto, constituyen una auténtica ventaja competitiva frente a quien no da esa prioridad en su organización.

Empleado Público:

Se considera como empleado público a todo funcionario o servidor de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de los niveles jerárquicos sea éste nombrado, contratado, designado, de confianza o electo que desempeñe actividades o funciones en nombre o al servicio del Estado, no importando el régimen jurídico de la entidad en la que se preste servicios ni el régimen laboral o de contratación al que esté sujeto.

Servidor Público:

Se considera como servidor público a todo funcionario, servidor o empleado de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de los niveles jerárquicos sea éste nombrado, contratado, designado, de

confianza o electo que desempeñe actividades o funciones en nombre o al servicio del Estado.

Corrupción:

Corrupción es la acción y efecto de corromper (depravar, echar a perder, sobornar a alguien, pervertir, dañar). El concepto, de acuerdo al diccionario de la Real Academia Española (RAE), se utiliza para nombrar al vicio o abuso en un escrito o en las cosas no materiales. La corrupción, por lo tanto, puede tratarse de una depravación moral o simbólica. Por ejemplo: “No debemos tolerar la corrupción de nuestras tradiciones por presiones extranjeras”, “Las declaraciones del ministro contribuyen a la corrupción del acuerdo de paz”.

Corrupción Política:

En términos generales, es el mal uso y abuso público (gubernamental) del poder, para conseguir una ventaja ilegítima y un beneficio personal y privado, generalmente secreto y delicado, entendiéndose que este fenómeno no se limita a los funcionarios públicos.

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.5 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

3.1.1 Tipo de Investigación

La investigación es de tipo descriptivo.

3.1.2 Nivel de la Investigación

La investigación es aplicada

3.6 MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

3.2.1 Método

Para el desarrollo de la investigación se utilizará los métodos: Descriptivo y analítico, con la finalidad de determinar las teorías relacionadas con la investigación.

3.2.2 Diseño

Diseño transversal descriptivo

3.3 UNIVERSO Y MUESTRA

3.3.1 Universo del Estudio

Distrito de Huayllay – Pasco.

3.3.2 Universo Social

Municipalidad Distrital de Huayllay _ Pasco.

3.3.3 Unidad de Análisis

Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huayllay _ Pasco.

3.3.4 Muestra de la Investigación

Para calcular la muestra se utilizará la siguiente fórmula:

Fórmula

$$n_o = \frac{N Z^2 P \cdot Q}{(N-1) E^2 + P \cdot Q Z^2}$$

n =? (Tamaño de la muestra)

N = 87 (Tamaño de la población)

Z = 1.96 (Nivel de confianza)

P = 0.5 (Variabilidad positiva)

Q = 0.5 (Variabilidad negativa)

E = 5% (Margen de error)

$$n_o = \frac{87(1.96)^2 0.5 0.5}{(87 - 1) (0.05)^2 + (0.5) (0.5) (1.96)^2} = \frac{83.5548}{1.1754} = 71.086$$

Entonces $n_o =$ La muestra es 71 trabajadores

3.4 FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

3.4.1 Hipótesis General

Existe un alto grado de relación entre ética de la función pública y la prevención de la corrupción en la Municipalidad Distrital de Huayllay – Pasco.

3.4.2 Hipótesis Específicas

- a. El nivel de comportamiento ético en la función pública de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco es relativamente bajo.
- b. La independencia entre el comportamiento ético en la función pública en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco es bajo.

3.5 IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES.

3.5.1 Variable Independiente

X. Ética de la función pública.

3.5.2 Variable Dependientes

Y. Prevención de la corrupción.

3.6 DEFINICIÓN DE VARIABLES E INDICADORES

3.6.1 Ética de la Función Pública

Se entiende por ética de función pública toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre o al servicio de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de sus niveles, en estricta

observancia de la legalidad, y valores compartidas en laorganización

3.6.2 Prevención de la corrupción.

Referida a que las autoridades deben dar prioridad en la agenda nacional al combate contra la corrupción en todos sus niveles, dirigir el plan para derrotarla y dotar de recursos a las instituciones facultadas para la prevención, detección y sanción de la corrupción. Este liderazgo implica llevar adelante cambios estructurales, como la reforma del sistema político, electoral, judicial y la descentralización, principalmente.

3.7 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.7.1 Técnicas

- Observación.
- Encuesta.

3.7.2 Instrumentos

- Guía de observación.
- Cuestionario.

3.8 TÉCNICAS DE TABULACIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS

La tabulación de datos se realizó mediante la hoja de cálculos de Excel y para el procesamiento de datos se utilizó el paquete estadístico SPSS

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN, ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

La Municipalidad Distrital de Huayllay es una institución de gobierno local, tiene como finalidad el de brindar bienestar a los vecinos ya sea en servicios los servicios básicos, como también el de esparcimiento y otros inherentes a esta entidad, orientada hacia una concepción de servicio y fundamentada en los valores que corresponden a la naturaleza de la institución, lo cual permite la elaboración de instrumentos de gestión con el fin de lograr que todos los esfuerzos realizados en la misma sean efectivos para producir los cambios esperados.

Para cumplir con sus fines y objetivos debe conducirse a los trabajadores administrativos dentro de la ética de la función pública y la prevención de la corrupción.

4.2. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

A. Ética de la función pública

4.2.1 Existe respeto de la Constitución y las Leyes, en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativo por parte de los gerentes y subgerentes de la municipalidad distrital de Huayllay.

Cuadro No- 1

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	11	15,5
Casi nunca	1	1,4
A veces	27	38,0
Casi siempre	23	32,4
Siempre	9	12,7
Total	71	100,0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

INTERPRETACIÓN:

A la pregunta Existe respeto de la Constitución y las Leyes, en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los

procedimientos administrativo por parte de los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay.

Con la finalidad de conocer si existe buena relación entre los trabajadores administrativos y la institución municipal; se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 15,5% de la muestra encuestada manifiestan **nunca** que existe respeto a la constitución y las leyes por parte de los gerentes y sub gerentes de la institución municipal.
2. Un 1,4% de la muestra encuestada manifiestan **Casi nunca** que existe respeto a la constitución y las leyes por parte de los gerentes y sub gerentes de la institución municipal.
3. Un 38,0% de la muestra encuestada opinan que **A veces** que existe respeto a la constitución y las leyes por parte de los gerentes y sub gerentes de la institución municipal.
4. Un 32,4% de la muestra encuestada manifiestan que **Casi siempre** que existe respeto a la constitución y las leyes por parte de los gerentes y sub gerentes de la institución municipal.

5. Un 12,7% de la muestra encuestada manifiestan **Siempre** que existe respeto a la constitución y las leyes por parte de los gerentes y sub gerentes de la institución municipal.

Conclusión:

Los resultados nos muestran un nivel de relación **de a veces** que existe respeto a la constitución y las leyes por parte de los gerentes y sub gerentes de la institución municipal.

Figura No- 1

Existe respeto de la Constitución y las Leyes, en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativo por parte de los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay.

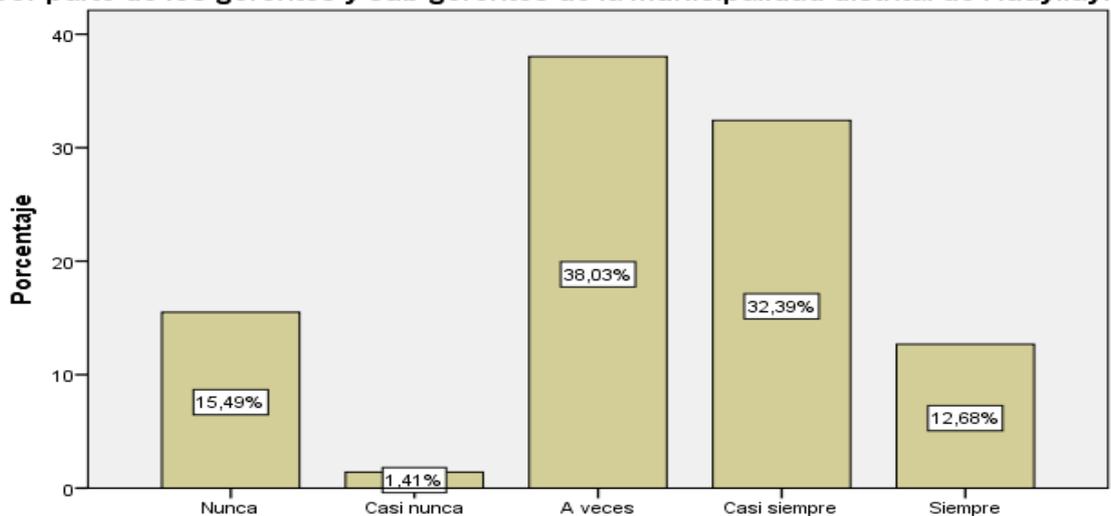


Grafico del cuadro No- 1

4.2.2. Los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay actúan con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general

Cuadro No- 2

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	11	15,5
Casi nunca	26	36,6
A veces	22	31,0
Casi siempre	8	11,3
Siempre	4	5,6
Total	71	100,0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer si actúan con rectitud, honradez y honestidad los gerentes y subgerentes de la institución municipal; se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 15,5% de la muestra encuestada manifiestan **Nunca** que existe de conocer si actúan con rectitud, honradez y honestidad los gerentes y subgerentes de la institución municipal.
2. Un 36,6% de la muestra encuestada manifiestan **Casi nunca** que existe de conocer si actúan con rectitud, honradez y honestidad los gerentes y subgerentes de la institución municipal.

3. Un 31% de la muestra encuestada opinan que **A veces** de conocer si actúan con rectitud, honradez y honestidad los gerentes y subgerentes de la institución municipal
4. Un 11,3% de la muestra encuestada manifiestan **En desacuerdo** de conocer si actúan con rectitud, honradez y honestidad los gerentes y subgerentes de la institución municipal.
5. Un 5,6% de la muestra encuestada manifiestan **Siempre** de conocer si actúan con rectitud, honradez y honestidad los gerentes y subgerentes de la institución municipal

Conclusión:

Los resultados nos muestran un nivel de relación de a veces de conocer si actúan con rectitud, honradez y honestidad los gerentes y subgerentes de la institución municipal.

Figura No- 2

Los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay actúan con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general

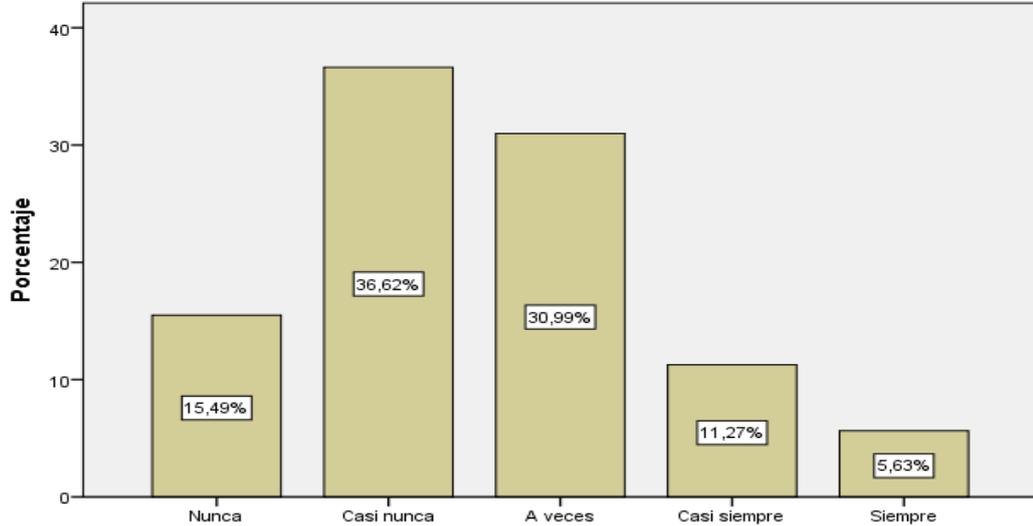


Grafico del cuadro No- 2

4.2.3 Los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay demuestran calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente

Cuadro No- 3

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	9	12,7
Casi nunca	23	32,4
A veces	23	32,4
Casi siempre	13	18,3
Siempre	3	4,2
Total	71	100,0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer si Los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay demuestran calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente; se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 12,7% de la muestra encuestada manifiestan **Nunca** que existe que los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay demuestran calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.
2. Un 32,4% de la muestra encuestada opinan que **casi nunca** que existe que los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay demuestran calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.
3. Un 32,4% de la muestra encuestada opinan **Casi nunca** que existe que los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de

Huayllay demuestran calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.

4. Un 18,3% de la muestra encuestada manifiestan **Casi siempre** que existe que los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay demuestran calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente

5. Un 4,2% de la muestra encuestada manifiestan **Siempre** que existe que los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay demuestran calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.

Conclusión:

Los resultados nos muestran un nivel de relación **de casi siempre** entre Los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay demuestran calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.

Figura No- 3

Los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay demuestran calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.

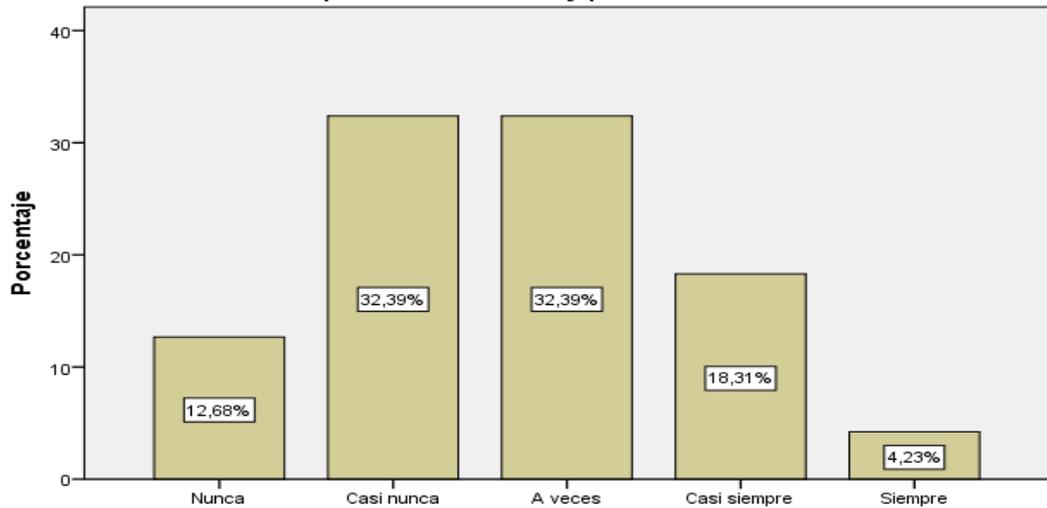


Grafico del cuadro No- 3

4.2.4 Los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay demuestran una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.

Cuadro No- 4

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	12	16,9
A veces	25	35,2
Casi siempre	25	35,2
Siempre	9	12,7
Total	71	100,0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer si los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay demuestran una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones; se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 16,9% de la muestra encuestada manifiestan que **Nunca** los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay demuestran una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.
2. Un 35,2% de la muestra encuestada manifiestan **A veces** que los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay demuestran una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.
3. Un 35,2% de la muestra encuestada opinan estar **Casi siempre de acuerdo** que Los gerentes y sub gerentes de la municipalidad

distrital de Huayllay demuestran una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.

4. Un 12,7% de la muestra encuestada están de acuerdo **siempre** que los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay demuestran una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.

Conclusión:

Los resultados nos muestran un nivel **regular** que los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay demuestran una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.

Figura No- 4

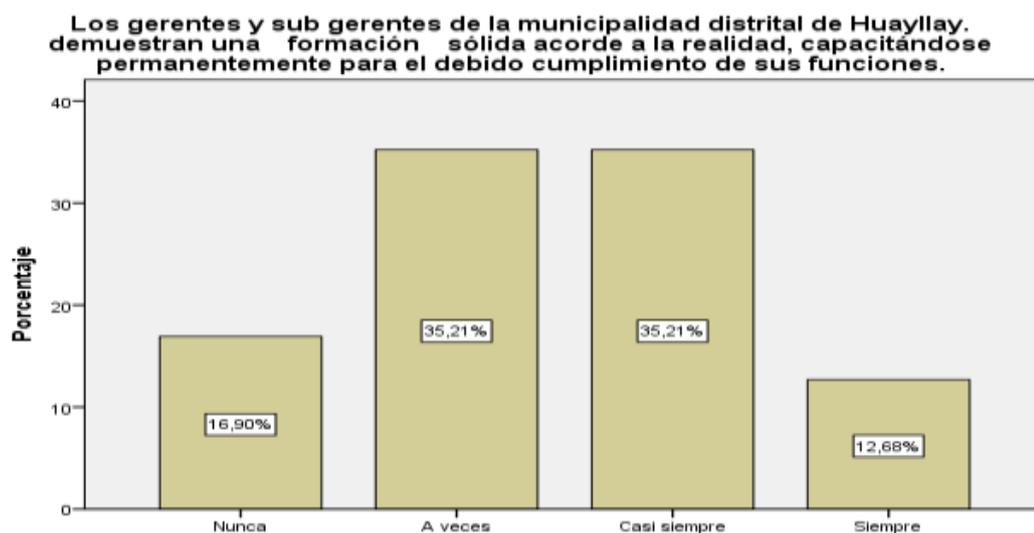


Grafico del cuadro No- 4

4.2.5 Los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay expresa autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de hechos

Cuadro No- 5

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	11	15,5
Casi nunca	26	36,6
A veces	23	32,4
Casi siempre	7	9,9
Siempre	4	5,6
Total	71	100,0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer si existe óptima confianza si los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay expresa autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de hechos; se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 15,5% de la muestra encuestada manifiestan que **Nunca** los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay expresan autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de hechos.
2. Un 36,6% de la muestra encuestada manifiestan **Casi nunca** que los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay expresa autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de hechos.
3. Un 32,4% de la muestra encuestada manifiestan que **A veces** que los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay

expresa autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de hechos

4. Un 9,9% de la muestra encuestada manifiestan **Casi siempre** que los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay expresa autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de hechos

5. Un 5,6% de la muestra encuestada manifiestan **Siempre** que los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay expresa autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de hechos.

Conclusión:

Los resultados nos muestran un nivel regular (casi siempre) de Los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay expresa autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de hechos

Figura No- 5

Los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay expresa autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de hechos

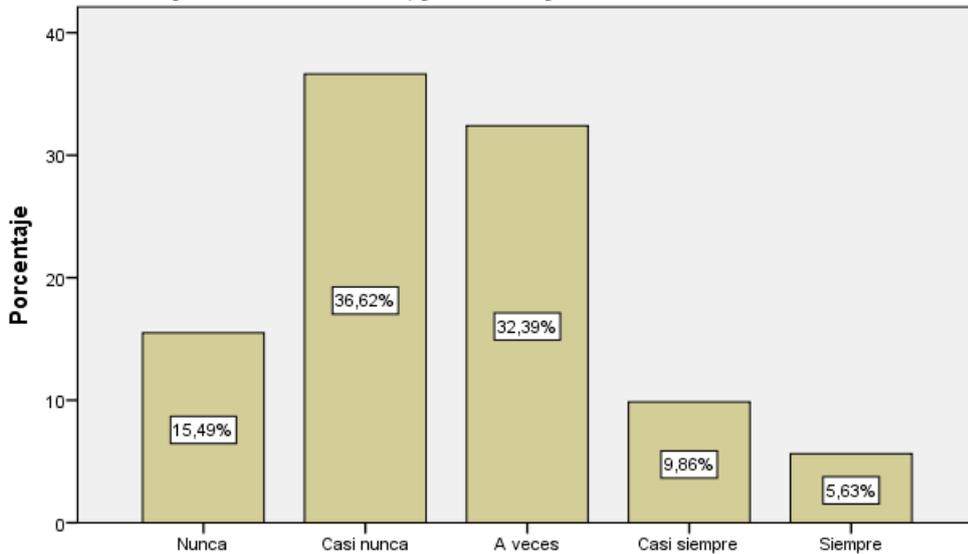


Grafico del cuadro No- 5

4.2.6 Los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay actúan con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución.

Cuadro No- 6

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	16	22,5
Casi nunca	27	38,0
A veces	26	36,6
Casi siempre	1	1,4
Siempre	1	1,4
Total	71	100,0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer si existe compromiso de los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay actúan con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución; se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 22,5% de la muestra encuestada manifiestan que **Nunca** que los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay actúan con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución.
2. Un 38,0% de la muestra encuestada manifiestan **Casi nunca** que Los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay actúan con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución.
3. Un 36,6% de la muestra encuestada manifiestan que **A veces** los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay actúan con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución

4. Un 1,4% de la muestra encuestada manifiestan **Casi siempre** que los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay actúan con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución

5. Un 1,4% de la muestra encuestada manifiestan **Siempre** que los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay actúan con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución

Conclusión: Es preocupante porque existe un nivel de a veces que los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay actúan con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución.

Figura No- 6

Los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay actúan con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución

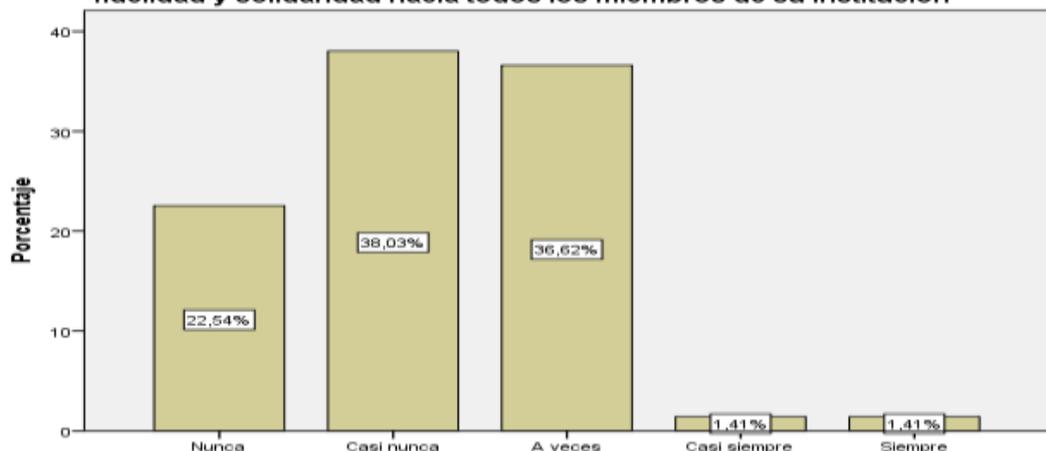


Grafico del cuadro No- 6

4.2.7 Los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay tienen permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno de los trabajadores lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones.

Cuadro No- 7

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	8	11,3
A veces	23	32,4
Casi siempre	23	32,4
Siempre	17	23,9
Total	71	100,0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer si Los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay tienen permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno de los trabajadores lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones; se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 11,3% de la muestra encuestada manifiestan que **Nunca** los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay tienen permanente disposición para el cumplimiento de sus

funciones, otorgando a cada uno de los trabajadores lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones.

2. Un 32,4% de la muestra encuestada manifiestan **A veces** que los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay tienen permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno de los trabajadores lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones
3. Un 32,4% de la muestra encuestada opinan **Casi siempre** que Los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay tienen permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno de los trabajadores lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones
4. Un 23,9% de la muestra encuestada manifiestan **siempre** que los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay tienen permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno de los trabajadores lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones

Conclusión:

Los resultados nos muestran un nivel **casi siempre** los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay tienen permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno de los trabajadores lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones.

Figura No- 7
Los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay tienen permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno de los trabajadores lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones

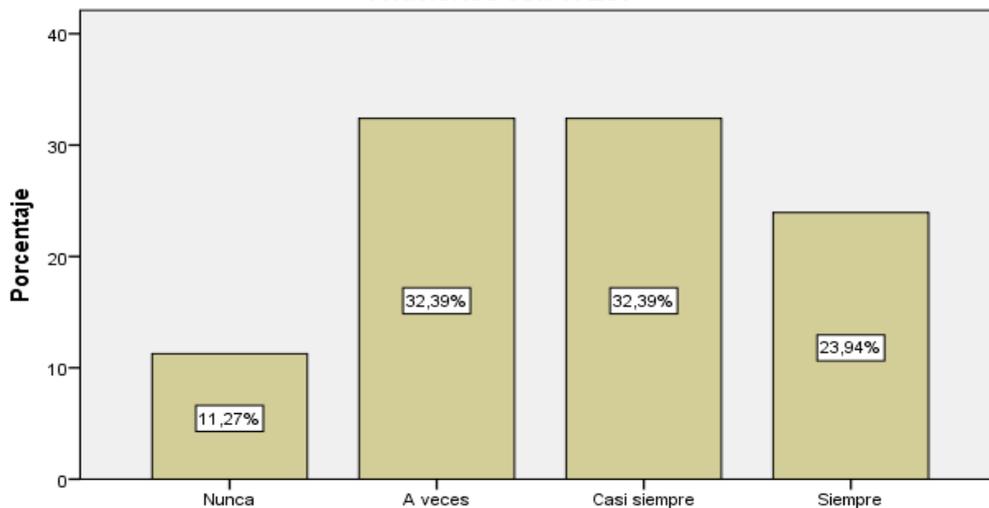


Grafico del cuadro No- 7

4.2.8 Los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay actúan con absoluta imparcialidad política, económica

o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas.

Cuadro No- 8

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	13	18,3
Casi nunca	30	42,3
A veces	21	29,6
Casi siempre	4	5,6
Siempre	3	4,2
Total	71	100,0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer si Los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay actúan con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas; se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 18,3% de la muestra encuestada manifiestan que **Nunca** los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay

actúan con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas.

2. Un 42,3% de la muestra encuestada manifiestan **Casi nunca** que Los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay actúan con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas.
3. Un 29,6% de la muestra encuestada opinan que **A veces** los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay actúan con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas
4. Un 5,6% de la muestra encuestada manifiestan **Casi siempre** los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay actúan con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas

5. Un 4,2% de la muestra encuestada manifiestan que **Siempre** los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay actúan con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas

Conclusión:

Los resultados nos muestran un nivel de **casi nunca**, los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay actúan con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas

Figura No- 8

Los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay actúan con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas

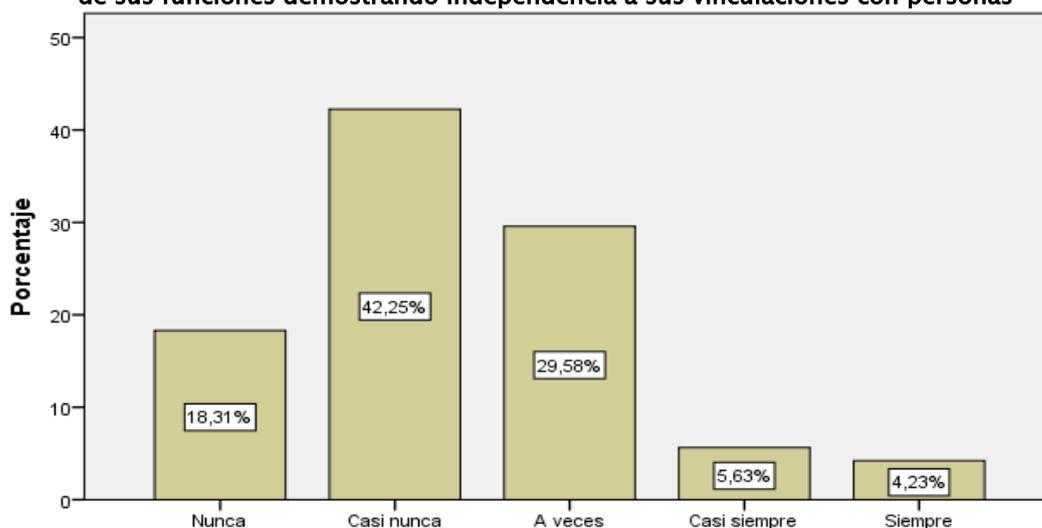


Grafico del cuadro No- 8

4.2.9 Los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay ejecutan los actos del servicio de manera transparente, y estos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica.

Cuadro No- 9

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	7,0
Casi nunca	25	35,2
A veces	27	38,0
Casi siempre	11	15,5
Siempre	3	4,2
Total	71	100,0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado

INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer si los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay ejecutan los actos del servicio de manera transparente, y estos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica; se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 7,0% de la muestra encuestada manifiestan que **Nunca** los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay ejecutan los actos del servicio de manera transparente, y estos actos

tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica

2. Un 35,2% de la muestra encuestada manifiestan **Casi nunca** Los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay ejecutan los actos del servicio de manera transparente, y estos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica
3. Un 38% de la muestra encuestada opinan **A veces** que los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay ejecutan los actos del servicio de manera transparente, y estos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica
4. Un 15,5% de la muestra encuestada manifiestan **Casi siempre** que los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay ejecutan los actos del servicio de manera transparente, y estos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica
5. Un 4,2% de la muestra encuestada manifiestan que **Siempre** los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay

ejecutan los actos del servicio de manera transparente, y estos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica

Conclusión:

Los resultados nos muestran un nivel de **regular** que los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay ejecutan los actos del servicio de manera transparente, y estos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica

Figura No- 9

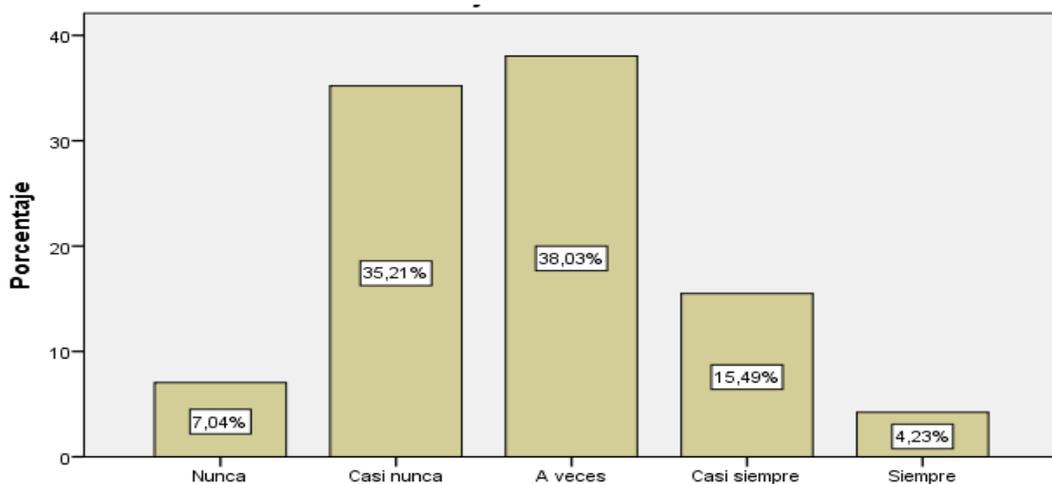


Grafico del cuadro No- 9

4.2.10 Los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay guardan reserva respecto de hechos o informaciones de

los que tenga conocimiento con motivo del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades.

Cuadro No- 10

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	22	31,0
Casi nunca	19	26,8
A veces	22	31,0
Casi siempre	8	11,3
Total	71	100,0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer si Los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay guardan reserva respecto de hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades; se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 31% de la muestra encuestada manifiestan que **Nunca** los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay guardan reserva respecto de hechos o informaciones de los que

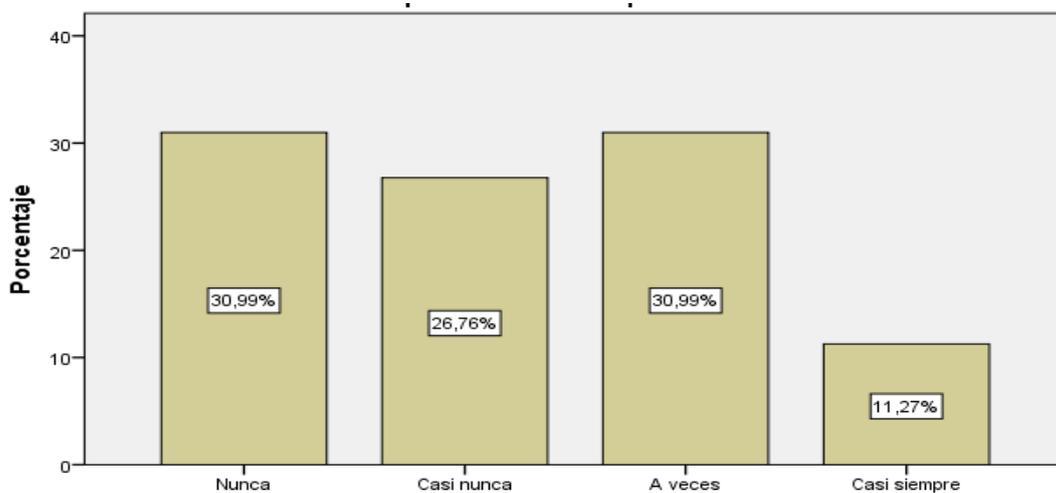
tenga conocimiento con motivo del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades

2. Un 26,8% de la muestra encuestada manifiestan que **Nunca** los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay guardan reserva respecto de hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades.
3. Un 31% de la muestra encuestada opinan que **A veces** que los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay guardan reserva respecto de hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades.
4. Un 11,3% de la muestra encuestada manifiestan que **Casi siempre** los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay guardan reserva respecto de hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades

Conclusión:

1. Los resultados nos muestran un nivel aceptable de que se guarda reserva de hechos o informaciones del ejercicio de sus funciones

Figura No- 10



- 4.2.11 Los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay en mérito del ejercicio de sus funciones adoptan represalias o ejercer coacción contra los servidores públicos u otras personas.

Cuadro No- 11

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	7,0
Casi nunca	25	35,2
A veces	25	35,2
Casi siempre	12	16,9
Siempre	4	5,6
Total	71	100,0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer si existe que los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay en mérito del ejercicio de sus funciones adoptan represalias o ejercer coacción contra los servidores públicos u otras personas; se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 7% de la muestra encuestada manifiestan que **Nunca** los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay en mérito del ejercicio de sus funciones adoptan represalias o ejercer coacción contra los servidores públicos u otras personas
2. Un 35,2% de la muestra encuestada manifiestan **Casi nunca** Los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay en mérito del ejercicio de sus funciones adoptan represalias o ejercer coacción contra los servidores públicos u otras personas
3. Un 35,2% de la muestra encuestada opinan **A veces** los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay en mérito del ejercicio de sus funciones adoptan represalias o ejercer coacción contra los servidores públicos u otras personas.

4. Un 16,9% de la muestra encuestada manifiestan **Casi siempre** que los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay en mérito del ejercicio de sus funciones adoptan represalias o ejercer coacción contra los servidores públicos u otras personas.

5. Un 5,6% de la muestra encuestada manifiestan que **Siempre** los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay en mérito del ejercicio de sus funciones adoptan represalias o ejercer coacción contra los servidores públicos u otras personas

Conclusión:

Los resultados nos muestran un nivel de que aveces los gerentes y subgerentes adoptan represalias o ejercen coacción contra los servidores públicos u otras personas.

Figura No- 11

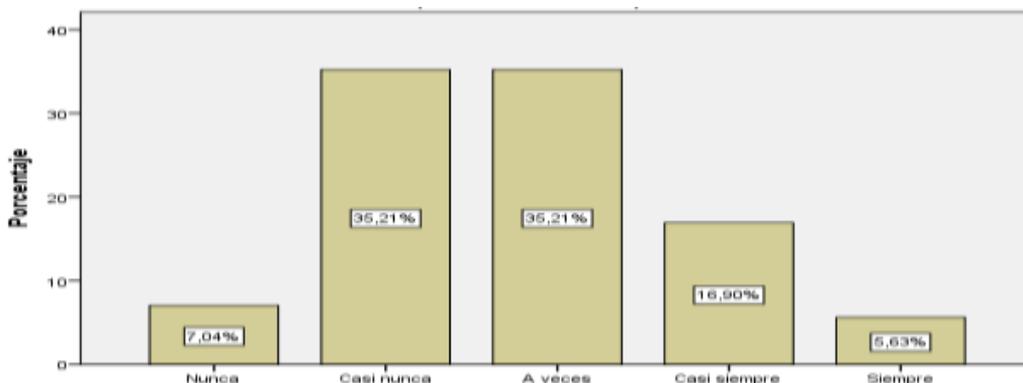


Grafico del cuadro No- 11

4.2.12 Los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay protegen y conservan los bienes del Estado, que le fueron asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso.

Cuadro No- 12

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	2,8
Casi nunca	14	19,7
A veces	25	35,2
Casi siempre	21	29,6
Siempre	9	12,7
Total	71	100,0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer si los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay protegen y conservan los bienes del Estado, que le fueron asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso; se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 2,8% de la muestra encuestada manifiestan que **Nunca** los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay protegen y conservan los bienes del Estado, que le fueron asignados

para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso.

2. Un 19,7% de la muestra encuestada manifiesta que **Casi nunca** Los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay protegen y conservan los bienes del Estado, que le fueron asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso.
3. Un 36,2% de la muestra encuestada opinan que **A veces** los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay protegen y conservan los bienes del Estado, que le fueron asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso
4. Un 29,6% de la muestra encuestada manifiestan que **Casi siempre** los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay protegen y conservan los bienes del Estado, que le fueron asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso.
5. Un 12,7% de la muestra encuestada manifiestan que **Siempre** los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay protegen y conservan los bienes del Estado, que le fueron asignados

para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso

Conclusión:

Los resultados nos muestran que un 36,2% a veces conservan y protegen los bienes que le fueron asignados para el desempeño de sus funciones

Figura No- 12

los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay protegen y conservan los bienes del Estado, que le fueron asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso

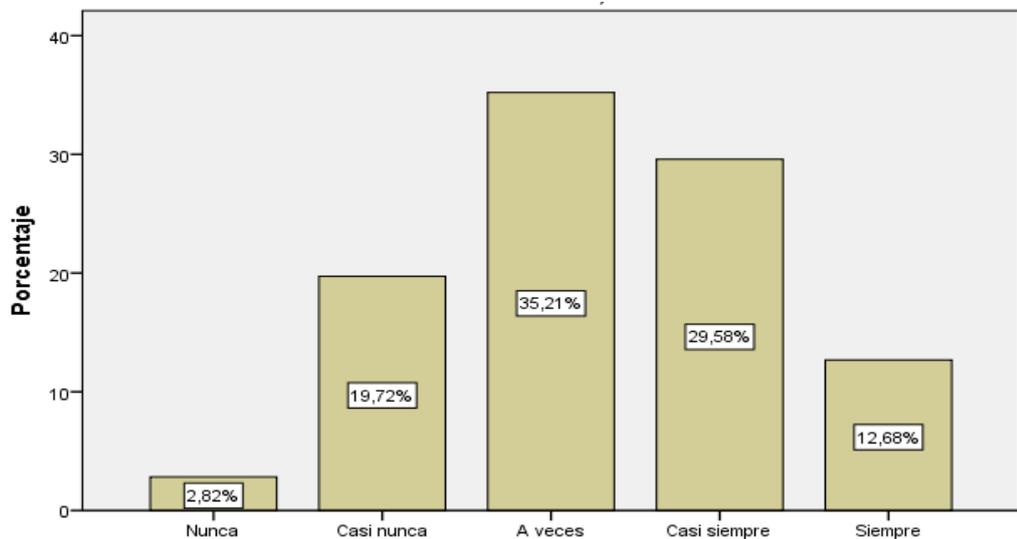


Grafico del cuadro No- 12

4.2.13 Los gerentes y sub gerentes del de la municipalidad distrital de Huayllay desarrollan sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública.

Cuadro No- 13

	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	10	14,1
Malo	25	35,2
Regular	24	33,8
Bueno	7	9,9
Muy bueno	5	7,0
Total	71	100,0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer si los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay desarrollan sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública; se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 14,1% de la muestra encuestada manifiestan de **Muy malo** que los gerentes y sub gerentes del de la municipalidad distrital de Huayllay desarrollan sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública.

2. Un 36,2% de la muestra encuestada manifiestan de **malo** que Los gerentes y sub gerentes del de la municipalidad distrital de Huayllay desarrollan sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública
3. Un 33,8% de la muestra encuestada opinan de **Regular** que Los gerentes y sub gerentes del de la municipalidad distrital de Huayllay desarrollan sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública
4. Un 9,9% de la muestra encuestada manifiestan de **Bueno** que Los gerentes y sub gerentes del de la municipalidad distrital de Huayllay desarrollan sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública
5. Un 7,0% de la muestra encuestada manifiestan de **Muy bueno** Los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay desarrollan sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública

Conclusión:

Los resultados nos muestran que un 33,8% afirman de regular que los gerentes y sub gerentes del de la municipalidad distrital de Huayllay

desarrollan sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública

Figura No- 13

Los gerentes y sub gerentes del de la municipalidad distrital de Huayllay desarrollan sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública

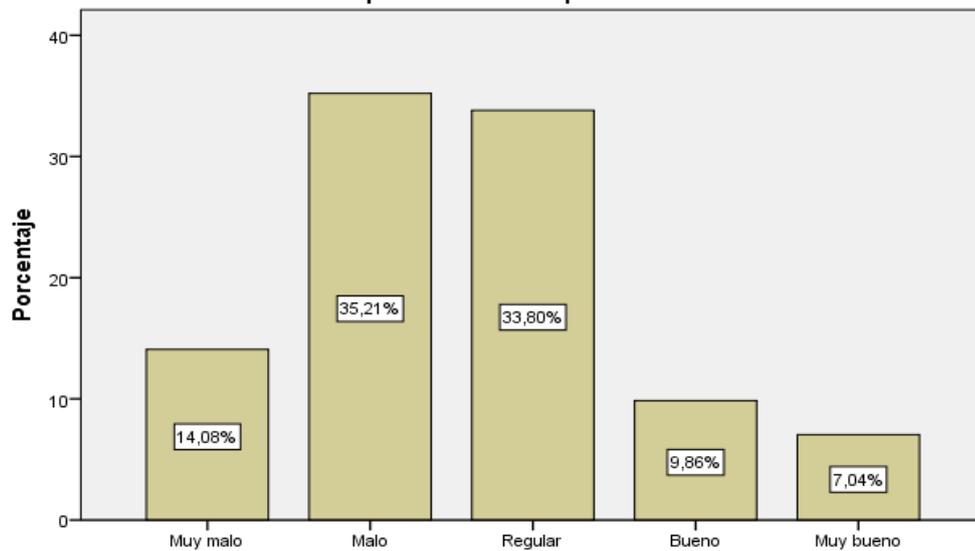


Grafico del cuadro No- 13

B. Prevencion de la corrupcion

4.2.14 ¿Cree Ud. que en la municipalidad existe corrupción?.

Cuadro No- 14

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	7,0
Casi nunca	8	11,3
A veces	27	38,0
Casi siempre	25	35,2
Siempre	6	8,5
Total	71	100,0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

INTERPRETACIÒN:

Con la finalidad de conocer si cree Ud. que en la municipalidad existe corrupci3n; se aplic3 el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 7% de la muestra encuestada manifiestan de **Nunca** que si existe en la municipalidad corrupci3n.
2. Un 11,3% de la muestra encuestada manifiestan **Casi nunca** que si existe en la municipalidad corrupci3n.
3. Un 38,0% de la muestra encuestada opinan de **A veces** que si existe en la municipalidad corrupci3n.
4. Un 35,2% de la muestra encuestada est3n **Casi siempre de acuerdo** que si existe en la municipalidad corrupci3n.
5. Un 8,5% de la muestra encuestada opinan que **Siempre** si existe en la municipalidad corrupci3n.

Conclusi3n:

6. Los resultados nos muestran que un 35,2% afirman que si existe en la municipalidad corrupci3n.

Figura No- 14

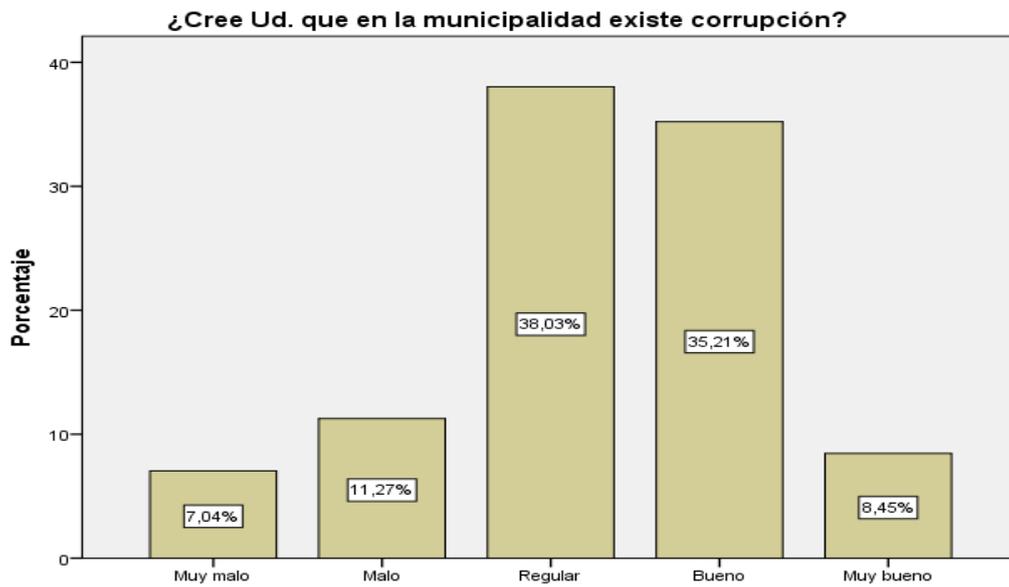


Grafico del cuadro No- 14

4.2.15 ¿Los funcionarios de la municipalidad cree que son corruptos?

Cuadro No- 15

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	8,5
Malo	30	42,3
Regular	8	11,3
Bueno	24	33,8
Muy bueno	3	4,2
Total	71	100,0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer si los funcionarios de la municipalidad cree que son corruptos; se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 8,5% de la muestra encuestada manifiestan que **Nunca** los funcionarios de la municipalidad son corruptos.
2. Un 42,3% de la muestra encuestada manifiestan **Casi nunca** los funcionarios de la municipalidad son corruptos.
3. Un 11,3% de la muestra encuestada opinan que **A veces** los funcionarios de la municipalidad son corruptos.
4. Un 33,8% de la muestra encuestada manifiestan **Casi siempre** los funcionarios de la municipalidad son corruptos.
5. Un 4,2% de la muestra encuestada manifiestan que **Siempre** los funcionarios de la municipalidad son corruptos

Conclusión:

Los resultados nos muestran que un 42,3% afirman los funcionarios de la municipalidad son corruptos.

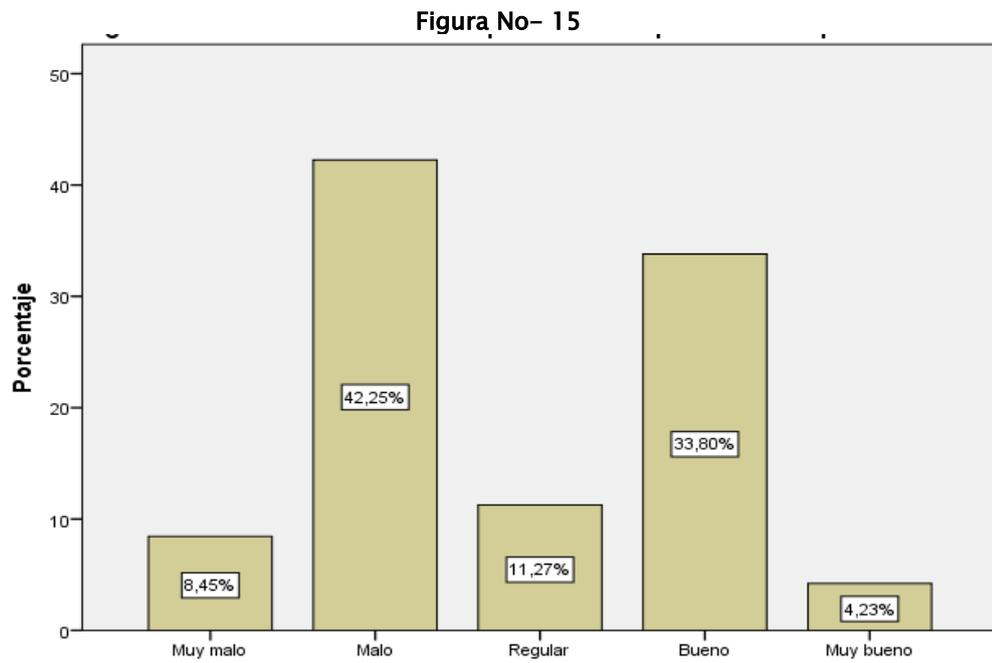


Grafico del cuadro No- 15

4.2.16 Califique el grado de compañerismo y colaboración entre los gerentes y sub gerentes y los trabajadores de la municipalidad.

Cuadro No- 16

	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	15	21,1
Malo	20	28,2
Regular	25	35,2
Bueno	9	12,7
Muy bueno	2	2,8
Total	71	100,0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

INTERPRETACIÒN:

Con la finalidad de conocer si existe el grado de compañerismo y colaboración entre los gerentes y sub gerentes y los trabajadores de la municipalidad; se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 21,1% de la muestra encuestada manifiestan de **Muy malo** que el grado de compañerismo y colaboración entre los gerentes y sub gerentes y los trabajadores de la municipalidad.
2. Un 28,2% de la muestra encuestada manifiestan de **malo** el grado de compañerismo y colaboración entre los gerentes y sub gerentes y los trabajadores de la municipalidad
3. Un 35,2% de la muestra encuestada opinan de **Regular** que el grado de compañerismo y colaboración entre los gerentes y sub gerentes y los trabajadores de la municipalidad
4. Un 12,7% de la muestra encuestada manifiestan de **Bueno** que el grado de compañerismo y colaboración entre los gerentes y sub gerentes y los trabajadores de la municipalidad

5. Un 2,8% de la muestra encuestada manifiestan de **Muy bueno** que el grado de compañerismo y colaboración entre los gerentes y sub gerentes y los trabajadores de la municipalidad.

Conclusión:

Los resultados nos muestran de regular con un 36,2% el grado de compañerismo y colaboración entre los gerentes y sub gerentes y los trabajadores de la municipalidad

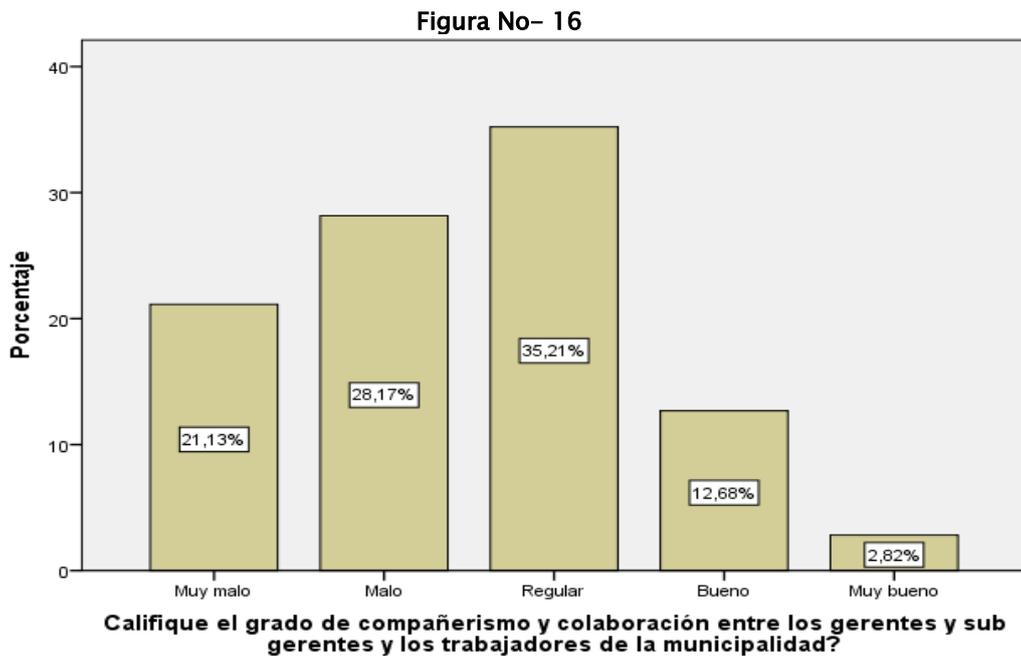


Grafico del cuadro No- 16

4.2.17¿Cómo califica el nivel de conflictos entre los gerentes y trabajadores de la municipalidad?

Cuadro No- 17

	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	21	29,6
Malo	13	18,3
Regular	20	28,2
Bueno	13	18,3
Muy bueno	4	5,6
Total	71	100,0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer si el nivel de conflictos entre los gerentes y trabajadores de la municipalidad; se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 29,6% de la muestra encuestada manifiestan de **Muy malo** el nivel de conflictos entre los gerentes y trabajadores de la municipalidad.
2. Un 18,3% de la muestra encuestada manifiestan **De malo** el nivel de conflictos entre los gerentes y trabajadores de la municipalidad?
3. Un 28,2% de la muestra encuestada opinan de **Regular** el nivel de conflictos entre los gerentes y trabajadores de la municipalidad.

4. Un 18,3% de la muestra encuestada opinan de **Bueno** la solución de conflictos entre los gerentes y trabajadores de la municipalidad.

5. Un 5,6% de la muestra encuestada manifiestan de **Muy bueno** que es bueno el nivel de conflictos entre los gerentes y trabajadores de la municipalidad?.

Conclusión:

Los resultados nos muestran que un 28,2% afirman de regular la solución el nivel de conflictos entre los gerentes y trabajadores de la municipalidad

Figura No- 17

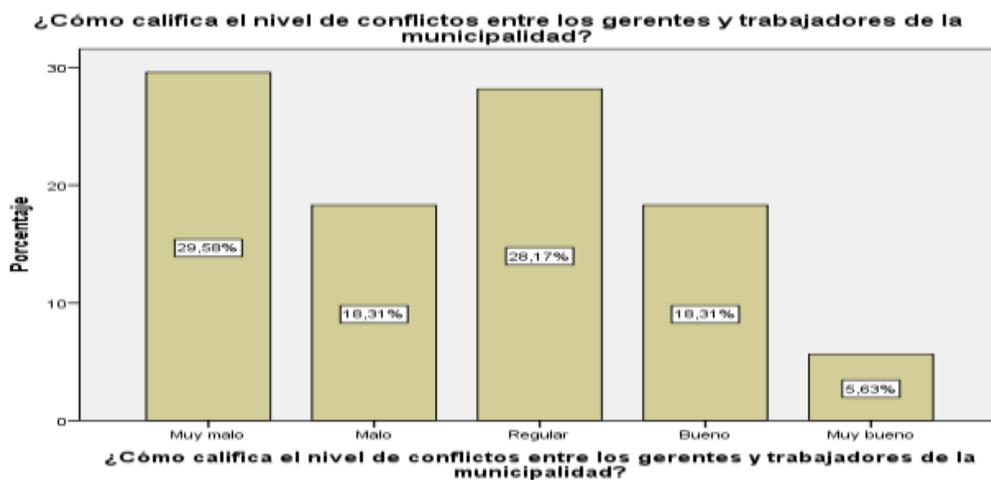


Grafico del cuadro No- 17

4.2.18 ¿Cómo califica el nivel de conflictos entre los trabajadores de la municipalidad?.

Cuadro No- 18

	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	3	4,2
Malo	7	9,9
Regular	29	40,8
Bueno	27	38,0
Muy bueno	5	7,0
Total	71	100,0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer si existe el nivel de conflictos entre los trabajadores de la municipalidad; se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 4,2% de la muestra encuestada manifiestan de **Muy malo** el nivel de conflictos entre los trabajadores de la municipalidad.
2. Un 9,9% de la muestra encuestada manifiestan de **Malo** el nivel de conflictos entre los trabajadores de la municipalidad.
3. Un 40,8% de la muestra encuestada opinan de **Regular** el nivel de conflictos entre los trabajadores de la municipalidad.

4. Un 38,0% de la muestra encuestada opinan de **Bueno** el nivel de conflictos entre los trabajadores de la municipalidad.
5. Un 7,0% de la muestra encuestada manifiestan **Muy bueno** el nivel de conflictos entre los trabajadores de la municipalidad.

Conclusión:

Los resultados nos muestran que un 40,8% afirman el nivel de conflictos entre los trabajadores de la municipalidad es regular.

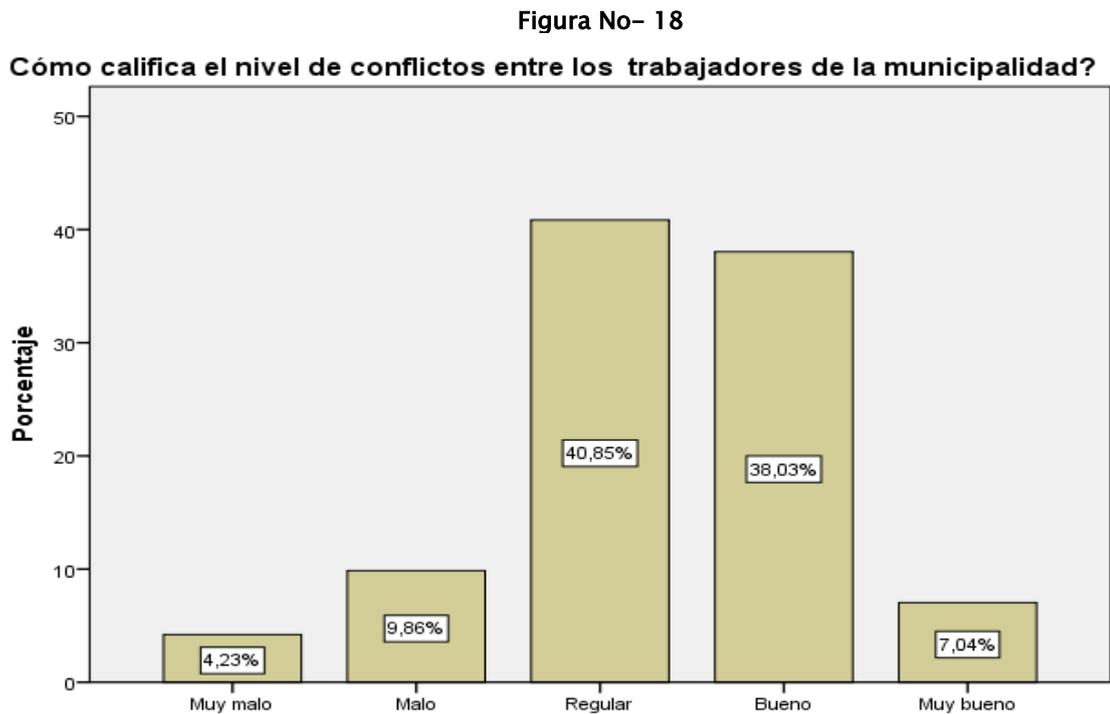


Grafico del cuadro No- 18

- 4.2.19 Cómo califica el nivel de comunicación entre el nivel gerencial y los trabajadores de la municipalidad.

Cuadro No- 19

	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	4	5,6
Malo	3	4,2
Regular	25	35,2
Bueno	23	32,4
Muy bueno	16	22,5
Total	71	100,0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer el nivel de comunicación entre el nivel gerencial y los trabajadores de la municipalidad; se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 5,6% de la muestra encuestada manifiestan que es **Muy malo** el nivel de comunicación entre el nivel gerencial y los trabajadores de la municipalidad.
2. Un 4,2% de la muestra encuestada manifiestan que es **Malo** el nivel de comunicación entre el nivel gerencial y los trabajadores de la municipalidad.
3. Un 35,2% de la muestra encuestada opinan de **Regular** el nivel de comunicación entre el nivel gerencial y los trabajadores de la municipalidad.

4. Un 32,4% de la muestra encuestada manifiestan de **Bueno** el nivel de comunicación entre el nivel gerencial y los trabajadores de la municipalidad.
5. Un 22,5% de la muestra encuestada manifiestan de **Muy bueno** el nivel de comunicación entre el nivel gerencial y los trabajadores de la municipalidad.

Conclusión:

Los resultados nos muestran que solamente un 35,2% afirman que es regular el nivel de comunicación entre el nivel gerencial y los trabajadores de la municipalidad.

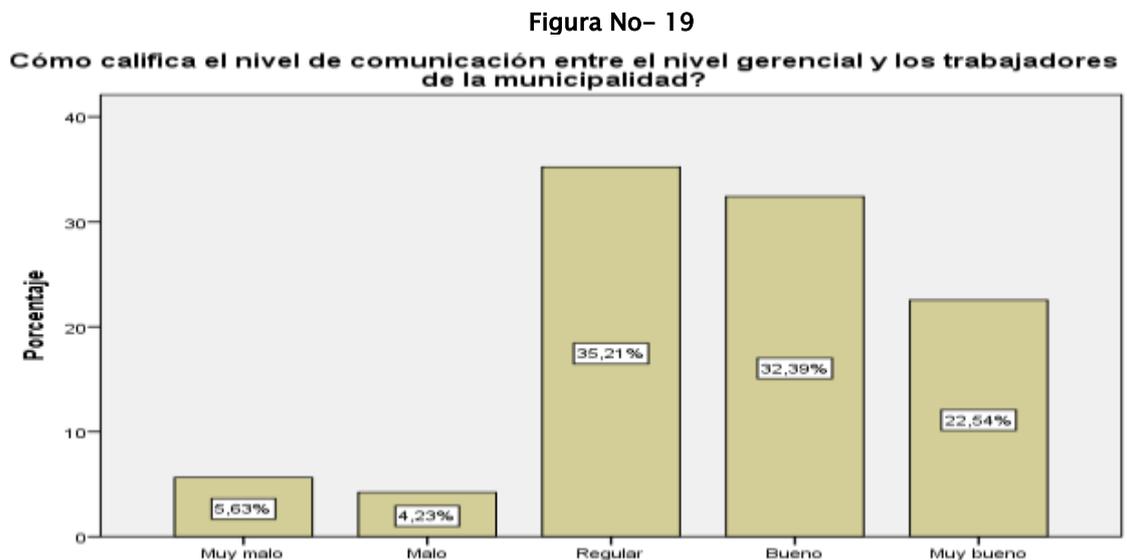


Grafico del cuadro No- 19

4.2.20 ¿Cómo califica las actitudes de los trabajadores hacia los gerentes de la municipalidad?.

Cuadro No- 20

	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	8	11,3
Malo	26	36,6
Regular	28	39,4
Bueno	5	7,0
Muy bueno	4	5,6
Total	71	100,0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer si las actitudes de los trabajadores hacia los gerentes de la municipalidad, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 11,3% de la muestra encuestada manifiestan de **Muy malo** las actitudes de los trabajadores hacia los gerentes de la municipalidad.
2. Un 36,6% de la muestra encuestada manifiestan **De malo** las actitudes de los trabajadores hacia los gerentes de la municipalidad
3. Un 39,4% de la muestra encuestada opinan estar de **Regular** las actitudes de los trabajadores hacia los gerentes de la municipalidad
4. Un 7% de la muestra encuestada manifiestan de **Bueno** las actitudes de los trabajadores hacia los gerentes de la municipalidad

5. Un 5,6% de la muestra encuestada manifiestan de **Muy bueno** las actitudes de los trabajadores hacia los gerentes de la municipalidad;

Conclusión:

Un 39,4% de la muestra encuestada están **Regular** las actitudes de los trabajadores hacia los gerentes de la municipalidad

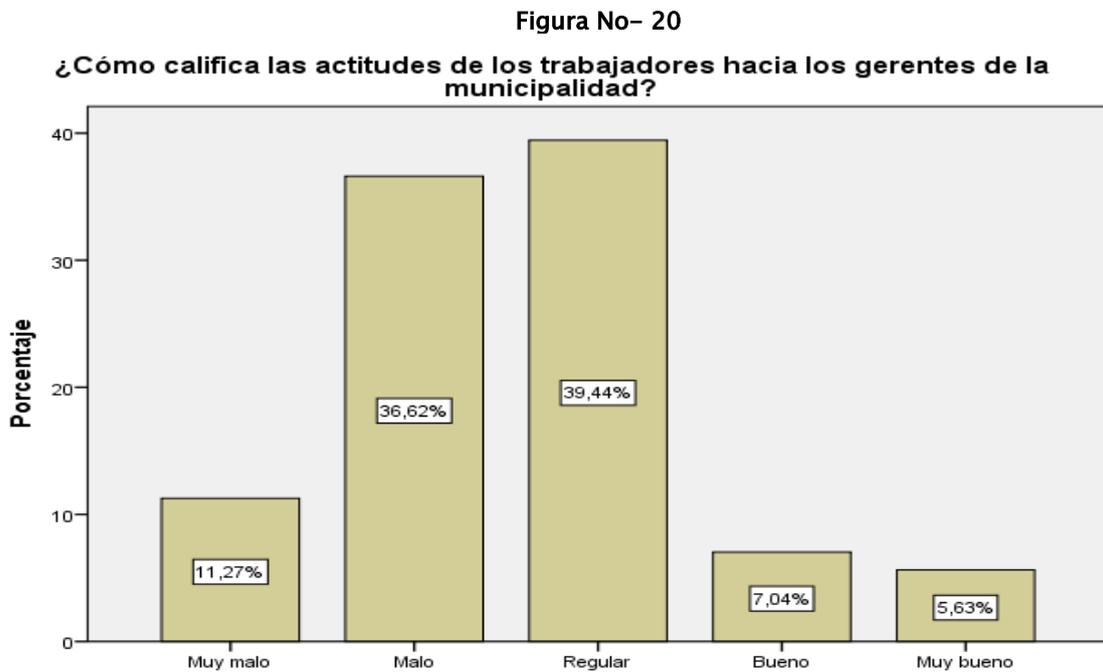


Grafico del cuadro No- 20

4.2.21 Cómo califica grado de relación entre la ética de la función pública de los gerentes y sub gerentes y la prevención de la corrupción

Cuadro No- 20

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	3	4,2
Regular	9	12,7
Bueno	31	43,7
Muy bueno	28	39,4
Total	71	100,0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer si el grado de relación entre la ética de la función pública de los gerentes y sub gerentes y la prevención de la corrupción, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 4,2% de la muestra encuestada manifiestan de **Muy malo** el grado de relación entre la ética de la función pública de los gerentes y sub gerentes y la prevención de la corrupción.
2. Un 12,7% de la muestra encuestada manifiestan **De regular** el grado de relación entre la ética de la función pública de los gerentes y sub gerentes y la prevención de la corrupción
3. Un 43,7% de la muestra encuestada opinan de **Bueno** el grado de relación entre la ética de la función pública de los gerentes y sub gerentes y la prevención de la corrupción

4. Un 39,4% de la muestra encuestada manifiestan de **Muy bueno** el grado de relación entre la ética de la función pública de los gerentes y sub gerentes y la prevención de la corrupción

Conclusión:

Un 43,7% de la muestra encuestada están **Bueno** el grado de relación entre la ética de la función pública de los gerentes y sub gerentes y la prevención de la corrupción

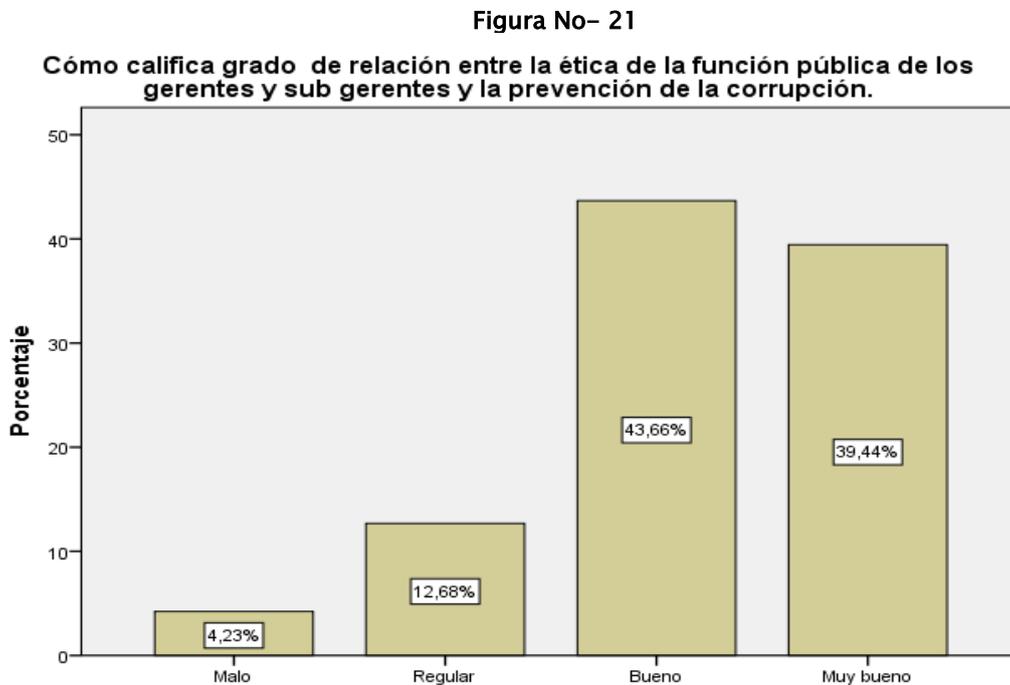


Grafico del cuadro No- 21

4.3. PRUEBA DE HIPOTESIS

Hipótesis general

Prueba de significancia

PRIMERO formulación de hipótesis

Ho: No existe un alto grado de relación entre ética de la función pública y la prevención de la corrupción en la Municipalidad Distrital de Huayllay - Pasco.

H1: Existe un alto grado de relación entre ética de la función pública y la prevención de la corrupción en la Municipalidad Distrital de Huayllay - Pasco

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$ ($X^2_{\text{tabla}} = 26,29$)

SEGUNDO: Elección de la prueba estadística

$$X^2 = \frac{\sum(O_i - E_i)^2}{E_i} = 50,93$$

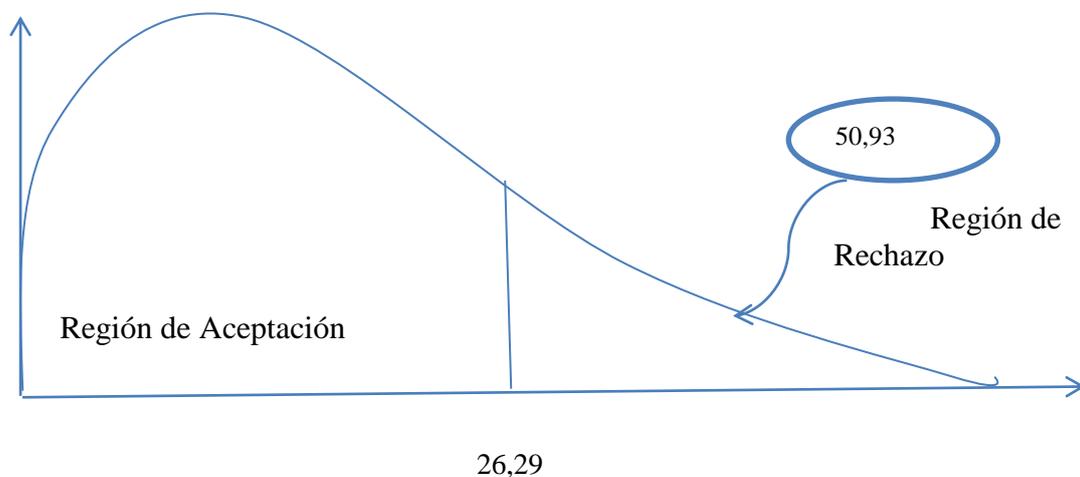
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	50,933 ^a	16	,000
Razón de verosimilitud	57,127	16	,000
Asociación lineal por lineal	,124	1	,725
N de casos válidos	71		

a. 21 casillas (84,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,28.

Fuente: Elaborado por el investigador

TERCERO: comprobar el valor calculado, con el valor que puede ocurrir al azar.



Toma de decisión.

De acuerdo a los resultados, como el Chi-cuadrado estimado es $x^2 = 50,93 > x^2_t = 26,29$ Chi-cuadrado de tabla, afirmamos que 50,93 cae en la región de rechazo, por tanto, se rechaza H_0 : aceptamos la hipótesis alterna H_a

Conclusión: Existe suficiente evidencia estadística a un nivel de $\alpha=0,05$, con un grado de libertad de 16 para concluir que existe un alto grado de relación entre ética de la función pública y la prevención de la corrupción en la Municipalidad Distrital de Huayllay. Es decir que en H_0 : Las filas y las columnas de la tabla son independientes; mientras que en H_a : Hay una dependencia entre las filas y las columnas de la tabla. Como el p-valor computado es 0,04 menor que el nivel de significación $\alpha=0,05$, se debe rechazar la hipótesis nula H_0 : y aceptar la hipótesis alternativa H_a .

Hipótesis específica 1

Prueba de significancia

PRIMERO formulación de hipótesis

H_0 : El nivel de comportamiento ético en la función pública de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco no es relativamente bajo: Es independiente

H_1 : El nivel de comportamiento ético en la función pública de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco es relativamente bajo: Es dependiente

SEGUNDO: establecer el nivel de significancia.

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$ ($X^2_{\text{tabla}} = 26,29$)

TERCERO: Elección de la prueba estadística

$$X^2 = \frac{\sum(O_i - E_i)}{E_i} = 30.56$$

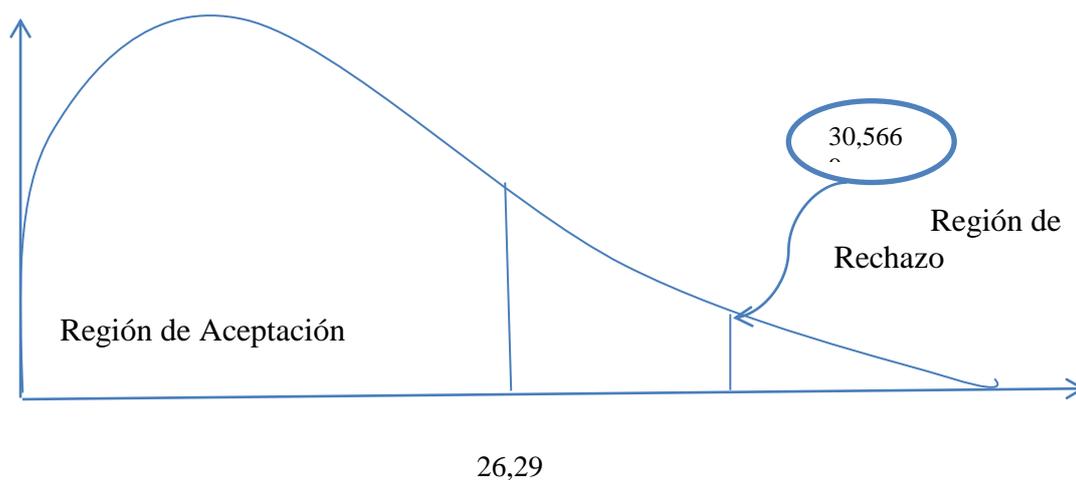
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	30,557 ^a	16	,015
Razón de verosimilitud	39,988	16	,001
Asociación lineal por lineal	2,254	1	,133
N de casos válidos	71		

a. 21 casillas (84,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,07.

Fuente: Elaborado por el investigador

TERCERO: comprobar el valor calculado, con el valor que puede ocurrir al azar.



Toma de decisión.

De acuerdo a los resultados, como el Chi-cuadrado estimado es $x^2 = 30,56 > x^2_t = 26,29$

Chi-cuadrado de tabla, afirmamos que 30,56 cae en la región de rechazo, por tanto, se rechaza H_0 : aceptamos la hipótesis alterna H_a :

Conclusión: Existe suficiente evidencia estadística a un nivel de $\alpha=0,05$, con un grado de libertad de 16 para concluir que el nivel de comportamiento ético en la función pública de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco es relativamente bajo: Es decir que en H_0 : Las filas y las columnas de la tabla son

independientes; mientras que en Ha: Hay una dependencia entre las filas y las columnas de la tabla. Como el p-valor computado es 0,01 menor que el nivel de significación $\alpha=0,05$, se debe rechazar la hipótesis nula H_0 : y aceptar la hipótesis alternativa H_a .

Hipótesis específica 2

Prueba de significancia

PRIMERO formulación de hipótesis

H_0 : La independencia entre el comportamiento ético en la función pública en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco no es bajo.: Es independiente

H_a : La independencia entre el comportamiento ético en la función pública en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco es bajo.: Es dependiente

SEGUNDO: establecer el nivel de significancia.

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$ ($X^2_{\text{tabla}} = 26,29$)

TERCERO: Elección de la prueba estadística

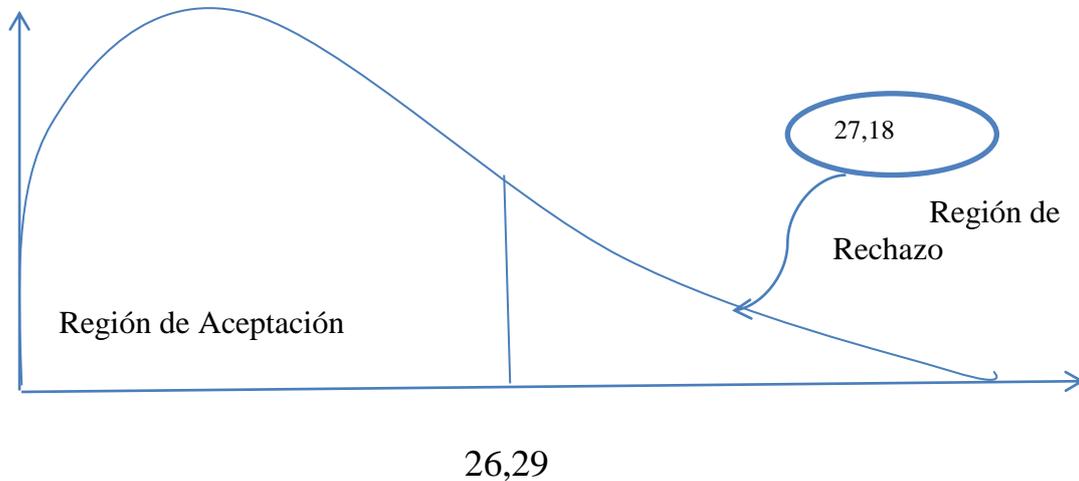
$$X^2 = \frac{\sum(O_i - E_i)^2}{E_i} = 27,18$$

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	27,183 ^a	16	,039
Razón de verosimilitud	26,152	16	,052
Asociación lineal por lineal	,072	1	,788
N de casos válidos	71		

a. 19 casillas (76,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,07.

TERCERO: comprobar el valor calculado, con el valor que puede ocurrir al azar.



Toma de decisión.

De acuerdo a los resultados, como el Chi-cuadrado estimado es $x^2 = 27,18 > x^2_t = 26,29$ Chi-cuadrado de tabla, afirmamos que 27,18 cae en la región de rechazo, por tanto, se rechaza H_0 : aceptamos la hipótesis alterna H_a :

Conclusión: Existe suficiente evidencia estadística a un nivel de $\alpha=0,05$, con grado de libertad de 16 para concluir que la independencia entre el comportamiento ético en la función pública en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco es bajo.: Es dependiente. Es decir que en H_0 : Las filas y las columnas de la tabla son independientes; mientras que en H_a : Hay una dependencia entre las filas y las columnas de la tabla. Como el p-valor computado es 0,03 menor que el nivel de significación $\alpha=0,05$, se debe rechazar la hipótesis nula H_0 : y aceptar la hipótesis alternativa H_a .

CONCLUSION

1. Existe un alto grado de relación entre ética de la función pública de los Gerentes y sub gerentes y la prevención de la corrupción en la Municipalidad Distrital de Hayllay: se determinó que es dependiente desde el punto de vista estadístico.
2. Se concluye que existe relación entre la actuación dentro de los *principios* éticos de los gerentes y sub gerentes tiene una relación directa con la prevención de la corrupción en la municipalidad distrital de Huayllay. Es decir, son dependientes las variables según los resultados estadísticos, como el Chi-cuadrado estimado es 30,56 Chi-cuadrado de tabla, afirmamos que 26,29 cae en la región de rechazo, por tanto, se rechaza H_0 (hipótesis nula).
3. El nivel de comportamiento ético en la función pública de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco es relativamente bajo: De acuerdo a los resultados, obtenidos a través del Chi-cuadrado estimado es 27,18 Chi-cuadrado de tabla, afirmamos que 26,29 cae en la región de rechazo.
4. La independencia entre el comportamiento ético en la función pública en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco es bajo: Es dependiente. De acuerdo a los resultados, el Chi-cuadrado estimado es 26,25 Chi-cuadrado de tabla, es 26,29 cae en la región de rechazo, por tanto se rechaza H_0 .

RECOMENDACIÓN

1. Se recomienda que debe realizarse sensibilización sobre la actuación y los *principios* éticos a los gerentes y sub gerentes por cuanto existe relación directa con la prevención de la corrupción.
2. Se debe inculcar a los gerentes y sub generantes que su actuación debe estar enmarcado dentro *de los deberes* éticos y el cultivo de valores la cual contribuye a lograr la prevención de la corrupción.
3. Se recomienda que la actuación de los gerentes y sub gerentes deben determinar los límites permisibles sobre las prohibiciones éticos por estar directamente relacionado con la prevención de la corrupción.
4. Dado la relación existente entre la ética de la *función pública* de los Gerentes y sub gerentes con la prevención de la corrupción, se recomienda desarrollar programas de sensibilización y socialización permanente.

BIBLIOGRAFÍA

1. Manual de Organización y funciones del Gobierno Regional Pasco – Pasco, Perú
2012
2. Mata Molina, F y Otros (2012) Clima organizacional. Revista Calidad Empresarial, Edición Corporación Calidad.
3. SISK L., Henry y Mario Sverdlik. Administración y Gerencia de Empresas. SOUTH-WESTERN PUBLISHING CO. U.S.A., 2012.
4. FREEMAN, Edward. Administración. Prentice Hall Hispanoamericana, México, 2013.
5. Ley del Código de Ética de la Función Pública Ley N°. 27815 Lima, Perú 2002
6. Goleman, D. (2010), La Inteligencia Emocional en la Empresa, Buenos Aires: Vergara Editor.
7. Metodología de la Investigación Roberto Hernández Sampieri - Mc. Graw Hill, Segunda Edición México 2013.
8. Pautas Metodológicas para Elaborar Proyecto de Tesis” Primera edición. Editorial Universal-Huánuco-Perú – 2011.
9. Metodología de la Investigación – Raúl Pino Gotuzzo – Editorial San Marcos segunda edición – Lima Perú – 2010.
10. Gerencia por objetivos: Peter Drucker- 2004.
11. Weisinger, H. (1998), La Inteligencia Emocional en el Trabajo, Buenos Aires: Vergara.
12. Hernández, D. (2007) “La corrupción y las finanzas públicas municipales”, tesis de maestría de la Universidad Bicentenario de Aragua, Maracay no publicada
13. Hernández, Sampieri et al, (2008). Metodología de la investigación. 4ta. Edición. Editorial Mc Graw Hill. México, D. F.

14. Hernández, Sampieri et al, (2010). Metodología de la investigación. 5ta. Edición. Editorial Mc Graw Hill. México, D. F.
15. Holmes, D (2001), E – Gab. Estrategias para el uso eficiente de Internet en el Gobierno. Mc Graw Hill. México.
16. Ibáñez N y Castillo, R (2008) Epistemología de la Gerencia y sus Métodos. Editorial Comala.Com. Venezuela.
17. Koontz, Harold y Weihrich Heinz (2007) ADMINISTRACIÓN - Una perspectiva Global (12ª. Edición) Mc Graw Hill Interamericana, S. A. México
18. Martínez, Miguel (2002). Comportamiento Humano. Nuevos Métodos de Investigación. 4ta Reimpresión. Editorial, Trillas, México.
19. Martínez, S. y otros (2008) “Panorama del desarrollo municipal en México. Antecedentes, diseño y hallazgos del Índice de Desarrollo Municipal Básico. Artículo publicado en la revista científica, Redalyc. Volumen XVII. Número 1, septiembre 2008 México, D. F. México. Disponible en: www.redalyc.org
20. Méndez, C (1996). Metodología – Guía para elaborar diseños de Investigación en ciencias económicas, contables y administrativas (2ª. Ed.) Mc Graw- Hill. Colombia

ANEXO

Cuestionario

Distinguido Señor:

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitarle su importantísima colaboración en la absolución del presente cuestionario con el cual estoy recogiendo datos para el desarrollo del proyecto de investigación titulado:

“ÉTICA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y LA PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAYLLAY, PASCO – 2017”; de la veracidad de sus respuestas dependerá el éxito de esta investigación, para conocer el grado de relación entre la ética de la función pública de los gerentes y sub gerentes y el clima organizacional del gobierno Regional Pasco, la cual redundará en beneficio de los trabajadores del o Regional Pasco y el suyo, toda vez que usted es parte integrante de ella.

Conocedor de su espíritu altruista y de colaboración, quedamos muy agradecidas.

Atentamente.

INSTRUCCIONES

1. Usted antes de marcar, debe leer con detenimiento las afirmaciones u opiniones y luego debe marcar con un aspa (X), las afirmaciones con la alternativa que usted cree conveniente, marque sólo una alternativa.

3. Las opciones de respuesta se encuentran estructuradas en el cuestionario:

Título del trabajo

“ÉTICA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y LA PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAYLLAY, PASCO - 2017”.

Por favor suplico a usted marca r con un aspa (X) la respuesta que cree conveniente

Datos generales

Identificación	Masculino	Femenino		
Condición	Nombrado	Contratado	Otra modalidad	
Área de trabajo	Jefe de área ()	Profesional ()	Técnico ()	Otro ()

Ética de la función administración

1. Existe respeto de la Constitución y las Leyes, en Todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativo por parte de los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
2. Los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay actúan con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
3. Los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay demuestran calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
4. Los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay demuestran una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
5. Los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay expresa autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de hechos.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
6. Los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay actúan con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
7. Los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay tienen permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno de los trabajadores lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
8. Los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay actúan con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones.					
9. Los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay ejecutan los actos del servicio de manera transparente, y estos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
10. Los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay guardan reserva respecto de hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que le correspondan el acceso y la transparencia de la información pública.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
11. Los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay en mérito del ejercicio de sus funciones adoptan represalias o ejercer coacción contra los servidores públicos u otras personas	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
12. Los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Huayllay protegen y conservan los bienes del Estado, que le fueron asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso, derroche u uso para fines particulares.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
13. Los gerentes y sub gerentes del de la municipalidad distrital de Huayllay desarrollan sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

Prevención de la Corrupción

1. ¿Cree Ud. que en la municipalidad existe corrupción?	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
2. ¿Los funcionarios de la municipalidad cree que son corruptos?	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
3. Califique el grado de compañerismo y colaboración entre los gerentes y sub gerentes y los trabajadores de la municipalidad?	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
4. ¿Cómo califica el nivel de conflictos entre los gerentes y trabajadores de la municipalidad?	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
5. Cómo califica el nivel de conflictos entre los trabajadores de la municipalidad?	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
6. ¿Cómo califica el nivel de comunicación entre el nivel gerencial y los trabajadores de la municipalidad?	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
7. ¿Cómo califica las actitudes de los trabajadores hacia los gerentes de la municipalidad?	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
8. Cómo califica grado de relación entre la ética de la función pública de los gerentes y sub gerentes y la prevención de la corrupción.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

Gracias