UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO

"NIVEL DE CONOCIMIENTO SOBRE LA LEY DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y SU RELACIÓN CON LOS CARGOS QUE OCUPAN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY, DEL DEPARTAMENTO DE UCAYALI, 2020"

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

ABOGADO

ANDREA FERNANDA IGREDA VILLANUEVA
SANDY JAZMIN FERNÁNDEZ ESPINOZA

ASESOR: Dr. RUBÉN ADOLFO CERNA LEVEAU

PUCALLPA – PERÚ

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
COMITÉ DE PLANEAMIENTO

ACTA DE EXAMEN DE GRADO PARA OPTAR EL TITULO DE ABOGADO

En la ciudad de Pucallpa, Siendo las 10 am del día viernes 06 de mayo del año 2022, en el auditorio de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Ucayali, cito en el Pabellón I Segundo Piso, se dio inicio al EXAMEN DE GRADO , correspondiente a la sustentación de la tesis **"NIVEL DE CONOCIMIENTO SOBRE LA LEY DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y SU RELACIÓN CON LOS CARGOS QUE OCUPAN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY, DEL DEPARTAMENTO DE UCAYALI, 2020 "** presentada por los (a) Bachilleres en Derecho y Ciencias Políticas: Andrea Fernanda Igreda Villanueva y Sandy Jazmín Fernández Espinoza.

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos, el Secretario Académico de la Facultad procedió a presentar a los Miembros del Jurado integrados por los docentes: **DR. JUAN ARQUIMEDES NUÑEZ TERREROS (**Presidente), **DR. JOEL ORLANDO SANTILLAN TUESTA** (Miembro) y **Dr. EDGAR GUIZADO MOSCOSO** (Miembro), designados con Memorando Múltiple Nº 112 / 2022-UNU/FDyCP/GyT de fecha 04 de Mayo del 2022; luego del cual el señor presidente instó al Secretario Académico a presentar a los (a) bachilleres examinados.

Acto seguido el Presidente del Jurado invitó a los (a) bachilleres a iniciar su exposición, su informe final de tesis; a cuyo término los miembros del jurado les formularon las siguientes preguntas y objeciones respectivas, las mismas una a una fueron absueltas de forma SATISFACTORIA por las ponentes.

Continuando con el desarrollo de la sustentación y de conformidad con el Reglamento de Grados y Títulos, el presidente invitó a los (a) bachilleres examinados y al público asistente a abandonar la Sala para su correspondiente deliberación en forma reservada.

Seguidamente el Jurado emitió la calificación general, de cuyo resultado se establece que los (a) bachilleres: Andrea Fernanda Igreda Villanueva y Sandy Jazmín Fernández Espinoza fueron **APROBADOS POR UNANIMIDAD**

Reiniciando el acto Público se dio lectura a la presente Acta que los miembros del Jurado la suscribieron en señal de conformidad.
Realizando el juramento de honor y las felicitaciones de los miembros del jurado, el presidente dio por concluido el acto de sustentación siendo a las 11am con 00 minutos del mismo día, de lo que doy fe.

Dr. JUAN ARQUIMEDES NUÑEZ TERREROS
Presidente

Dr. JOEL ORLANDO SANTILLAN TUESTA
Miembro

Dr. EDGAR GUIZADO MOSCOSO
Miembro

Dr. EUDOSIO PAUCAR ROJAS.
Secretario Académico

ACTA DE APROBACIÓN

La presente tesis fue aprobada por los miembros del Jurado Evaluador de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Ucayali como requisito para optar el Título Profesional de Abogado.

Dr. Juan Arquímedes Núñez Terreros
Presidente

Dr. Joel Orlando Santillán Tuesta
Miembro

Dr. Edgar Guizado Moscoso
Miembro

Dr. Rubén Adolfo Cerna Leveau
Asesor

Bach. Andrea Fernanda Igreda Villanueva
Tesista

Bach. Sandy Jazmin Fernandez Espinoza
Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N°0011-2022

La **Dirección de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el **Informe final de Tesis, titulado:**

"NIVEL DE CONOCIMIENTO SOBRE LA LEY DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y SU RELACIÓN CON LOS CARGOS QUE OCUPAN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY, DEL DEPARTAMENTO DE UCAYALI, 2020"

Cuyo(s) autor (es)	:	**IGREDA VILLANUEVA, ANDREA FERNANDA.** **FERNÁNDEZ ESPINOZA SANDY JAZMIN.**
Facultad	:	**DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS.**
Escuela Profesional	:	**DERECHO.**
Asesor(a)	:	**DR. CERNA LEVEAU, RUBÉN ADOLFO**

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 3%.**
En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se FIRMA Y CODIFICA la presente constancia

FECHA 19/01/2022

Dr. ABRAHAM ERMITANIO HUAMAN ALMIRON
Dirección de Producción Intelectual

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Andrea Fernanda Igreda Villanueva
Autor de la TESIS titulada:
Nivel de conocimiento sobre la ley del código de ética de la función pública y su relación con los cargos que ocupan los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, del Departamento de Ucayali, 2020.

Sustentada el año: 2022
Con la asesoría de: Dr. Ruben Cerna Leveau
En la Facultad de: Derecho y Ciencias Políticas
Carrera Profesional de: Derecho

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL [X] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto, me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 06 / 05 / 2022

Email: sandy.fernandez.espinoza@gmail.com Firma:

Teléfono: 949958099 DNI: 70022608

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Sandy Jazmin Fernandez Espinoza
Autor de la TESIS titulada:
Nivel de conocimiento sobre la ley del código de ética de la función pública y su relación con los cargos que ocupan los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, del Departamento de Ucayali, 2020.

Sustentada el año: 2022
Con la asesoría de: Dr. Ruben Cerna Leveau
En la Facultad de: Derecho y Ciencias Políticas
Carrera Profesional de: Derecho

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL [X] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 06 / 05 /2022

Email: sandy.fernandez.espinoza@gmail.com Firma:

Teléfono: 989800688 DNI: 71930035

DEDICATORIA

En cada paso que uno da, en cada meta que uno logra siempre está presente la familia y esta no es la excepción. Son 6 años de estudio que sin su apoyo no hubiera podido ser real.

A mis padres, mi esposo y mi hijo, esta culminación, este logro es por ustedes.

Andrea Fernanda.

A mi mamá Victoria y a mi hermano Erick, ambos son mi motor y motivo más grande en la vida. Mami, nada de esto hubiera sido posible sin ti.

A mi papá, mi amor más bonito, te amo para siempre (Ojalá pudieras leerlo.)

Sandy Jazmin.

AGRADECIMIENTO

A nuestros docentes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas –UNU, por sus conocimientos brindados para nuestra formación profesional.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Pág.

DEDICATORIA…….. vii

AGRADECIMIENTO……. viii

ÍNDICE DE CONTENIDO…… ix

ÍNDICE DE TABLAS……... xii

ÍNDICE DE FIGURAS…….. xiv

RESUMEN……. xvi

ABSTRACT..……. xix

INTRODUCCIÓN…….. xxii

CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN……... 1

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA……..... 1

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA……. 4

1.2.1. Problema General…….…… 4

1.2.2. Problemas Específicos……... 4

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN……..….. 5

1.3.1. Objetivo General……..…… 5

1.3.2. Objetivos Específicos……..……... 5

1.4. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS……..…….. 6

1.4.1. Hipótesis General…….…….. 6

1.4.2. Hipótesis Específicas……..…… 6

1.5. VARIABLES……..…… 7

1.5.1. Variable Independiente……..……. 7

1.5.2. Variable Dependiente……..…… 7

1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE……..……... 7

1.7. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN…….…….. 7
1.8. VIABILIDAD DEL ESTUDIO…….…… 9
1.9. DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO……..……. 9
1.9.1. Delimitación Espacial…….…… 9
1.9.2. Delimitación Temporal…….. 10
1.9.3. Delimitación Teórica…….……. 10
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO……. 11
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN…….……. 11
2.1.1. A Nivel Internacional……..……. 11
2.1.2. A Nivel Nacional……..…… 14
2.2. BASES TEÓRICAS……..……... 16
2.2.1. Bases Epistemológicas……..…… 16
2.2.2. Bases Etimológicas……..…….. 23
2.2.3. Marco Conceptual……..……. 23
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS……..……... 53
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN…… 55
3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN…….. 55
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA……... 55
3.2.1. .Población……..…… 55
3.2.2. Muestra…….……... 55
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.. 56
3.3.1. Técnica de Recolección de Datos……..… 56
3.3.2. Instrumento de Recolección de Datos……... 57
3.4. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO…….. 58
3.4.1. Prueba de Validez……..……. 58

3.5. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.. 58

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN…….…… 60

4.1. RESULTADOS……..… 60

4.2. DISCUSIÓN……...…… 75

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES…….…. 76

5.1. CONCLUSIONES……..… 76

5.2. RECOMENDACIONES……..... 77

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA……..... 79

ANEXO……..…. 80

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1. Operacionalización de variables……..... 7

Tabla 2. ¿Usted conoce el código de ética del servidor público?..... 60

Tabla 3. ¿Conoce usted los PRINCIPIOS del Código de Ética del funcionario público?..... 61

Tabla 4. ¿Conoce usted los DEBERES del Código de Ética del funcionario público?..... 62

Tabla 5. ¿Conoce usted las PROHIBICIONES del Código de Ética del funcionario público?..... 63

Tabla 6. ¿Conoce usted los mecanismos e incentivos que tiene la institución para fomentar una actuación correcta, transparente y leal por parte de sus servidores públicos?..... 64

Tabla 7. ¿Conoce usted las sanciones y/o responsabilidades administrativas, civiles o penales que se aplican en caso de incumplimiento al código de ética?..... 65

Tabla 8. ¿Considera usted que en el presente año se le ha capacitado adecuadamente sobre el código de ética en función al cargo que desempeña?..... 66

Tabla 9. ¿Sabe Ud. que es importante que el servidor público no debe adoptar represalia de ningún tipo o ejercer coacción alguna contra otros servidores públicos u otras personas?..... 67

Tabla 10. ¿Sabe Ud. que es importante conocer el código de ética de la función pública para el buen ejercicio al cargo que se desempeña?..... 68

Tabla 11. ¿Sabe Ud. que debe actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones?..... 69

Tabla 12. ¿Sabe Ud. que todo funcionario público debe ejecutar sus actos de manera transparente?..... 70

Tabla 13. ¿Sabe Ud. como funcionario público debe proteger y conservar los bienes del Estado, debiendo utilizar los que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones, sin emplear o permitir que otros empleen los bienes del Estado para fines particular…… 71

Tabla 14. ¿Para finalizar, qué cargo ocupa usted?..... 72

Tabla 15. Conocimiento del Código de Ética según el cargo laboral... 73

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 1. ¿Usted conoce el código de ética del servidor público?..... 60

Figura 2. ¿Conoce usted los PRINCIPIOS del Código de Ética del funcionario público?..... 61

Figura 3. ¿Conoce usted los DEBERES del Código de Ética del funcionario público?..... 62

Figura 4. ¿Conoce usted las PROHIBICIONES del Código de Ética del funcionario público?..... 63

Figura 5. ¿Conoce usted los mecanismos e incentivos que tiene la institución para fomentar una actuación correcta, transparente y leal por parte de sus servidores públicos?..... 64

Figura 6. ¿Conoce usted las sanciones y/o responsabilidades administrativas, civiles o penales que se aplican en caso de incumplimiento al código de ética?..... 65

Figura 7. ¿Considera usted que en el presente año se le ha capacitado adecuadamente sobre el código de ética en función al cargo que desempeña?..... 66

Figura 8. ¿Sabe Ud. que es importante que el servidor público no debe adoptar represalia de ningún tipo o ejercer coacción alguna contra otros servidores públicos u otras personas?..... 67

Figura 9. ¿Sabe Ud. que es importante conocer el código de ética de la función pública para el buen ejercicio al cargo que se desempeña?..... 68

Figura 10. ¿Sabe Ud. que debe actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones?..... 69

Figura 11. ¿Sabe Ud. que todo funcionario público debe ejecutar sus actos de manera transparente?..... 70

Figura 12. ¿Sabe Ud. como funcionario público debe proteger y conservar los bienes del Estado, debiendo utilizar los que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones, sin emplear o permitir que otros empleen los bienes del Estado para fines particular……. 71

Figura 13. ¿Para finalizar, qué cargo ocupa usted?..... 72

Figura 14. Conocimiento del Código de Ética según el cargo laboral…….. 73

RESUMEN

La presente tesis buscó explorar los niveles de conocimiento sobre el Código de Ética de la Función Pública y su relación con los cargos que ocupan los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, en el periodo octubre a diciembre del 2020. De acuerdo al informe mundial de índice de percepción de la corrupción (IPC, Berlín 2021) publicado por Trasparencia Internacional y Proética, de los 180 países estudiados, el Perú ocupa la posición 105, por debajo de otros países sudamericanos, estos resultados nos muestran la peor ubicación de nuestro país en lo que va del siglo XXI. Es importante decir que el departamento de Ucayali no ha sido ajeno en relación a este problema. Según un cálculo realizado por la Contraloría General de la República, la región habría perdido por la corrupción y la inconducta funcional más S/ 408 millones. Además, se identificó que 876 funcionarios y servidores públicos habrían cometido irregularidades administrativas, penales y civiles, entre los años 2016 y 2020. El perjuicio económico causado por estos flagelos limita, y en algunos casos, despoja de servicios básicos a la población. Según cifras del INEI, casi la mitad de la población ucayalina no accede a servicios básicos de agua y saneamiento, lo que ocasiona enfermedades y refleja la pobreza en la región. Por ejemplo, el 56.4% de hogares no cuenta con agua potable, superando incluso el promedio nacional (32.6%). Mientras que los hogares sin acceso a desagüé alcanza el 48.6%. Se identificó además que el 53.7% de niños sufren de anemia, que conlleva a problemas en el desarrollo físico y cognitivo de los menores. Muestra de ello es que solo un 4.8% de escolares de secundaria comprenden lo que leen, y solo el 4.7% rinde en matemáticas, de acuerdo al INEI. La municipalidad distrital de Manantay, que es materia de investigación de nuestra tesis, tampoco

escapa a esta penosa realidad, en los últimos años dicha entidad edil ha mostrado una crisis ética nunca vista, que refleja una muestra de la falta de valores, principios y una total vulneración al Código de Ética de la Función Pública. Es así, que se formuló el problema de la presente investigación a través de la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre el Nivel de comprensión sobre la Ley del Código de Ética de la Función Pública y los cargos que ocupan los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, del Departamento de Ucayali, 2020? La investigación es descriptiva correlacional, correlacional porque se centra en determinar la relación que existe entre dos variables de estudio, y descriptiva porque las variables no han sido manipuladas y se estudiaron tal cual se presentaron. A la tesis se planteó el siguiente objetivo: identificar el nivel de conocimiento sobre el Código de Ética de la Función Pública y su relación con los cargos que ocupan los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, en el periodo de Octubre a Diciembre del 2020. Para ello se utilizó como instrumentos: listas de chequeo, cuestionario de preguntas, cedula de entrevista, y la Prueba de Hipótesis de correlación de Rho de Spearman; la técnica utilizada fue la aplicación de una entrevista cara a cara con los servidores públicos de la Municipalidad distrital de Manantay. La muestra de estudio estuvo conformada por 32 trabajadores de la entidad edil. Los resultados al explorar sobre los niveles de conocimiento de los servidores públicos según el cargo fueron los siguientes: solo el 35% de los trabajadores administrativos tienen un conocimiento alto, el 10% medio, y un preocupante 55% bajo. Respecto a los trabajadores de seguridad, el 20% tienen conocimiento alto, 20% mediano, 60% bajo. Asimismo, ningún trabajador de limpieza cuenta con conocimiento alto, el 28.6 cuenta con un conocimiento medio y un 71.4% es bajo.

Estos resultados demuestran que los conocimientos son variantes según el cargo, siendo los trabajadores administrativos los que tienen mayor conocimiento en relación a los trabajadores de limpieza y vigilancia, aunque las cifras de los niveles de conocimiento están por debajo de lo aceptable. Se concluye por la evidencia que los trabajadores no conocen el Código de Ética de la Función Pública, y si a esto le sumamos el no estar capacitados en los principios, responsabilidades y prohibiciones que establecen el Código de Ética de la Función Pública, aprobada por Ley N° 27815, el año 2002. Tal desconocimiento puede llevar a los trabajadores de la entidad edil a cometer actos de corrupción que atentan contra los intereses ciudadanos y los bienes públicos del estado. Es por ello que es importante que los servidores y funcionarios se encuentren capacitados para el cumplimiento de sus funciones, y actúen con honestidad y respeto a los usuarios.

Palabras claves: Ley del código de ética del funcionario público y los cargos que ocupan los trabajadores.

ABSTRACT

This thesis seeks to explore the levels of knowledge about the Code of Ethics of the Public Function and its relationship with the positions held by the workers of the District Municipality of Manantay, in the period October to December 2020. According to the world report on the corruption perception index (IPC, Berlin 2021) published by Transparency International and Proethics, of the 180 countries studied, Peru occupies position 105, below other South American countries, these results show us the worst location of our country so far in the 21st century. It is important to say that the department of Ucayali has not been oblivious to this problem. According to a calculation made by the Comptroller General of the Republic, the region would have lost more than S/ 408 million due to corruption and functional misconduct. In addition, it was identified that 876 officials and public servants had committed administrative, criminal, and civil irregularities between 2016 and 2020. The economic damage caused by these scourges limits, and in some cases, deprives the population of basic services. According to INEI figures, almost half of the Ucayali population does not have access to basic water and sanitation services, which causes illness and reflects poverty in the region. For example, 56.4% of households do not have drinking water, even exceeding the national average (32.6%). While households without access to drainage reaches 48.6%. It was also identified that 53.7% of children suffer from anemia, which leads to problems in the physical and cognitive development of minors. Proof of this is that only 4.8% of high school students understand what they read, and only 4.7% perform in mathematics, according to INEI.The district municipality of Manantay, which is the subject of investigation of our thesis, does not escape this sad reality either, in recent years said municipal

entity has shown an ethical crisis never seen before, which reflects a sample of the lack of values, principles and a total violation of the Code of Ethics of the Public Function. Thus, the problem of this research was formulated through the following question: What relationship exists between the Level of understanding of the Law of the Code of Ethics of the Public Function and the positions held by the workers of the District Municipality of Manantay, of the Department of Ucayali, 2020? The research is descriptive correlational, correlational because it focuses on determining the relationship between two study variables, and descriptive because the variables have not been manipulated and were studied as they were presented. The following objective was proposed for the thesis: to identify the level of knowledge about the Code of Ethics of the Public Function and its relationship with the positions held by the workers of the District Municipality of Manantay, in the period from October to December 2020. To do this, the following instruments were used: checklists, questionnaire of questions, interview card, and Spearman's Rho Correlation Hypothesis Test; the technique used was the application of a face-to-face interview with the public servants of the District Municipality of Manantay. The study sample consisted of 32 workers of the municipal entity. The results when exploring the levels of knowledge of public servants according to the position were the following: only 35% of administrative workers have high knowledge, 10% medium, and a worrying 55% low. Regarding security workers, 20% have high knowledge, 20% medium, 60% low. Likewise, no cleaning worker has high knowledge, 28.6 has medium knowledge and 71.4% is low. These results show that knowledge varies according to the position, with administrative workers being the ones with the greatest knowledge in relation to cleaning and surveillance workers, although the figures for the levels of

knowledge are below what is acceptable. It is concluded by the evidence that the workers do not know the Code of Ethics of the Public Function, and if we add to this the fact that they are not trained in the principles, responsibilities and prohibitions established by the Code of Ethics of the Public Function, approved by Law No. 27815, the year 2002. Such ignorance can lead the workers of the municipal entity to commit acts of corruption that threaten citizen interests and the public assets of the state. That is why it is important that servers and officials are trained to fulfill their duties, and act with honesty and respect for users.

Keywords: Law of the code of ethics of the public official and the positions that the workers occupy.

INTRODUCCIÓN

El Capítulo I. Problema de investigación, acá se procedió a formular el planteamiento del problema de investigación; donde se indican algunas referencias del presente estudio, como es el conocimiento sobre la ley de la ética del funcionario público y como se relaciona con los cargos que ocupan trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay. Asimismo, se formula el problema general y problemas específicos de la investigación, de igual forma se plantea el objetivo general y específicos. Por último, se desarrolla la justificación e Importancia de la investigación.

El Capítulo II. Marco Teórico, se mencionan los antecedentes internacionales, nacionales y locales de la investigación referente al tema, se mencionan las teorías; los antecedentes históricos, jurídicos, normas jurídicas relacionadas con el tema, por último, se realiza el planteamiento de las hipótesis y las variables.

El capítulo III. La metodología del estudio, se muestra la metodología, tipo de investigación empleada en el presente estudio. Indicamos también la población y muestra del estudio. Asimismo, se establecen las técnicas e Instrumentos de como recolectar los datos, y rematamos con los procedimientos de recolección de datos.

El capítulo IV. Resultados y Discusión, se muestra los resultados de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos; a través de tablas de frecuencias estadística y gráficos estadísticos, terminando con la presentación de la discusión de resultados obtenidos.

El V capítulo, se concluye con las conclusiones y las recomendaciones oportunas, y finalmente con la referencia bibliográfica y los anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La función pública y la ética de funcionarios existe desde muchos años atrás, todo ello para formar la conducta de los servidores públicos. Sin embargo, en los últimos años se ha podido observar en diferentes medios de comunicación el abandono y la mala práctica de los funcionarios en sus funciones, en las últimas décadas se ha convertido en un tema de análisis fundamental en la administración pública. Esta problemática se vincula notablemente a la realidad peruana.

El departamento de Ucayali, no es ajeno a estos problemas, durante años atrás se han presentado casos de autoridades regionales sumergidas en investigaciones por actos de corrupción pública, incluso procesados y sentenciados. Asimismo, las autoridades locales también han estado involucradas en actos de corrupción, en algunos casos prófugos y encarcelados.

En la Municipalidad Distrital de Manantay, en los últimos años se han presentado casos de corrupción, demostrando muchas veces la falta de cumplimiento del código de ética de la función pública. Estos hechos han sido noticia negativa para el Distrito de Manantay pasando a la estadística de los Distritos corruptos de nuestro País.

“Víctor Hugo López Ríos es el alcalde del distrito de Manantay en la provincia de Coronel Portillo (Ucayali) y ha sido denunciado por acosar

sexualmente a una de sus trabajadoras para mantenerla en su cargo de asistenta legal de la municipalidad".

Según una nota publicada en El Comercio, el burgomaestre le pedía a la trabajadora mantener relaciones sexuales con él a cambio de no despedirla. Además, el acoso también se dio vía mensajes de WhatsApp (Redacción EC, El comercio, 07 abri. 2020).

"El Tercer Despacho de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios de Ucayali, a cargo de la fiscal Dalia Guevara Marcotti, solicitó 9 meses de prisión preventiva para el alcalde distrital de Manantay, Víctor Hugo López Ríos.

El burgomaestre fue detenido en flagrancia al momento de pedir presuntamente favores sexuales a una servidora municipal a cambio de renovarle su contrato.

Este sujeto ha sido denunciado por el delito de cohecho pasivo propio debido a que desde el pasado 22 de marzo habría acosado y realizado dicha propuesta a la trabajadora mediante reiteradas llamadas y mensajes vía whatsapp.

López Ríos habría citado a la trabajadora municipal el 25 de marzo en el Hospedaje Huacamayos, ubicado en el distrito de Yarinacocha. Sin embargo, al llegar al lugar la denunciante habría logrado escapar tras negarse a mantener relaciones sexuales" (Radio Nacional, 27 mar. 2020).

"En la misma región Ucayali, la Contraloría detectó un caso similar en la Municipalidad Distrital de Manantay. Identificó una transferencia de S/ 1 003 635 a las cuentas bancarias de dos empresas y una persona natural que no tienen ningún vínculo con la comuna. Los

auditores determinaron que tres exfuncionarios y un servidor tienen presunta responsabilidad.

Los presuntos implicados son Carlos Villacorta, gerente del área de Administración y Finanzas; Elsa Pajares del Águila, tesorera; y Esther Villacorta Isuiza, del área de Tesorería, como autores del delito contra la administración pública, en la modalidad de peculado, en agravio del Estado y de la Municipalidad de Manantay". (Convoca, 2021)

"El Poder Judicial de Ucayali dictó 9 meses de prisión contra el alcalde del distrito de Manantay, Said Torres Guerra, tras ser acusado por los presuntos delitos de peculado, negociación incompatible, cohecho pasivo propio y colusión en agravio del Estado.

La jueza de investigación preparatoria, Melina Díaz Acosta, dispuso la misma medida contra los dos asesores del burgomaestre, Jerson Villacrez Rengifo y Carlos Godefroy Bonilla.

El Tercer Juzgado de Investigación Preparatoria de Ucayali, determinó que existen graves y fundados elementos de convicción relacionados con varias irregularidades que cometió durante el manejo del dinero de la caja chica, gastos sin sustento o que se habrían justificado con documentos falsos durante su gestión.

La jueza, evaluó la conducta procesal de Torres Guerra demostrada ante una denuncia penal anterior del Ministerio Público contra el burgomaestre, así como el silencio absoluto que guardó cuando fue interrogado después de su arresto". (Popular, 2017)

Estos sucesos, nos conllevan a la reflexión y al mismo tiempo nos crea una serie de interrogantes, entre ellas poder explorar los niveles de

comprensión sobre la ley del Código de Ética de la Función Pública y los cargos que ocupan los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, para de esta manera encontrar una explicación sobre la incidencia de los sucesos de corrupción con los deberes que ocupan los trabajadores del gobierno local del distrito de Manantay.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

- ¿Qué relación existe entre el Nivel de conocimiento de la ley del Código de Ética de la Función Pública y los cargos que ocupan los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, del Departamento de Ucayali, 2020?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Qué relación existe entre el Nivel de conocimiento de la ley del Código de Ética de la Función Pública y los cargos que ocupan los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Manantay, del Departamento de Ucayali, 2020?
- ¿Qué relación existe entre el Nivel de conocimiento de la ley del Código de Ética de la Función Pública y los cargos que ocupan los trabajadores de limpiezas públicas de la Municipalidad Distrital de Manantay, del Departamento de Ucayali, 2020?
- ¿Qué relación existe entre el Nivel de conocimiento de la ley del Código de Ética de la Función Pública y los cargos que ocupan los

trabajadores de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Manantay, del Departamento de Ucayali, 2020?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo General

- Identificar la relación que existe entre el Nivel de conocimiento de la ley del Código de Ética de la Función Pública y los cargos que ocupan los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, del Departamento de Ucayali, 2020**.**

1.3.2. Objetivos Específicos

- Determinar la relación que existe entre el Nivel de conocimiento de la ley del Código de Ética de la Función Pública y los cargos que ocupan los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Manantay, del Departamento de Ucayali, 2020.
- Conocer la relación que existe entre el Nivel de conocimiento de la ley del Código de Ética de la Función Pública y los cargos que ocupan los trabajadores de limpiezas públicas de la Municipalidad Distrital de Manantay, del Departamento de Ucayali, 2020.
- Comprobar la relación que existe entre el Nivel de conocimiento de la ley del Código de Ética de la Función Pública y los cargos que ocupan los trabajadores de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Manantay, del Departamento de Ucayali, 2020.

1.4. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

1.4.1. Hipótesis General

- Existe relación entre el Nivel de conocimiento de la ley del código de ética del funcionario público y los cargos que ocupan los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, del Departamento de Ucayali, 2020.

1.4.2. Hipótesis Específicas

- Existe la relación entre el Nivel de conocimiento de la ley del código de ética del funcionario público y los cargos que ocupan los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Manantay, del Departamento de Ucayali, 2020.
- Existe relación entre el Nivel de conocimiento de la ley del código de ética del funcionario público y los cargos que ocupan los trabajadores de limpiezas públicas de la Municipalidad Distrital de Manantay, del Departamento de Ucayali, 2020.
- Existe relación entre el Nivel de conocimiento de la ley del código de ética del funcionario público y los cargos que ocupan los trabajadores de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Manantay, del Departamento de Ucayali, 2020.

1.5. VARIABLES

1.5.1. Variable Independiente

- Niveles de conocimiento sobre Código de Ética de la Función Pública.

1.5.2. Variable Dependiente

- Relación con los cargos que ocupan los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay.

1.6. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Tabla 1. Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
Variable Independiente: Niveles de conocimiento sobre Código de Ética de la Función Pública	Desempeño de los empleados públicos basado en la observancia de valores, principios y deberes que garantizan el profesionalismo y la eficacia en el ejercicio de la función pública. (Art.3, LEY Nº 27815 , 2002)	Principios Deberes Prohibiciones	Alto, Medio, Bajo Alto, Medio, Bajo Alto, Medio, Bajo	Aplicaciones de cuestionario tipo encuesta
Variable Dependiente: Relación con los cargos que ocupan los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay	Es la relación que vincula al Estado como empleador y a las personas que le prestan servicios remunerados bajo subordinación. Incluye a las relaciones de confianza política originaria. (Art. 1 LEY N° 28175	Trabajador Administrativo, Trabajador de Limpieza, Trabajador de Seguridad	Cantidad de trabajadores administrativos Cantidad de trabajadores de limpieza. Cantidad de trabajadores de seguridad	Entrevista personalizada con cada grupo ocupacional

1.7. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Los funcionarios y servidores públicos deben ser conscientes de que su responsabilidad no solo es brindar lo mejor de sí mismos para asegurar

servicios de calidad a la ciudadanía, sino que su actuar debe enmarcarse en los parámetros de la ética.

Actualmente, el Perú cuenta con un marco normativo para la ética de la función pública (Ley Nº 27815 y su reglamento), donde se nos habla de ocho principios, seis deberes y cinco prohibiciones explícitas para todo trabajador o servidor público del estado. Sin embargo, los desafíos en nuestro país no se vinculan con la existencia o no de un código de ética.

Pero los números casos de corrupción y la existencia de prácticas poco éticas en la Administración Pública han provocado una creciente desconfianza de los ciudadanos en sus instituciones y en los empleados públicos.

Los numerosos casos de corrupción que periódica e históricamente salen a la luz no son más que el reflejo de un desprecio por la función pública y una falta de valores que van mucho más allá de cualquier marco normativo o amenaza de sanción. Una de las medidas para desterrar la corrupción de la función pública, es asegurar que el ingreso a la carrera pública sea por meritocracia, por concurso y con evaluaciones periódicas. Otra medida importante para generar un verdadero cambio consiste en fortalecer las gerencias de control interno, que deben manejar matrices de riesgos para anticiparse a la corrupción, y debe ser visto como una herramienta de gestión. Finalmente, se requiere de una labor didáctica que concientice a nuestros servidores, como son la implementación de capacitaciones sobre el código de ética o la promoción de especializaciones en gestión pública. Este esfuerzo permitirá que los servidores públicos entiendan, la ética como un concepto más amplio, que

no solo se restringe a robar, pues el conflicto de intereses, el proselitismo o el uso indebido del poder y de la información también son temas que violan la ética en la función pública.

En este sentido la presente investigación nos permitirá conocer los niveles de conocimiento sobre el código de ética de la función pública y su relación con los cargos que ocupan los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay en el período de octubre a diciembre del 2020. Los resultados serán de utilidad para que las autoridades y actores locales puedan implementar propuestas de políticas públicas para la prevención de infracciones al código de ética y actos de corrupción en la función pública.

1.8. VIABILIDAD DEL ESTUDIO

La investigación realizada es viable, porque permite lograr optimizar los resultados que se pretenden, la delimitación temporal espacial se ajusta a las posibilidades de las investigadoras o tesistas, al tener domicilio y centro de trabajo en la Distrito de Callería; con la posibilidad de realizar la investigación y dedicarle el tiempo necesario para la redacción de la tesis, así como la labor de campo.

1.9. DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO

1.9.1. Delimitación Espacial

En presente trabajo de investigación se desarrollará en la Municipalidad Distrital de Manantay, del Departamento de Ucayali, año 2020.

1.9.2. Delimitación Temporal

En presente trabajo de investigación se desarrollará de octubre del 2020 a Diciembre del 2020 en la Municipalidad Distrital de Manantay, del Departamento de Ucayali, año 2020.

1.9.3. Delimitación Teórica

Los conocimientos jurídicos especializados que se aplicarán para el desarrollo de la investigación será el conocimiento de La Ley del Código de Ética de la Función Pública, Reglamento de la Ley del Código de Ética de la función pública, Ley del Servicio Civil, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, Reglamento de Infracciones y Sanciones del Sistema Nacional de Control.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. A Nivel Internacional

Según Román (2012), quien plasmó la investigación, “Estrategias en el Ministerio de Administración Pública para la Aplicación de la Evaluación del Desempeño a los Servidores Públicos en el Período 2005 – 2012”, en la ciudad de Santo Domingo- Republica Dominicana”, en la escuela de post grado del Instituto Global de Altos Estudios en Ciencias Sociales (Global) - Instituto Universitario de Investigación Ortega y Gasset (IUIOG), la investigación llego a las siguientes conclusiones:

La evaluación en una entidad debe ser clave para el perfeccionamiento de las personas. Es fundamental que de los resultados de la evaluación se desarrolle para mejorar las evaluaciones. Es fundamental indicar los métodos para el desarrollo de las competencias y complementar programas de capacitación.

La evaluación desempeño de los servidores públicos debe tener un proceso sistemático y periódico, a través de medidas de los aportes y logros de los miembros de la entidad, tanto desde el alcance de resultados como del comportamiento de acuerdo a una misión y visión de los objetivos establecidos.

El objetivo de evaluar el desempeño no puede se puede basar a una evaluación anual, ni como un examen para juzgar, disputar, penar o

compensar, sino reconocer como un procedimiento para ayudar, reforzar y perfeccionar las relaciones de los servidores públicos en la entidad.

En tal sentido, comprenderemos que las instituciones públicas ocuparían un compromiso de resultados, evolucionando desde modo de impuesto, legalista a un modelo orientado a la gestión por procesos al mérito.

Pinto (2015), en la tesis: Ética y Contratación Pública; se llega a la siguiente conclusión: La corrupción constituye un lamentable flagelo, cuyo combate debe efectuarse a través de la ética. En materia de contratación pública adquiere trascendencia la figura del corruptor. Tal como se ha señalado, la corrupción no es un fenómeno que afecta únicamente al sector público, sino que puede existir coparticipación con la actividad privada. Así, se ha dicho que “no existiría corrupción administrativa sin participación de un particular, que quizá esté inmerso en una empresa cuyo modo de trabajar sea la corrupción privada”.

Oscar (2001). En la tesis, “La Ética en los Servidores Públicos, de México 2001” en la que concluye que algunas causas que han provocado que la administración pública no cumpla de manera eficiente con sus tareas son, por un lado, la inadecuada selección y formación de los servidores públicos con buenos principios y valores éticos, y por otro lado, el incremento de vicios o actitudes antiéticas en el sector público tales como el de la corrupción, el soborno, abuso de autoridad, tráfico de influencias, etc.

Por lo tanto, es función de todo gobierno educar a su gente, constituirlo, organizarlo, conservar su cultura, su integridad, su identidad,

sus valores, por ello es importante que se fomente en los individuos principios éticos mediante la educación. Uno de los fines de la política que debe aplicar todo gobernante es hacer que los ciudadanos sean personas dotadas de cualidades capaces de realizar acciones nobles, bellas y buenas. Un acto bueno significa hacer el bien. Bueno es lo admitido como positivo actuando de manera correcta, realizando actos que van acompañados de elogio, de mérito, de reconocimiento. Bueno es realizar acciones acompañadas de virtud.

Bliss y Deshazo (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.

2.1.2. A Nivel Nacional

Corzo (2015). El modelo procedimental de infraestructura ética y su incidencia en la función pública peruana. Trujillo. El objeto de estudio, se determinó los factores que determinan la eficacia de la Ley Marco del Empleo Público en la actuación ética de la función pública peruana. Tipo de estudio, deducción, análisis y hermenéutico. Resultados, el 80% considera que si un funcionario/a público a través de los medios de comunicación se compromete políticamente a realizar determinados actos éticos en su función mejore el comportamiento ético de su personal. El 80% considera que los procesos de formación ética al personal de la función pública son indispensables para la mejora de su comportamiento ético. El 95% considera que las sanciones administrativas dadas oportunamente mejorarán el comportamiento ético del personal en la función pública.

Risalve y Taype (2018) en su tesis: “La ética pública y la responsabilidad social del potencial humano en la municipalidad provincial de Huancavelica – año 2015”, de la Universidad Nacional de Huancavelica, entre su principal conclusión manifiesta que: Las evidencias han corroborado la presencia de una relación significativa entre la ética pública y la responsabilidad social del potencial humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica al año 2015, la correlación identificada es del 95% que se tipifica como correlación positiva muy fuerte, la probabilidad asociada es P (t>31,618) =0,0<5% por lo que dicha correlación es significativa. En el 25,5% de los casos la ética pública es bajo, el 39,1% es

medio y en el 35,5% es alto; asimismo en lo referente a la responsabilidad social, el 20,9% de los casos es bajo, el 43,6% es medio y el 35,5% de casos es alto.

Concha (2014). Ética en la administración pública para prevenir la corrupción en la municipalidad provincial de Tayacaja 2010. Huancayo. El objetivo de la investigación es identificar los factores de la administración pública que impiden la aplicación de valores éticos en la Municipalidad Provincial de Tayacaja, con la finalidad de formular un manual y códigos de ética pública. El tipo de la investigación es cuasi experimental de tipo transversal, ya que se utilizó la información de los actos sancionados por faltas a la función pública y las respectivas denuncias contra funcionarios y autoridades, mediante el recojo de datos en un momento y tiempo dado. Resultados, Por ello fue necesario aclarar el sentido de la encuesta y las intenciones claras de identificar criterios éticos y de valores que se practican en la municipalidad, para de esa manera propender a establecer mejoras que ayuden a fortalecer el trabajo institucional. Del 76% de los trabajadores que tienen entre una alta y media tolerancia a pagar propina, 56% de ellos son varones y sólo el 20% son mujeres, hecho que corrobora las afirmaciones anteriores, que existe una actitud de género casi institucionalizado en la municipalidad carente de valores éticos. Se puede corroborar que son los varones los más propensos a recibir en obsequio dinero para agilizar un trámite municipal, ya que del 80% que aceptan, los varones representan el 50% y las mujeres el 30%, que marca una diferencia sustancial, pero no libera a las mujeres de recibir éstos “incentivos”, ya que se puede entender mejor como una actitud institucionalizada en la

municipalidad.

Hernández (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, 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.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Bases Epistemológicas

- **Los Principios Éticos en la Gestión Pública**

Desde las antiguas civilizaciones, tanto en Oriente como en Occidente se encuentran autores y obras que destacan el objetivo de gobernar para la comunidad política. En dichas obras se señalan, por un lado, que todo individuo es un “animal social” y que por lo tanto necesita vivir en comunidad. Al pertenecer a una comunidad debe entregarse a ella sirviéndole de diversas maneras. Ese interés por lo público contrastaba con

el interés personal. En India existe una máxima que dice que “Quien no vive para servir no sirve para vivir”. Si bien la ética por sí misma es importante, no se situaba en el foco de atención de investigadores y estudiosos de los asuntos públicos en virtud de que se partía de la creencia de que aquellos que ocupan cargos públicos son personas respetables per se y que la ética es inherente en ellos.

En la cultura griega antigua, eran los filósofos y sabios algunos de los encargados de generar conciencia en valores del servidor público. Junto a dichos valores existían máximas o preceptos que debían acompañar toda conducta. Sin duda, los preceptos más famosos que han trascendido del mundo antiguo son los inscritos en el pronaos o pórtico del templo de Apolo en Delfos. A continuación se presentan algunos de estos preceptos o máximas, en la actualidad relacionados con los códigos de ética de la función pública: Obedece a las leyes, Sométete a la justicia, Aprende a aprender, No te sirvas de los juramentos, Persevera en tu educación, Busca la sabiduría, Actúa de modo justo, Obtén las cosas justamente, Trabaja por lo que es digno de ser adquirido, Domina tu lengua, Responde en el momento oportuno, Piensa en lo útil, No te canses de aprender, Obra de acuerdo con tu conciencia, Muere por tu patria, etc.

Por otra parte, Platón en su obra, La República 403 a. señala que la educación de los servidores públicos en valores era considerada clave para quienes formaban u orientaban a los gobernantes. De ello dependía que estos fueran o no corruptos. “No debemos permitir que los varones que educamos sean sobornables o apegados a las riquezas”. Platón argumentaba que un Estado debe contar con guardianes para su

conservación. Dichos guardianes, además de estar bien formados en ética, deberían poseer una convicción bien definida y arraigada sobre su misión.

Platón concluye diciendo que a estos guardianes del Estado hay que someterlos a pruebas para ver si son capaces de asumir una responsabilidad de Estado. Finalmente, el filósofo concluye aportando una idea clave: la de vigilar la conducta de los Guardianes del Estado o servidores públicos. Pues éstos, dice, pueden caer en tentaciones y hacer lo contrario para lo que se les formó.

Respecto a las cualidades en el perfil del servidor público, Aristóteles, en su tratado Ética Nicomaquea, señaló que la ética es parte de la política, que ambas disciplinas se encuentran estrechamente ligadas, incluso avanzan hacía los mismos objetivos: justicia, libertad, virtud y felicidad ciudadana, en suma, el bien de la comunidad política. El sabio atinadamente explica que la ética es el filtro que impide que cualquier individuo, sin valores, llegue a la política. Señala que cuando individuos sin valores asumen el poder, al no haber elementos que le contengan en su actuar, pueden realizar no sólo actos negativos, sino bestiales. De ahí que dar poder a una persona sin valores éticos es una irresponsabilidad. Para este autor, quienes aspiran al servicio público deben ser virtuosos y buenos.

Aristóteles advierte sobre el riesgo de gobernar de aquellas personas que, sin experiencia, mérito moral o virtud, lograr infiltrarse y llegar a los cargos públicos. El resultado, en consecuencia, será un mal gobierno. Cuando un Estado ignora o no pone la atención debida a los perfiles de sus servidores públicos, sean éstos por elección, oposición o

designación, tarde o temprano tendrá que afrontar las consecuencias de su negligencia.

Bautista (2017) en su artículo “Perfil ético en la profesionalización de los servidores de las administraciones públicas”, refiere que, mediante un perfil ético adecuado, basado en una sana filosofía del servidor público, acompañada de valores, es posible rescatar, revitalizar y fortalecer el bien interno o alma del servidor público, rescatar su dignidad. La atención debida en el proceso de implementación del perfil público deseable del servidor público brindaría la posibilidad de descartar e impedir ingresar a aquellos aspirantes que sólo codician, ambicionan o anhelan estar en el poder.

Asimismo, el artículo menciona, de seguir omitiendo el perfil ético en los gobiernos y administraciones públicas, seguiremos dando cobijo a los codiciosos y avaros en el gobierno. En consecuencia, las prácticas corruptas seguirán en ascenso y, con ello, la transformación de las instituciones democráticas en oligárquicas. De continuar en este proceso, avanzamos a la desintegración de las estructuras estatales, al gobierno de las corporaciones, al reino de las empresas privadas sometiendo a los Estados.

Muchos estudios muestran que mejorar las condiciones éticas aumenta el PIB per cápita, así como aumenta la inversión extranjera en el país. La corrupción parece incidir aún más que los impuestos en las decisiones de inversión). En general, si nos acercamos a cualquier base estadística podremos apreciar que los países menos corruptos son los que ocupan mejores posiciones en los índices de desarrollo humano, así como en otros indicadores de desarrollo económico. (Rodríguez, 2017)

- **Servidor Público**

La administración pública del Estado, para cumplir sus fines necesita de personal humano adecuado, que tenga capacidad y sea apto para la ejecución de un servicio público; siendo que el recurso humano constituye un elemento primordial de la organización administrativa prestadora del servicio público, formando un complemento imprescindible con los recursos materiales, para llevar a cabo los fines que se ha propuesto la administración, esto es, la prestación del servicio público para obtener la satisfacción de una necesidad de interés general de la población.

- **Funcionario Público**

Según, Nicolás (2012). El funcionario público “Es aquella persona que, revestida regularmente de una función, la ejerce dentro de su campo de competencia que le señalan las leyes. El funcionario público o administrativo es aquel que, por sí solo, o en colaboración con otro u otros, representa físicamente un órgano de la Administración”.

Rafael (2010), define al funcionario público expresando: “Es funcionario público el que, en virtud de designación especial y legal (sea por decreto ejecutivo, sea por elección), y de manera continua, bajo formas y condiciones determinadas en una delimitada esfera de competencia, constituyen o concurre a “constituir” y a “expresar o ejecutar” la voluntad del Estado, cuando esa voluntad se dirige a la realización de un fin público, ya sea actividad jurídica o social”.

- **Ley del Código de Ética de la Función Pública, Ley 27815**

En el Código de Ética se establecen los Principios, Deberes y Prohibiciones éticos de la Función Pública, rigen para los servidores públicos de las entidades de la Administración Pública, que tiene alcance a las entidades de la Administración Pública del Perú. (Diario El Peruano, 2002)

Según la Ley Nº 27815 (2002)**.** El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios, deberes y prohibiciones:

Principios, Deberes Y Prohibiciones Éticas Del Servidor Público

El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

- **Respeto**

  Adecua su conducta hacia el respeto de la Constitución y las leyes, consideración, acompañada de cierta sumisión, con que se trata a una persona o una cosa por alguna cualidad, situación o circunstancia que las determina y que lleva a acatar lo que dice o establece o a no causarle ofensa o perjuicio.

- **Probidad**

  Implica una conducta recta, honesta y ética en el ejercicio de la función pública y en la correcta administración del patrimonio estatal.

- **Eficiencia**

  Ofrece calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando disponer de alguien o algo para conseguir el cumplimiento adecuado

de una función.

- **Idoneidad**

  Entendida como aptitud técnica, legal y moral, capaz o que reúne las condiciones suficientes para desempeñar una función dentro de un proceso.

- **Veracidad**

  Derecho jurídico y legal que poseen las personas trabajadoras funcionarias que ejercen la autoridad pública.

- **Lealtad y Obediencia**

  La lealtad es una virtud que consiste en la obediencia de las normas de una institución, honor, gratitud y respeto por alguna cosa o por alguien bien sea hacia una persona, animal, gobierno, comunidad, entre otros.

- **Justicia y Equidad**

  La justicia es un conjunto de valores esenciales sobre los cuales debe basarse una sociedad y el Estado. Estos valores son el respeto, la equidad, la igualdad y la libertad.

2.2.2. Bases Etimológicas

La ética está vinculada a la moral y establece lo que es bueno, malo, permitido o deseado respecto a una acción o una decisión. El concepto proviene del griego ethikos, que significa “carácter”.

Puede definirse a la ética como la ciencia del comportamiento moral, ya que estudia y determina cómo deben actuar los integrantes de una sociedad.

Un código, por su parte, es una combinación de signos que tiene un determinado valor dentro de un sistema establecido. En el derecho, se conoce como código al conjunto de normas que regulan una materia determinada.

2.2.3. Marco Conceptual

Variable 1: Nivel de conocimiento sobre la ley del código de ética de la función pública

- **Según la Ley Nº 27815, (2002), ley del código de ética de la función pública**

Función Pública

A los efectos del presente Código, se entiende por 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 jerárquicos.

Servidor Público

A los efectos del presente Código 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.

Para tal efecto, no importa el régimen jurídico de la entidad en la que se preste servicios ni el régimen laboral o de contratación al que esté sujeto.

El ingreso a la función pública implica tomar conocimiento del presente Código y asumir el compromiso de su debido cumplimiento.

El servidor público tiene los siguientes deberes:

Neutralidad

Se considera que la neutralidad no es una virtud en sí, ya que puede provenir de la indiferencia, el miedo o la cobardía.1 Por otra parte, la neutralidad puede provenir de la necesidad de autoprotección, de la idea de que el bien y el mal existen en las partes, o de la moderación para favorecer una causa que se considera más importante, entre otros

Transparencia

La transparencia y el acceso a la información, juegan un papel esencial en la construcción de gobiernos más abiertos al escrutinio público, capaces de fomentar una participación creciente de la sociedad en el diseño y evaluación de las políticas públicas gubernamentales y por lo tanto de una mayor rendición de cuentas pública.

Discreción

En primera instancia, se trata de la cautela que posee un individuo y que le permite reservarse para sí mismo los secretos que tiene o la información que posee, datos en los que otras personas podrían interesarse. Es así como también se le denomina a la prudencia que se tiene al momento de hablar y obrar, en especial cuando existan circunstancias que requieren de actitudes sensibles. Puede emplearse para recalcar que queda a juicio, voluntad o criterio del alguien más la potestad sobre algún asunto.

Ejercicio al cargo

Involucra el cumplimiento personal del presente Código, así como las acciones encaminadas a la observancia por sus subordinados.

Uso Adecuado de los Bienes del Estado

El funcionario público debe proteger y conservar los bienes del Estado. Debe utilizar los que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento.

Responsabilidad

En el ejercicio de sus funciones los servidores y funcionarios públicos pueden incurrir en tres tipos de responsabilidad: responsabilidad administrativa funcional, responsabilidad civil y responsabilidad penal. Todo servidor público debe respetar los derechos de los administrativos

establecidos en el artículo 55° DE LA Ley N° 27444[T.299, §106], Ley del Procedimiento Administrativo General.

Prohibiciones éticas del servidor público

El servidor público está prohibido de:

- **Mantener Intereses de Conflicto**

Está prohibido realizar coordinaciones donde tus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran entrar en conflicto con el cumplimiento de tus deberes y funciones propias del cargo.

- **Obtener Ventajas Ilícitas**

Establece la prohibición de obtener ventajas ilícitas, para sí o para terceros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia

- **Hacer Mal Uso de Información Privilegiada**

Los funcionarios y servidores públicos no pueden hacer mal uso de la información privilegiada de sus instituciones, recordó hoy la Contraloría, al advertir que quienes infrinjan esa normativa podrían ser sancionados hasta con dos años de inhabilitación para ejercer la función pública.

- **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.

Incentivos, sanciones y procedimiento

- **Incentivos**

El Órgano de la Alta Dirección de cada entidad pública ejecuta, en la institución de su competencia, las medidas para promover la cultura de probidad, transparencia, justicia y servicio público establecida en el presente Código.

El Órgano de la Alta Dirección establece los mecanismos e incentivos que permitan una actuación correcta, transparente y leal de los servidores públicos. En ese sentido, dicho órgano está encargado de:

- Difundir el Código de Ética de la Función Pública.
- Diseñar, establecer, aplicar y difundir los incentivos y estímulos a los servidores públicos que cumplan con los principios, deberes y obligaciones del presente Código y respeten sus prohibiciones.
- Desarrollar campañas educativas sobre las sanciones para los servidores públicos que tengan prácticas contrarias a los principios establecidos en el presente Código.

- **Sanciones**

En principio, la Ley del Código de Ética, establece principios, deberes y prohibiciones éticas exigibles a los servidores públicos, cuya transgresión se considera infracción pasible de sanción.

Ahora bien, claramente no tendría sentido escribir estas líneas si es que no existiese algún campo que requiera especial dedicación; y es que es importante tener en cuenta que la Ley del Código de Ética no establece

las sanciones que resulten aplicables, sino más bien, hace una remisión de a su Reglamento. En ese sentido, el Reglamento de la Ley del Código de Ética, aprobado mediante Decreto Supremo 033-2005-PCM, establecía que las sanciones por la transgresión a los principios, deberes y prohibiciones éticas establecidas en su Ley, podían ser de: a) amonestación, b) suspensión, c) multa hasta 12 UIT, d) resolución contractual, e) destitución o despido.

Sin embargo, el 13 de junio de 2014, se emitió el Decreto Supremo 040-2014-PCM que aprobó el Reglamento de la Ley del Servicio Civil, en cuyo literal g) de la única disposición complementaria derogatoria, se dispuso derogar las sanciones y el procedimiento establecido en el Reglamento de la Ley del Código de Ética. En ese sentido, actualmente las infracciones éticas están vigentes pero las sanciones creadas especialmente ante su transgresión han sido derogadas.

En ese sentido, resulta importante dilucidar si las infracciones éticas por transgresión a los principios, deberes y/o prohibiciones de la Ley del Código de Ética son pasibles de sanción, estando que las consecuencias creadas especialmente para ellas han sido derogadas.

Servir aprobó con Resolución de Presidencia Ejecutiva 174-2016-SERVIR-PE la opinión vinculante contenida en el Informe Técnico 1990-2016-SERVIR/GPGSC, mediante el cual se señalaba que si bien las sanciones y el procedimiento del Reglamento de la Ley del Código de Ética habían sido derogados, no obstante, la Ley del Código de Ética se encuentra vigente y de acuerdo a lo previsto en el literal q) del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil, se deben sancionar y procesar según las reglas

sustantivas (sanciones) y procedimentales de la Ley del Servicio Civil.

Este criterio ha sido reiterado por SERVIR a través de sendos informes técnicos[2]; es más, el 26 de junio de 2020, el Tribunal del Servicio Civil emitió la Resolución de Sala Plena 006-2020-SERVIR/TSC, mediante la cual se declararon criterios como precedente de observancia obligatoria para la imputación de infracciones a la Ley del Código de Ética, entre otros, los siguientes:

«Por ello, a partir del 14 de septiembre de 2014, fecha de entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, la vulneración de los principios, deberes y prohibiciones contenidos en la de Ley 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, acarrea infracción administrativa pasible de sanción, para lo cual se aplicará tanto las sanciones como el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo 040-2014-PCM […] 48. Al respecto, el artículo 85º de la Ley 30057 establece un catálogo de faltas disciplinarias pasibles de ser sancionadas, según su gravedad, con suspensión o destitución, entre las cuales se encuentra el literal q) que establece como falta: “Las demás que señale la ley”. Esta norma no prevé propiamente una conducta típica sino constituye una cláusula de remisión a través de la cual se puede subsumir como falta pasible de suspensión o destitución en el régimen del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley 30057, aquella conducta prevista como tal en otros cuerpos normativos con rango de ley. Así, por ejemplo, a través del mencionado literal se podrá remitir a las faltas previstas en la Ley 27815, el TUO de la Ley 27444, entre otras normas con rango de Ley que califique

como falta una determinada conducta.

Es así que, la postura que debe tomar toda entidad pública que se erija bajo los cánones de SERVIR, debe estar regida bajo esta segunda interpretación, es decir, realizando la imputación por transgresión a principios, deberes y/o prohibiciones de la Ley del Código de Ética como falta disciplinaria tipificada a través del literal q) del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil, de conformidad con lo establecido en el numeral 100 de su Reglamento General.

Bajo el marco expuesto, podemos apreciar que el análisis se centra en interpretar el numeral 100 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, que señala:

«También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa (…) las previstas en la Ley 27815, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales del presente título».

Al respecto, este enunciado normativo se descompone en dos: **1)** La transgresión a los principios, deberes y prohibiciones de la Ley del Código de Ética constituyen faltas disciplinarias; y, 2) Estas faltas se tramitan a través del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil.

Ahora bien, si únicamente tenemos en cuenta la segunda parte del enunciado normativo, sería razonable colegir que solamente se aplican las normas procedimentales de la Ley del Servicio Civil, mas no las normas sustantivas, en consecuencia, no sería posible aplicar las sanciones de la Ley del Servicio Civil por infracciones éticas. Al respecto, hemos podido apreciar que esta interpretación ha sido recogida por el Poder Judicial, al

señalar que existe un vacío legal respecto de las sanciones a imponerse.

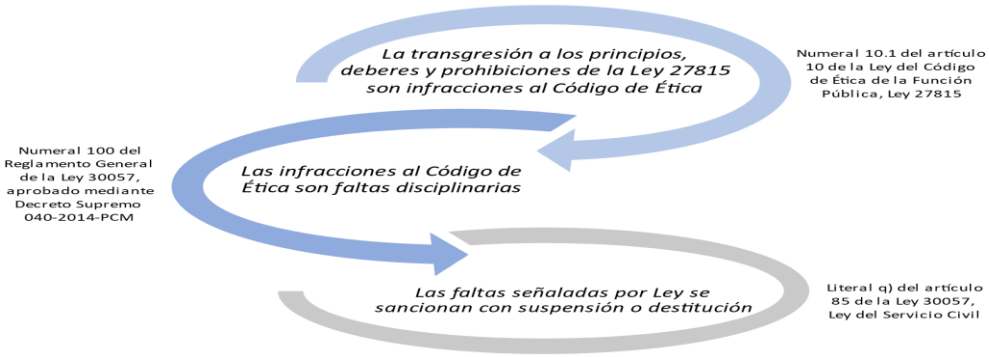
No obstante, no podemos soslayar la primera parte del enunciado normativo descrito, el cual dispone que la transgresión a los principios, deberes y prohibiciones constituyen faltas disciplinarias; es decir: la Ley del Código de Ética contiene faltas disciplinarias.

En ese sentido, el aparente vacío legal de la norma sancionadora se aprecia inexistente porque el literal q) del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil, señala: «Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: […] q) Las demás que señale la ley». En consecuencia, las faltas que recoge la Ley del Código de Ética son pasibles de sanción de suspensión o destitución.

Frente a esta remisión normativa, no resulta exigible una disposición que expresamente señale que las sanciones previstas en el artículo 88 de la Ley del Servicio Civil resulten aplicables ante las infracciones éticas, toda vez que la vinculación de las faltas hacia las sanciones no está establecida en dicho artículo, sino en el artículo 85 de la Ley del Servicio Civil, el mismo que nos remite a otras faltas recogidas en normas con rango de Ley.

En consecuencia, es posible advertir que la interpretación de la Corte Superior de Justicia de Lima no ha tomado en cuenta el texto íntegro del numeral 100 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, y con ello, no ha avizorado que la consecuencia punitiva de la comisión de faltas recogidas por Ley no está establecida en el artículo 88 de la Ley del Servicio Civil, sino en el artículo 85 de la misma.

En este orden de ideas, podemos apreciar que para la determinación de sanciones por infracciones éticas, resulta necesaria la remisión de lo dispuesto en el numeral 100 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, puesto que esta norma es un nexo interpretativo entre la Ley del Código de Ética y la Ley del Servicio Civil, conforme al siguiente gráfico:



Ahora bien, el principio de tipicidad, recogido en el numeral 4 del artículo 248 del TUO de la LPAG, prescribe que solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía, no obstante, se admite que la tipificación pueda hacerse también por medio de reglamentos, siempre que la ley habilite tal posibilidad.

Ello ha sido convalidado por el Tribunal Constitucional, al señalar que la precisión de lo considerado como antijurídico desde un punto de vista administrativo no está sujeta a una reserva de ley absoluta, sino que puede ser complementada a través de los reglamentos; considerando entonces que el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil puede especificar las conductas infractoras o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas en la Ley del Servicio Civil, salvo que esta le haya permitido tipificar infracciones.

Siendo esto así, se generan las siguientes interrogantes: **1)** Cuando el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil señala que también constituyen faltas disciplinarias las infracciones de la Ley del Código de Ética, ¿está constituyendo nuevas conductas sancionables? **2)** En ese caso, ¿la Ley del Servicio Civil le permitió tipificar infracciones?; **3)** O, por el contrario, ¿El Reglamento General está precisando conductas sancionables preexistentes por Ley?

En principio, cabe señalar que el Reglamento General no estaría precisando conductas sancionables preexistentes, ya que, con la derogación del Reglamento de la Ley del Código de Ética, dichas conductas quedaron sin sanción directa. En ese sentido, el Reglamento General ha constituido nuevas conductas sancionables, al vincular las infracciones éticas al régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil. Por lo que, es preciso dilucidar si la Ley del Servicio Civil ha permitido que a través de su reglamento se contemplen otras conductas infractoras.

Para tal efecto, consideremos que Morón Urbina afirma que la tipificación es suficiente cuando consta en la norma una predeterminación inteligible de la infracción, de la sanción y de la correlación entre una y otra, asimismo que el mandato de tipificación […] no solo se impone al legislador cuando redacta el ilícito, sino a la autoridad cuando realiza la subsunción de una conducta en los tipos legales existentes.

Así, tenemos que la Ley del Servicio Civil en el literal a) de su artículo 85 señala que constituye falta disciplinaria el incumplimiento de las normas establecidas en su reglamento; es por ello que, incluso, el numeral 98.2 del artículo 98 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, describe

nuevas conductas infractoras pasibles de sanción conforme al régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil. En ese sentido, se colige que el Reglamento General tiene plenas potestades para establecer normas cuyo incumplimiento constituya falta disciplinaria, ya sea a través de la descripción de nuevas conductas sancionables o de la remisión a otras leyes que describan con suficiente certeza conductas infractoras.

Es por ello que, a diferencia de lo señalado por la Corte Superior de Justicia de Lima, no existe un vacío normativo respecto de las sanciones aplicables por infracciones éticas, ya que si un cuerpo normativo no regula íntegramente los supuestos de hecho no implica necesariamente que estemos frente a una laguna, toda vez que estas se determinan a través de la revisión de todo el sistema normativo, considerando para tal efecto que la predeterminación de la sanción correlativa se encuentra establecida en el artículo 85 de la Ley del Servicio Civil.

Las infracciones éticas se cometen ante la transgresión a los principios, deberes y/o prohibiciones de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, Ley 27815, las cuales constituyen faltas disciplinarias.

La correlación entre la infracción y la sanción puede contemplarse a través de una norma reglamentaria siempre que la Ley permita que el incumplimiento de normas reglamentarias constituya falta disciplinaria.

Pese a que las sanciones establecidas en el Reglamento de la Ley del Código de Ética han sido derogadas, no existe un vacío normativo respecto de las sanciones aplicables, ya que el artículo 85 de la Ley del Servicio Civil, señala que pueden ser pasibles de sanción de suspensión o destitución las faltas establecidas por ley y por el incumplimiento de las

normas de su Reglamento. En ese sentido, se sancionan las infracciones de la Ley del Código de Ética, de conformidad con el numeral 100 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.

- **Los principios éticos en la gestión pública**

Si se nos permite el expediente de una osada brevedad afirmemos, en una escritura más filosófica que de otra naturaleza, que las proposiciones sobre lo ético en tanto cuanto disciplinas anotadas con anterioridad, están perfiladas en el seno de una élite que conforma un saber de punta de las mayores autoridades en el tema a lo largo del tiempo. Pero debería precisarse que, a nivel del usuario común y corriente, en el campo de la doxa y no de la episteme –para recordar a Platón– la modernidad no nos ha abandonado y en vastos sectores de la comunidad, el progreso y una ética de raigambre kantiana sigue siendo el vademécum de actitudes y, consecuentemente, de acciones y de resultados conductuales en lo grupal que hacen red con otros tejidos de las mallas culturales que condicionan y, tantas veces, entrampan a los sujetos.

El psicoanalista Rolando H. Karothy en un texto relevante (Karothy, 2005) expresa "La transformación de la ética de Aristóteles efectuada por Kant consiste en la separación entre el bien y el bienestar, separación que resume el valor de la subversión producida por el filósofo Königsberg. La ética kantiana es una ética sacrificial pues se desarrolla dejando de lado todos los "objetos patológicos", es decir, los objetos del bienestar, de modo tal que sacrificándolos el sujeto esta solo frente a la ley, pero no ante los contenidos de una ley sino ante su forma. Cuando se sacrifican todos los

objetos de bienestar el sujeto queda solo y enfrentado a la voz del superyó. En esta ética se preanuncia el discurso capitalista pues esta posición nos advierte sobre el modo en que el mencionado discurso propicia que cada uno este solo con su plus-de-gozar. Se trata de un planteo donde lo universal sacrifica lo singular, pero, sin embrago, da lugar al individualismo. Esta es la paradoja que se refleja en el discurso capitalista pues en esta forma de lazo social todos están universalizados en función del consumo que el mercado ordena, pero cada uno a solas con su plus-de-gozar, con los objetos de consumo del mercado que Lacan llamo lathouses o "letosas" palabras que rima con ventosas, es decir, objetos que funcionan como verdaderas aspiradoras del deseo y que prometen un goce. Estas "letosas" funcionan con una particularidad: se ofrecen como modelo de satisfacción del goce para todos, es decir, con la pretensión de universalizar las condiciones de goce que, sin embargo, no son universalizables pues el goce del Otro no existe. De esta manera se produce la proletarización de los sujetos que quedan convertidos así en individuos sometidos a esta estructura"(…) "La expresión lacaniana "todos proletarios" índica la proletarización del sujeto cuando se convierte en individuo sometido el mercado, pero es claro que, como algunos pueden consumir más que otros, no resultan todos iguales". (Karothy, 2005: s/n)

Hace menos de una década, J.A. Miller y otros hemos comenzado a trabajar un modelo, gestado en la que podríamos nombrar como la epistemología psicoanalítica, que comprende virtualmente todos los saberes posibles en una especie de "ars combinatoria" que evite el prejuzgar, sino que, antes bien, poder conceptualizar aquellos ingenios que

en su sistematización hacen los saberes. Dicho modelo, puede encontrase en dos trabajos muy relevantes a la hora de pretender una eventual certidumbre sobre estas cuestiones. El primer trabajo debe su autoría a Jaques Alain Miller (1999) y el segundo, derivado del primero, a Mónica Torres (2000). Ambos trabajos pretenden, en lo que es pertinente, establecer una diferencia en tres tipos de saberes posibles: el saber-semblante, el saber-verdad y el saber-ciencia. El primero apunta a la enseñanza universitaria, básicamente retórico y se opone al saber-verdad ya que este incluye al sujeto humano en tanto que el saber-ciencia lo excluye definitivamente. Estos saberes se triangulan como sigue:



Leamos a Mónica Torres. "(Miller) Propondrá todas las agrupaciones posibles tomando las variables de a dos y dejando una por fuera. Por ejemplo, si agrupamos juntos al saber-semblante y al saber-ciencia, nos queda por fuera el saber verdad que es el único que incluye al sujeto. Es decir, el saber-semblante y el saber-ciencia, excluyen al sujeto, mientras que el saber verdad lo incluye, y es por ello que se oponen. Otras posibilidades que coloquemos juntos el saber-semblante el saber-verdad, y los opongamos al saber ciencia; en esta otra variación, el saber-

semblante y el saber-verdad tienen en común que son axiomas artificiosos o retóricos (simbólico e imaginario), es decir que hacen a la doxa, a la opinión y no almatema, mientras que el saber-ciencia es el matema, por lo tanto, es el que se aplicará a lo real. Nos quedaran entonces el saber-semblante y el saber-verdad de un lado, en tanto artificio, en tanto retórica, opuestos al saber-ciencia, es decir, el matema que se aplica a lo real. Una tercera agrupación pondría juntos al saber-ciencia y al saber-verdad como opuestos al saber-semblante, y se opondrán justamente por la vertiente del simulacro del semblante versus lo real y la verdad". (Torres, 2005 s/n) Agrega Torres, "lo importante es que Miller no resuelve el juego entre estos tres saberes ni pretende resolverlos..."; y por de pronto, tampoco nosotros.

En efecto, al frente está lo que resta en términos de gramma de los quehaceres y objetos de la gestión pública, conjunto que, asimismo, no se piensa como un saber, sino como puro registro. Es decir, para ser coherente con nuestra textualidad previa, un objeto. Ahora bien, hay un(os) sujeto(s)que estudia al objeto, lo describe, lo piensa y, finalmente, teoriza sobre el mismo, fundándose un saber que, efectivamente, debe ser reenviado al triángulo. Desde nuestro punto de vista, estamos frente a un saber semblante, esto es, frente a un discurso que se apega a lo que Lacan llama el saber de amo, porque es un saber para los amos, el secreto de la Universidad es que es al amo que, aun por mediaciones, sigue sirviendo. Es, como lo afirma Miller, un saber que tiene una función de perro guardián. Este saber se opone al saber verdad que guarda la mismidad del sujeto en sus más profundas conmociones, aunque, claro está, pueden ser conmociones super yoicas, mixtura de una ideología introducida por el

discurso capitalista y de la sed de certidumbre de cualquier estudioso.

Pero, más allá de esta primera disonancia, es obvio que ambos, saber-semblante y saber-verdad pueden unirse y hacer oposición al saber –ciencia, el único que excluye al sujeto que, conmocionado o no, perturba el advenimiento a lo real, al matema, a la formalización algorítmica que descubriría precisamente lo real de los procesos y fenómenos. En los saberes semblante y verdad, lo que existe es lo imaginario y lo simbólico, pero, jamás, lo real.

Es a esta realidad, compuesta de registros y saberes en donde se pretende se asiente el imperio de lo ético. ¿Cuál ética? Sin ningún género de dudas, esa que las masas domesticadas en el consumo, que provee el capitalismo, hacen del gozo del objeto su forma de cohonestar, inconscientemente, su adhesión a la norma ética en donde el gozo del otro está excluido. Es la ética que se refugia en las codificaciones y los protocolos, en donde el sujeto puede seguir por su vereda –acá en Chile se dice "en su metro cuadrado"– y en donde los demás deben ser respetados en la soledad de su propio mundo. Hay, de otro lado, la consagración de ciertas nociones de carácter ético que parecieran ser el expediente o pasaporte para cierta certidumbre: en el campo privado una de estas nociones es la responsabilidad social o corporativa. En los fastos de la res pública esa noción se llama probidad. Las dos nociones son innegables y, por cierto, respetables, pero, quizá, si no pasan de ser un artificio retórico que, de cumplirse, sólo reafirmará la sustentación de un sistema para sostenerse sobre una colección de sujetos que revalidan por y para ese sistema que les da, a su vez el sustento de sus propias existencias y, claro

está necesidades.

- **La ética de la administración pública tradicional**

La perspectiva de la acción gubernamental se caracteriza justamente por el estado centrismo. Esto ha implicado que el Estado históricamente haya adquirido rasgos muy pronunciados en el ejercicio del control autoritario de aparatos burocráticos, así como la movilización de recursos y soportes. Este control y estos recursos y soportes se expresan a través de reglamentaciones donde la organización estatal pone un marco y límites a las actividades de los actores, apareciendo esta como la única defensora del orden público y de la regulación social. Este poder estatal es necesario para que el Estado llene su función esencial que ha hecho de este el regulador del orden y del movimiento, articulando las funciones generales de reproducción social y de reproducción del complejo organizacional. Georges Burdeau afirma que “el Estado es asiento de un poder cuyos gobiernos son los agentes en ejercicio. Asiento de un poder quiere decir que esta encarna una idea de derecho” (1992:109). Es ahí justamente donde reposa la legitimación de la dominación o del poder autoritario del mandamiento constitucional o legal. Es basada sobre esta característica que Max Weber explica que “el tipo más puro de dominación legal es aquel que se ejerce por medio de un cuadro administrativo burocrático”. (1997:175)

El mismo Max Weber presenta una definición de Estado que apunta a poner en relación una estructura de poder legítima (la organización), una distribución del poder (el monopolio de la fuerza física), un conjunto de

funciones (coerción), un campo de acción específico (el territorio) y una manera particular de construir este campo (el monopolio de la violencia). Bajo todas estas relaciones de carácter weberiano, el poder del Estado se ha podido expresar en fuerza pública y en autoridad pública; la primera, nos lleva a utilizar los medios de coerción física ya que el Estado tiene el monopolio de la fuerza. La segunda reposa sobre la confianza que los órganos del Estado inspiran a los ciudadanos.

Por otro lado, y en cuanto al carácter regulador del aparato estatal, es pertinente, dada su relación con las decisiones públicas y las acciones gubernamentales, la aproximación que tiene David Easton (1965) sobre los sistemas políticos en el momento que considera la vida política como un sistema de comportamiento, inserta aquella en un ambiente de influencias a las cuales este mismo está expuesto y reacciona. Así, para que un sistema político se distinga de otro sistema, se le puede observar el cumplimiento exitoso de dos funciones distinguidas por interacciones políticas: asignar valores para una sociedad, y lograr que la mayoría de sus miembros acepten estas asignaciones como obligatorias, al menos la mayor parte del tiempo". (1997:223)

Este concepto de sistema político es considerado como un conjunto de intercambios (Input-output). El Input (insumos), consiste en agregados que concentran y reflejan todo lo que concierne a las tensiones políticas, y por cuyas consecuencias, estas serán transformadas y organizadas en output (productos), engendrando lo que se denomina el "bucle de retroalimentación" que actuaría como factor de regulación del sistema. Cabe señalar que los efectos de los insumos en las decisiones y acciones

gubernamentales es un elemento importante en este concepto de sistema ya que “saber quién controla a quién en los diversos procesos de toma de decisiones, seguirá siendo una preocupación vital, puesto que la pauta de las relaciones de poder ayuda a determinar la índole de los productos” (1997:228), que se reflejan en reglamentos, políticas públicas y leyes. Es la manera en que el sistema hace frente a las tensiones del sistema mediante la retroalimentación. Se precisa entonces que la acción del sistema tiene personas que suelen hablar en nombre de él y estas son las autoridades que toman decisiones para satisfacer demandas o crear las condiciones que la satisfagan.

Vemos así que el término público se centra en la interacción y relaciones en el sistema político por lo que se refiere a los políticos y administradores (burocracia) que toman las decisiones y de quienes se quiere tener la seguridad de su capacidad administrativa (Jean-Claude Thönig; 1997). Esta característica, vista también por Woodrow Wilson ((2005, [1887]), es la clásica dicotomía de la administración pública: políticos vs administradores públicos. Y es justamente por esta vía que se distribuyen cosas valoradas entre personas y grupos siguiendo uno o más de tres procedimientos posibles (David Easton): privando a la persona de algo valioso que poseía, entorpeciendo la consecución de valores que de lo contrario se habrían alcanzado, o bien permitiendo el acceso a los valores a ciertas personas y negándolo a otras.

Es importante asumir con Nicholas Henry (2001) que la administración pública se originó de la ciencia política y su desarrollo inicial ocurrió en su interior, por lo que los preceptos fundamentales de esta

disciplina –el pluralismo, la visión sistémica de la política y los conceptos constitucionales del país–, sirvieron de premisas de la administración pública.

De esta manera, la función de la Ciencia Política era describir los principios que serían adheridos a las cuestiones públicas y al estudio de las operaciones de los gobiernos para demostrar lo que es bueno, criticar lo que es malo o ineficiente y para sugerir mejoras. O como decía Karl Duetsch «el conjunto de las decisiones tomadas por medios públicos, constituye el sector público de un país o sociedad» (Deutsch, Karl W; 1993:15). Planteado en esta perspectiva, E. Pendleton Herring [1936] afirmó en su interesante libro Public Administration and Public Interest, que el interés público es… "la norma que guía al administrador al aplicar la ley. Este es el símbolo verbal planeado para introducir, unidad, orden y objetividad en la administración". (Jay M. Shafritz y Albert C. Hyde; 1999:181-188)

- **La Nueva Gestión Pública y la ética de los resultados**

Es de común aceptación entre autores especialistas sobre la nueva forma de gobernar que el debate sobre este, desarrollado en las últimas décadas, ha tenido un eje clave común y es que el Estado ha dejado de tener el monopolio sobre los conocimientos y sobre los recursos políticos e institucionales necesarios para gobernar, así como la tendencia creciente de la influencia de actores no gubernamentales en las decisiones públicas.

Autores como Guy (2003), Kooiman (2004), Aguilar (2007), Mayntz (2001), entre otros, han venido planteando que estos cambios se deben a

factores diferentes. Por una parte, la necesidad de alcanzar mayor eficiencia en la producción de servicios para reducir el gasto público dada la crisis fiscal del Estado; también, por la pérdida de certidumbre sobre un centro de control político eficaz –capacidades del Estado–, que ha venido generando alternativas de coordinación entre lo político y lo social; otro factor es el explicado desde la perspectiva de la globalización que los ve como unas de sus consecuencias: la pérdida de la habilidad tradicional del Estado para dirigir la sociedad y la transferencia de competencias a instituciones internacionales, y las que se generan de la desregulación de los mercados internacionales. Por otro lado, antecedidos por los conceptos o paradigmas pos burocráticos, primero el establecido por Micheal Barzelay (2000:117), en el que propone sustituir la frase “interés Público” por “los resultados que valoran los ciudadanos”; y segundo, por los conceptos de Osborne y Geabler (1997) que expresaban el espíritu empresarial en la gestión pública, vemos la emergencia de la Nueva Gestión Pública (NGP), que trajo aparejada una nueva gestión de lo público donde confluyen según B. Guy Peters (2001), cuatro modelos de gobierno administrativo: el desregulado, el flexible, el de mercado y el participativo.

Esta nueva forma de administrar lo público tiene como objetivo la búsqueda de un sector público que funcione sólo en aquellas áreas con criterio de eficacia y resultados. Christopher Hood (1991), quien empieza a desmontar el modelo de Administración Pública tradicional logra construir una propuesta de Nueva Gestión Pública sobre estas bases:

No.	Doctrina	Significado	Justificación
1	Profesionales prácticos en la administración del sector público	Control discrecional activo y visible en las organizaciones	La rendición de cuentas (accountability) requiere claridad en la asignación de responsabilidad
2	Estándares explícitos de medición en el actuar	Definición de metas, objetivos e indicadores de éxito preferentemente expresados en términos cuantitativos	La rendición de cuentas (accountability), requiere claridad en la declaración de metas
3	Gran énfasis en el control de los resultados	La asignación de recursos e incentivos, unidos a la medición del desempeño disuelven el extenso centralismo burocrático	Poner la atención más en los resultados que en los procedimientos
4	Cambio en la desagregación de las unidades en el sector público	Cambio en las anteriores unidades monolíticas no atándolas a los formularios y descentralizándolas en base a un presupuesto propio con un control básico	Necesidad de crear unidades administrables separadas de la provisión de intereses, obteniendo ganancias y ventajas en la eficiencia
5	Hacer competitivo el sector público	Cambiar los términos contractuales del personal y procedimientos públicos	La competencia como clave para disminuir los costos y mejorar los estándares
6	Poner atención en el sector privado y en sus estilos de administración	Erradicar el estilo militar de administración por uno de mayor flexibilidad en la contratación e incentivos	El auxilio de herramientas del sector privado al sector público
7	Poner atención en el uso de los recursos	Disminución de los costos directos, aumento de la disciplina laboral, resistencia a los sindicatos, limitando los costos complacientes de los negocios.	Necesidad de frenar la demanda por el uso de recursos públicos: "hacer más con menos".

Fuente: Hood, 1991

- **Valor público y ética pública: dos puntos clave en la gestión pública contemporánea**

A diferencia de las dos tendencias éticas anteriores, esta basa su concepto de poder en la conjunción de la libertad individual y civil con la autoridad legítima del Estado, regulando de este modo sus relaciones

conforme a un orden institucional consensuado promotor del interés público y garante de los derechos humanos. De este modo, el reconocimiento público y crítico de los ciudadanos podría ser la forma de legitimar el poder, por lo que la astucia y la capacidad política combinada con la coerción legal podrían lograr la legitimidad social, sustento esta de la autoridad estatal. Para la acción política del Estado, esta tendencia reconoce el marco normativo de justicia que, por supuesto, no es de naturaleza ontológica ya que se inspira en un orden constitucional que exige participación democrática. Ello implica, entonces, la potenciación del equilibrio de poderes y del Estado de derecho, generando un régimen político democrático donde la rendición de cuentas y la participación son elementos clave.

A partir de este último comportamiento, pudiéramos empezar a hablar de una ética de la política democrática que, al decir de Gianfranco Pasquino (2000), para que se formule es indispensable que la política se presente como un ámbito autónomo, capaz de proporcionarse sus propias reglas de constitución, de funcionamiento y de transformación. O como afirma Niklas Luhmann, “una ética política tendría, sobre todo, que tomar en cuenta la autodirección del sistema” por lo que “el sistema político no está para ser controlado de acuerdo con bases del criterio moral; puede controlarse así mismo sólo políticamente” (1998: 106-107). En este sentido, vale afirmar que la ética debe verse, además de una actitud individual pura, como instituciones políticas y económicas justas. Es esta la razón por la cual la ética pública es una variable en gran medida dependiente del sistema político existente en cada sociedad, no sólo del grado de

inmoralidad de los líderes políticos. Así, podemos afirmar que mientras más justas sean las instituciones mayor anclaje tendrá la ética en el sector público, ya que el principio de publicidad ligado al de transparencia, así como el de legalidad, dan las bases de las reglas del juego para que funcionarios, políticos y ciudadanos encuentren puntos de vinculación. Niklas Luhmann lo ha expresado acertadamente cuando afirma que: "… hay que volver manifiestas las acciones que posiblemente no se realizarán o que no tendrán los efectos que les han sido adscritos. Lo que importa es que uno sea visto continuamente, y se debe prestar atención a las observaciones y a las condiciones con que lo observan a uno. Las intenciones no tienen que ser mantenidas en secreto, sino que deben ser anunciadas. El sistema político… se especializa en la conversación, es decir en la presentación de los esfuerzos mediante decisiones racionales. Y el riesgo consiste entonces en que la mera acústica verbal lleva a alimentar expectativas que luego no pueden ser satisfechas o que no se quieren satisfacer. Este cambio del secreto de Estado a la publicidad como medio de comunicación cambia la situación de riesgo, y en ambos sentidos: en lo que respecta a la atención que se presta a los riesgos de la sociedad, y a los que se dan debido al riesgo propio de la política". (2006: 201)

Precisamos entonces, que si las instituciones políticas son justas es porque portan en sí valores y deberes que quienes se impliquen en ellas deben respetar. Manuel Villoria Mendieta afirma que "no se trata tanto de rogar a la clase política que incorpore a su conducta principios y reglas éticas derivadas de la propia esencia de la democracia, que también, sino esencialmente de construir sistemas políticos que incentiven la moralidad

pública y promover sistemas sociales que sancionen eficazmente la inmoralidad en la actuación política" (2006: 140). De esta manera, frente a la inmoralidad política es necesario pedir una política democrática de mayor calidad que responda tal como dice el mismo Villoria Mendieta "a un temor ante la pérdida de capacidad del sistema político para procesar demandas y dar respuestas coherentes" (2006:146). Es la razón por la cual recientemente la discusión sobre la calidad de la democracia plantea la necesidad de tomar en serio las instituciones para hacer valer la legalidad, las garantías ciudadanas y la justicia (Diamond, Larry and Leonardo Morlino; 2005).

Variable 2: Cargos que ocupan los trabajadores de la Municipalidad

- **Según Ley 28175 – Ley Marco del Empleo Público establece la siguiente clasificación**

Funcionario público

Un funcionario público es aquella persona que, en régimen de trabajo por cuenta ajena, presta sus servicios de forma permanente a la Administración Pública. Dado que el funcionario público desempeña sus funciones para el Estado, este debe contribuir con una retribución para el conjunto de empleados públicos que posee.

Empleado de confianza.

El que desempeña cargo de confianza técnico o político, distinto al del funcionario público. Se encuentra en el entorno de quien lo designa o

remueve libremente y en ningún caso será mayor al 5% de los servidores públicos existentes en cada entidad. El Consejo Superior del Empleo Público podrá establecer límites inferiores para cada entidad. En el caso del Congreso de la República esta disposición se aplicará de acuerdo a su Reglamento.

Servidor público.

Se clasifica en:

- **Directivo superior**.

El que desarrolla funciones administrativas relativas a la dirección de un órgano programa o proyecto, la supervisión de empleados públicos, la elaboración de políticas de actuación administrativa y la colaboración en la formulación de políticas de gobierno. A este grupo se ingresa por concurso de méritos y capacidades de los servidores ejecutivos y especialistas, su porcentaje no excederá del 10% del total de empleados de la entidad. La ineficiencia en este cargo da lugar al regreso a su grupo ocupacional.

Una quinta parte del porcentaje referido en el párrafo anterior puede ser designada o removida libremente por el titular de la entidad. No podrán ser contratados como servidores ejecutivos o especialistas salvo que cumplan las normas de acceso reguladas en la presente Ley.

- **Ejecutivo**

El que desarrolla funciones administrativas, entiéndase por ellas al ejercicio de autoridad, de atribuciones resolutivas, las de fe pública, asesoría legal preceptiva, supervisión, fiscalización, auditoría y, en general, aquellas que requieren la garantía de actuación administrativa objetiva, imparcial e independiente a las personas. Conforman un grupo ocupacional.

- **Especialista**

El que desempeña labores de ejecución de servicios públicos. No ejerce función administrativa. Conforman un grupo ocupacional.

- **De apoyo**

El que desarrolla labores auxiliares de apoyo y/o complemento. Conforman un grupo ocupacional.

Según ley Orgánica de Municipalidades LEY N.º 27972 establece lo siguiente

- **Régimen Laboral**

Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley.

Las Normas Municipales

- **Artículo 38. Ordenamiento Jurídico Municipal**

El ordenamiento jurídico de las municipalidades está constituido por las normas emitidas por los órganos de gobierno y administración municipal, de acuerdo al ordenamiento jurídico nacional.

Las normas y disposiciones municipales se rigen por los principios de exclusividad, territorialidad, legalidad y simplificación administrativa, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del derecho administrativo.

Ninguna autoridad puede avocarse a conocer o normar las materias que la presente ley orgánica establece como competencia exclusiva de las municipalidades.

Las autoridades políticas, administrativas y policiales, ajenas al gobierno local, tienen la obligación de reconocer y respetar la preeminencia de la autoridad municipal en los asuntos de su competencia y en todo acto o ceremonia oficial realizada dentro de su circunscripción. Dichas autoridades no pueden interferir en el cumplimiento de las normas y disposiciones municipales que se expidan con arreglo al presente subcapítulo, bajo responsabilidad.

- **Artículo 39. Normas Municipales**

Los concejos municipales ejercen sus funciones de gobierno mediante la aprobación de ordenanzas y acuerdos. Los asuntos

administrativos concernientes a su organización interna, los resuelven a través de resoluciones de concejo.

El alcalde ejerce las funciones ejecutivas de gobierno señaladas en la presente ley mediante decretos de alcaldía. Por resoluciones de alcaldía resuelve los asuntos administrativos a su cargo.

- **Artículo 80. Saneamiento, Salubridad y Salud**

Las municipalidades, en materia de saneamiento, salubridad y salud, ejercen las siguientes funciones:

Funciones específicas exclusivas de las municipalidades provinciales:

- Regular y controlar el proceso de disposición final de desechos sólidos, líquidos y vertimientos industriales en el ámbito provincial.
- Regular y controlar la emisión de humos, gases, ruidos y demás elementos contaminantes de la atmósfera y el ambiente.

- **Artículo 85. Seguridad ciudadana**

Las municipalidades en seguridad ciudadana ejercen las siguientes funciones específicas exclusivas de las municipalidades provinciales:

- Establecer un sistema de seguridad ciudadana, con participación de la sociedad civil y de la Policía Nacional, y normar el establecimiento de los servicios de serenazgo, vigilancia ciudadana, rondas urbanas, campesinas o similares, de nivel distrital o del de centros poblados en la jurisdicción provincial, de acuerdo a ley.

- Ejercer la labor de coordinación para las tareas de defensa civil en la provincia, con sujeción a las normas establecidas en lo que respecta a los Comités de Defensa Civil Provinciales.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

- **Bienes del Estado**

Son los bienes muebles e inmuebles de dominio público y dominio privado del Estado que tienen como titular al Estado o cualquier entidad que conforma el Sistema Nacional de Bienes Estatales". Dicha definición de la ley incluía a todos los bienes muebles e inmuebles de dominio público y privado.

- **Ética Pública**

La ética pública son las relaciones que se producen entre personas, colectivos e instituciones, en la esfera pública, que se basan en criterios de justicia y de respeto por las normas convenidas socialmente.

- **Proselitismo Político**

Convencer a nuevos seguidores para alguna causa política, como una elección, una rebelión, o cualquier otro tipo de movimiento político. En las campañas electorales este término se utiliza para describir los intentos de inducir a las personas a cambiar su preferencia política en favor de otra.

- **Reincidencia**

Ocurrencia agravante de la responsabilidad criminal, que consiste en haber sido el reo condenado antes por delito análogo al que se le imputa.

- **Funcionario Público**

Un funcionario público es aquella persona que, en régimen de trabajo por cuenta ajena, presta sus servicios de forma permanente a la Administración Pública. Dado que el funcionario público desempeña sus funciones para el Estado, este debe contribuir con una retribución para el conjunto de empleados públicos que posee.

- **Municipalidad**

Corporación o grupo de personas integrado por un alcalde o intendente y varios concejales que se encarga de administrar y gobernar un municipio.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Es una investigación de tipo descriptivo correlacional, explicativa, no se manipuló ni se sometió a prueba las variables de estudio, y el nivel de investigación fue no experimental, transversal, retrospectivo porque estuvo orientado al conocimiento de la realidad tal como se presenta. (Hernández, 2006)

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. Población

Una población es “el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde desarrolla el trabajo de investigación”. (Carrasco, 2015, p.237)

La población para este estudio estuvo representada por 235 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay.

3.2.2. Muestra

Una muestra “es una parte o fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son la de ser objetiva y reflejo fiel de ella, de tal manera que los resultados obtenidos en la muestra puedan generalizarse a todos los elementos que conforman la población.” (Carrasco, 2015, p.237)

El tamaño de muestra para la presente investigación fue de 32 encuestas según de los resultados de la fórmula de cálculo de tamaño de la muestra para la población finita y conocida.

$$n = \frac{N\,Z^2 * PQ}{(N-1)e^2 + Z^2\,PQ}$$

$$n = \frac{235 * 1.96^2 * 0.05 * 0.95}{(58)\,(0.05)^2 + (1.96)^2 * 0.05 * 0.95}$$

$$n = 32$$

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Carrasco (2015), establece que las “técnicas constituyen el conjunto de reglas y pautas que guían las actividades que realizan los investigadores en cada una de las etapas de la investigación científica. Las técnicas como herramientas procedimentales y estrategias suponen un previo conocimiento en cuanto a su utilidad y aplicación, de tal manera que seleccionarlas y elegirlas resulte una tarea fácil para el investigador”. (p.274)

Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario tipo encuesta, para lo cual, se adecuó una ficha con preguntas cerradas.

Además, la investigación se complementó con una entrevista dirigida.

3.3.1. Técnicas de Recolección de Datos

Según Sánchez y Reyes (2015), indica que los instrumentos “son los materiales específicos que se utilizan en el proceso de recojo de datos. Los instrumentos se eligen a partir de la técnica previamente elegida”. (p.166)

Para esta investigación se emplearon los siguientes instrumentos:

Se elaboraron 2 instrumentos mediante la técnica de encuesta (cuestionario de preguntas cerradas) de acuerdo a (Normas APA, 2020), las encuestas son instrumentos de investigación descriptiva que precisan identificar a priori las preguntas a realizar, las personas seleccionadas en una muestra representativa de la población, especificar las respuestas y determinar el método empleado para recoger la información que se vaya obteniendo. (p.96)

Encuesta

La encuesta estuvo dirigida a trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Manantay con la finalidad de medir su Nivel de conocimiento sobre la ley del código de ética del funcionario público con relación a cargos que ocupan los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Manantay.

3.3.2. Instrumento de Recolección de Datos

Para recolectar datos para la investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

- Lista de Cotejo.
- Cuestionario de preguntas.
- Cédula de entrevista.

La técnica utilizada fue la aplicación de una entrevista cara a cara con los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Manantay, que formaron parte de la muestra del estudio.

De acuerdo a Sánchez (2011), el procedimiento de datos, se realizó mediante el software SPSS en su versión 22.

3.4. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

3.4.1. Prueba de Validez

El juicio de expertos es un método de validación útil para verificar la fiabilidad de una investigación que se define como “una opinión informada de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos calificados en éste, y que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones”. (Escobar-Pérez y Cuervo-Martínez, 2008:29)

En nuestro caso se recurrió a 03 abogados reconocidos en la ciudad a fin de validar el instrumento utilizado en la investigacion. (Anexo 2)

3.5. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Antes de iniciar la investigación, las tesistas comunicaron al titular de la Municipalidad Distrital de Manantay la ejecución del estudio, de ser el caso se solicitó la autorización correspondiente.

La ficha técnica de entrevista se aplicó de acuerdo a la muestra seleccionada, al interior de las oficinas y áreas de la municipalidad donde laboran los trabajadores. Para evitar sesgos la ficha técnica de recolección de datos no llevó datos personales de los servidores públicos.

Los datos recogidos se ingresaron a una base de datos o una hoja de cálculo Excel elaborado para su procesamiento. Se utilizó el programa

estadístico SPSS - versión 22, con el cual se establecieron con apoyo de la estadística, los resultados siguientes:

- Con la estadística descriptiva, se establecieron tablas de distribución de frecuencias y gráficos de barras, las cuales se describieron, a través de promedios y variaciones porcentuales.
- Con la estadística inferencial, se establecieron la prueba de homogeneidad para ver que prueba de correlación de hipótesis emplearemos (r de Pearson o Rho de spearman) y el p-valor de cada hipótesis planteada por los investigadores para tomar decisiones en la aceptación o rechazo de la misma.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

Tabla 2. ¿Usted conoce el código de ética del servidor público?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	14	43,8	43,8	43,8
	Medio	11	34,4	34,4	78,1
	Alto	7	21,9	21,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

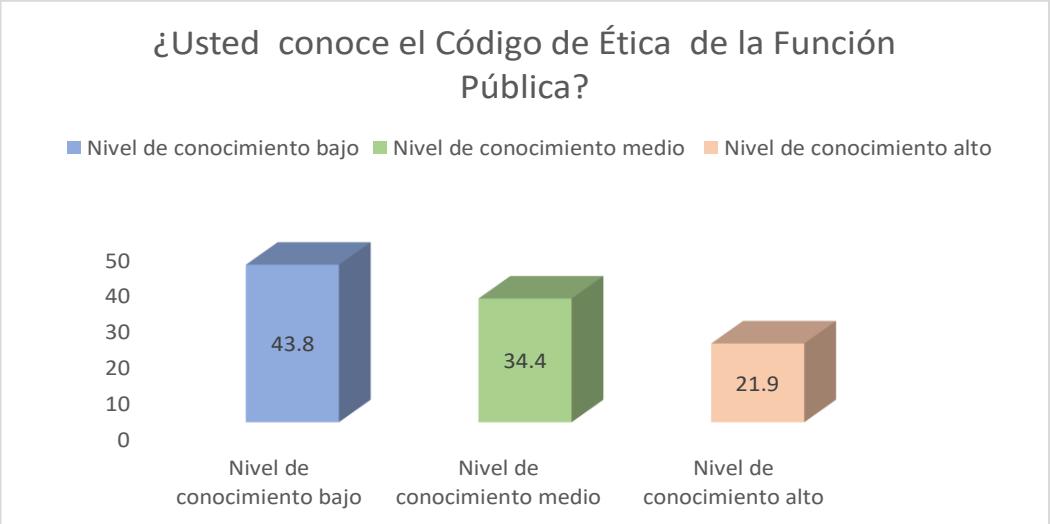


Figura 1. ¿Usted conoce el código de ética del servidor público?

Interpretación:

Según la figura1 se observa los resultados referentes a la pregunta. ¿Usted conoce el código de ética del servidor público?

Del total de 32 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, respondieron lo siguiente: El 43,75% (14) afirman tener un nivel bajo en referencia a la pregunta, el 34,38% (11) un nivel medio y el 21,88% (7) un nivel alto.

Tabla 3. ¿Conoce usted los PRINCIPIOS del Código de Ética del funcionario público?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	17	53,1	53,1	53,1
	Medio	13	40,6	40,6	93,8
	Alto	2	6,3	6,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

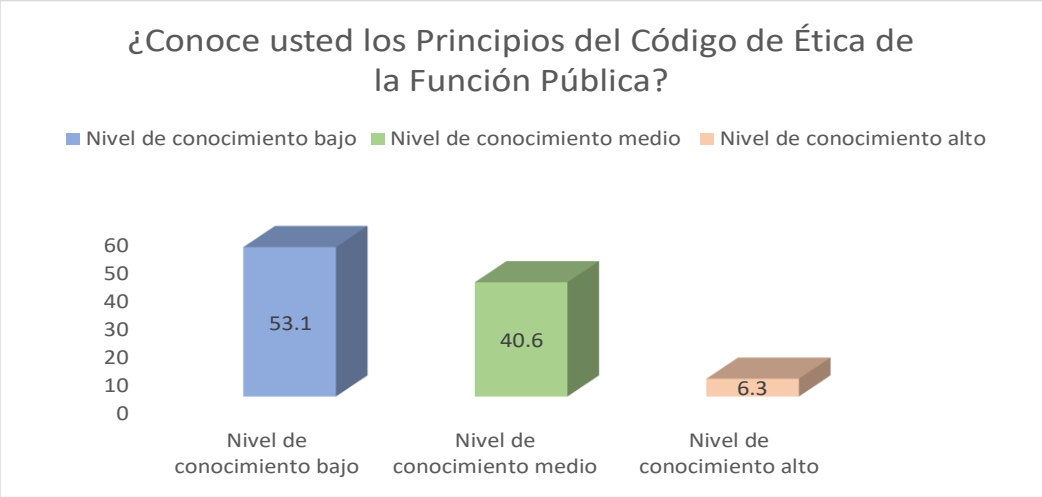


Figura 2. ¿Conoce usted los PRINCIPIOS del Código de Ética de la Función Pública?

Interpretación:

Según la figura 2 se observa los resultados referentes a la pregunta. ¿Conoce usted los PRINCIPIOS del Código de Ética del funcionario público?

Del total de 32 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, respondieron lo siguiente: El 53,13% (17) afirman tener un nivel bajo en referencia a la pregunta, el 40,63% (13) un nivel medio y el 6,26% (2) un nivel alto.

Tabla 4. ¿Conoce usted los DEBERES del Código de Ética del funcionario público?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	15	46,7	46,7	46,9
	Medio	8	25,1	25,1	71,9
	Alto	9	28,2	28,2	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

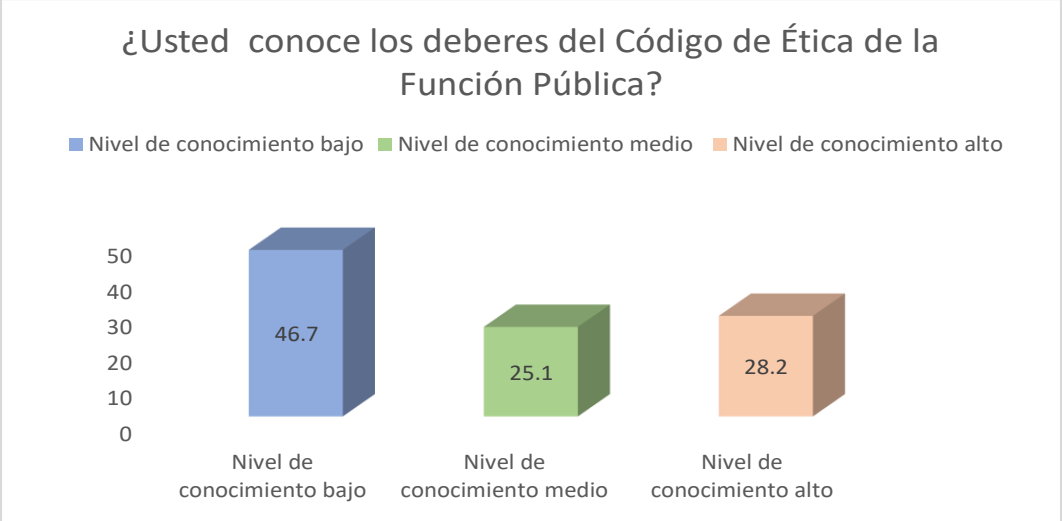


Figura 3. ¿Conoce usted los DEBERES del Código de Ética del funcionario público?

Interpretación:

Según la figura 3 se observa los resultados referentes a la pregunta. ¿Conoce usted los DEBERES del Código de Ética del funcionario público?

Del total de 32 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, respondieron lo siguiente: El 46,7% (15) afirman tener un nivel bajo en referencia a la pregunta, el 25,01% (8) un nivel medio y el 28,2% (9) un nivel alto.

Tabla 5. ¿Conoce usted las PROHIBICIONES del Código de Ética del funcionario público?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	15	46,9	46,9	46,9
	Medio	9	28,1	28,1	75,0
	Alto	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

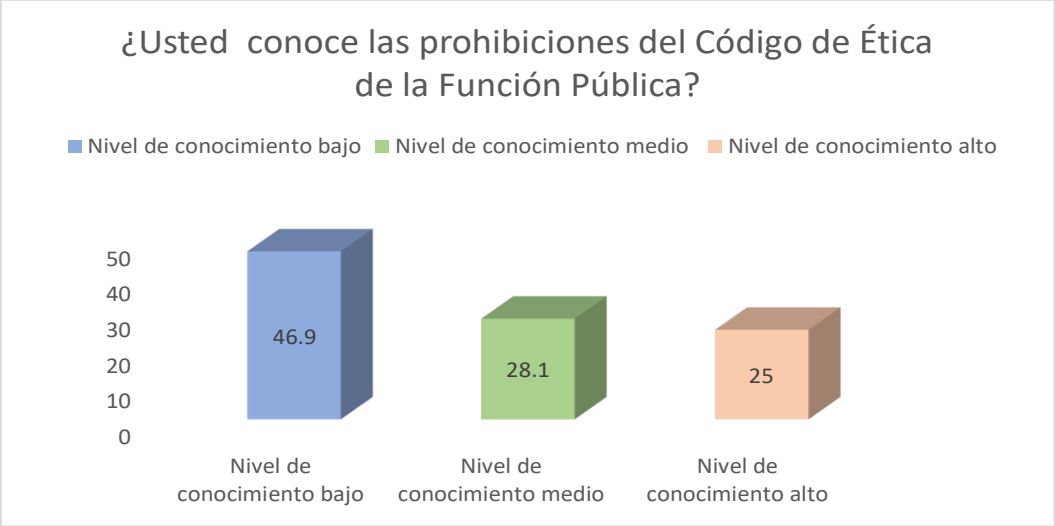


Figura 4. ¿Conoce usted las PROHIBICIONES del Código de Ética del funcionario público?

Interpretación:

Según la figura 4 se observa los resultados referentes a la pregunta. ¿Conoce usted las PROHIBICIONES del Código de Ética del funcionario público?

Del total de 32 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, respondieron lo siguiente: El 46,88% (15) afirman tener un nivel bajo en referencia a la pregunta, el 28,13% (9) un nivel medio y el 25,00% (8) un nivel alto.

Tabla 6. ¿Conoce usted los mecanismos e incentivos que tiene la institución para fomentar una actuación correcta, transparente y leal por parte de sus servidores públicos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	18	57,4	57,4	57,4
	Medio	10	30,2	30,2	87,6
	Alto	4	12,4	12,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

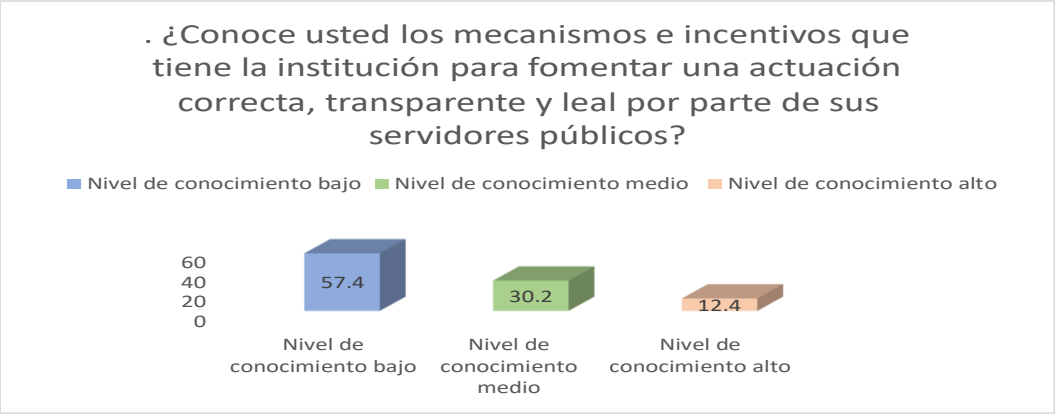


Figura 5. ¿Conoce usted los mecanismos e incentivos que tiene la institución para fomentar una actuación correcta, transparente y leal por parte de sus servidores públicos?

Interpretación:

Según la figura 5 se observa los resultados referentes a la pregunta. ¿Conoce usted los mecanismos e incentivos que tiene la institución para fomentar una actuación correcta, transparente y leal por parte de sus servidores públicos?

Del total de 32 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, respondieron lo siguiente: El 57,44% (18) afirman tener un nivel bajo en referencia a la pregunta, el 30,2% (10) un nivel medio y el 12,4% (4) un nivel alto.

Tabla 7. ¿Conoce usted las sanciones y/o responsabilidades administrativas, civiles o penales que se aplican en caso de incumplimiento al código de ética?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	12	37,5	37,5	37,5
	Medio	14	43,8	43,8	81,3
	Alto	6	18,8	18,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

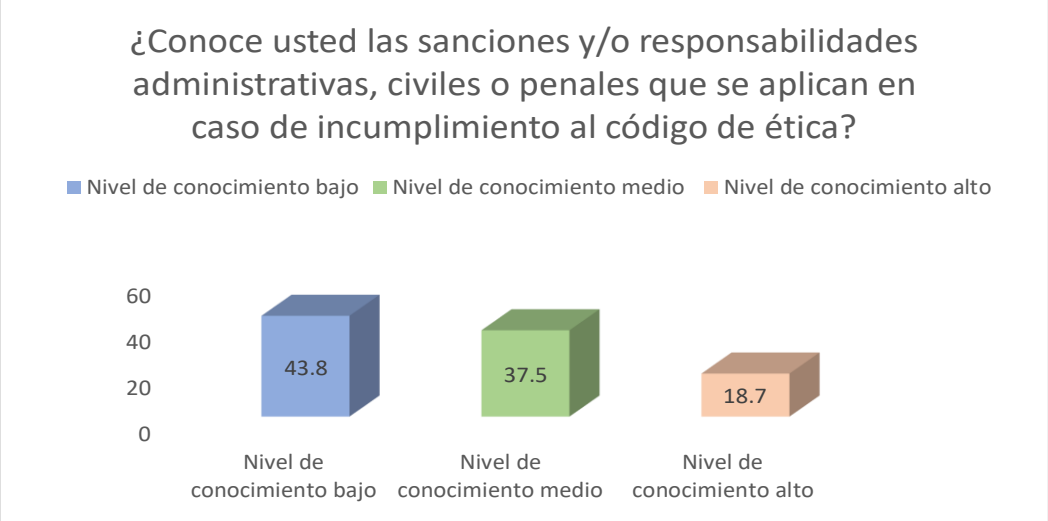


Figura 6. ¿Conoce usted las sanciones y/o responsabilidades administrativas, civiles o penales que se aplican en caso de incumplimiento al código de ética?

Interpretación:

Según la figura 6 se observa los resultados referentes a la pregunta. ¿Conoce usted las sanciones y/o responsabilidades administrativas, civiles o penales que se aplican en caso de incumplimiento al código de ética?

Del total de 32 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, respondieron lo siguiente: El 43,8% (14) afirman tener un nivel bajo en referencia a la pregunta, el 37,5% (12) un nivel medio y el 18,75% (6) un nivel alto.

Tabla 8. ¿Considera usted que en el presente año se le ha capacitado adecuadamente sobre el código de ética en función al cargo que desempeña?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	19	60,0	60,0	60,0
	Medio	10	32,4	32,4	92,4
	Alto	3	7,6	7,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

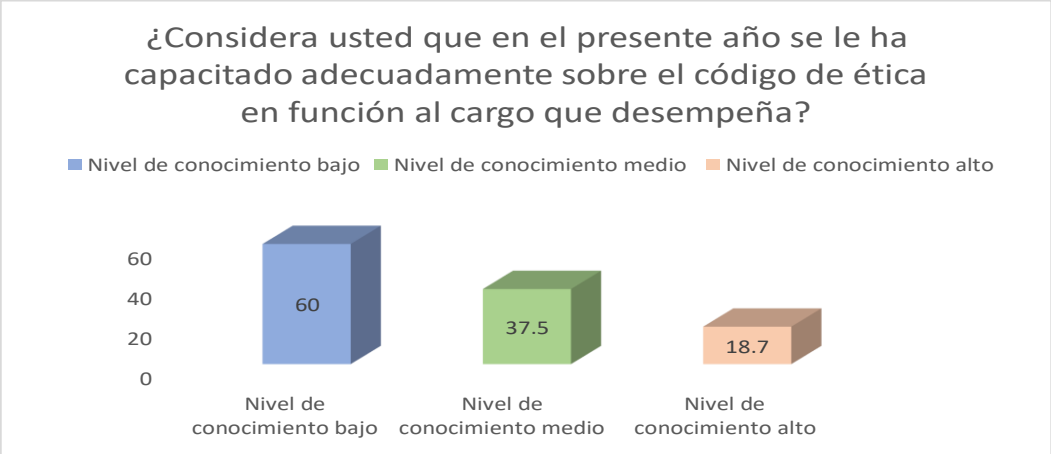


Figura 7 ¿Considera usted que en el presente año se le ha capacitado adecuadamente sobre el código de ética en función al cargo que desempeña?

Interpretación:

Según la figura 7 se observa los resultados referentes a la pregunta. ¿Considera usted que en el presente año se le ha capacitado adecuadamente sobre el código de ética en función al cargo que desempeña?

Del total de 32 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, respondieron lo siguiente: El 60% (19) afirman tener un nivel bajo en referencia a la pregunta, el 32,4% (10) un nivel medio y el 7,6% (3) un nivel alto.

Tabla 9. ¿Sabe Ud. que es importante que el servidor público no debe adoptar represalia de ningún tipo o ejercer coacción alguna contra otros servidores públicos u otras personas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	12,5	12,5	12,5
	Medio	16	50,0	50,0	62,5
	Alto	12	37,5	37,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

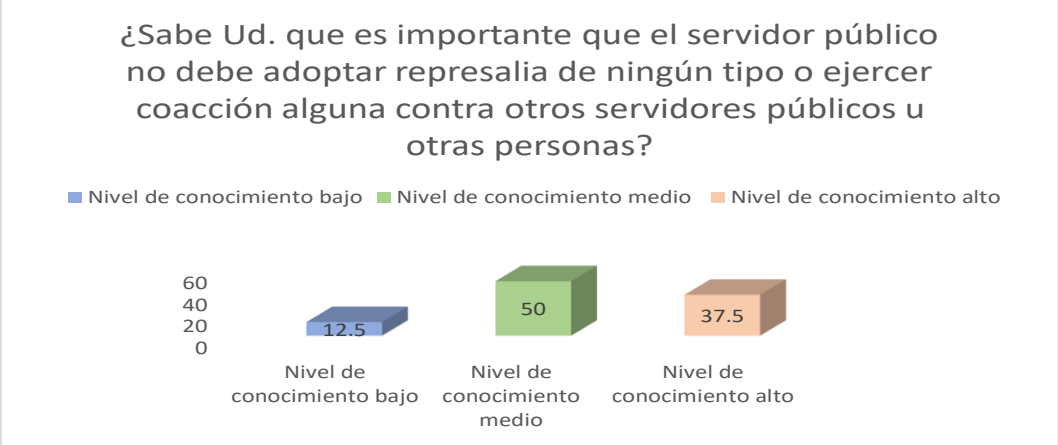


Figura 8. ¿Sabe Ud. que es importante que el servidor público no debe adoptar represalia de ningún tipo o ejercer coacción alguna contra otros servidores públicos u otras personas?

Interpretación:

Según la figura 8 se observa los resultados referentes a la pregunta. ¿Sabe Ud. que es importante que el servidor público no debe adoptar represalia de ningún tipo o ejercer coacción alguna contra otros servidores públicos u otras personas?

Del total de 32 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, respondieron lo siguiente: El 12,50% (4) afirman tener un nivel bajo en referencia a la pregunta, el 50,00% (16) un nivel medio y el 37,50% (12) un nivel alto.

Tabla 10. ¿Sabe Ud. que es importante conocer el código de ética de la función pública para el buen ejercicio al cargo que se desempeña?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	14	43,8	43,8	43,8
	Medio	8	25	25	68,8
	Alto	10	31,2	31,2	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

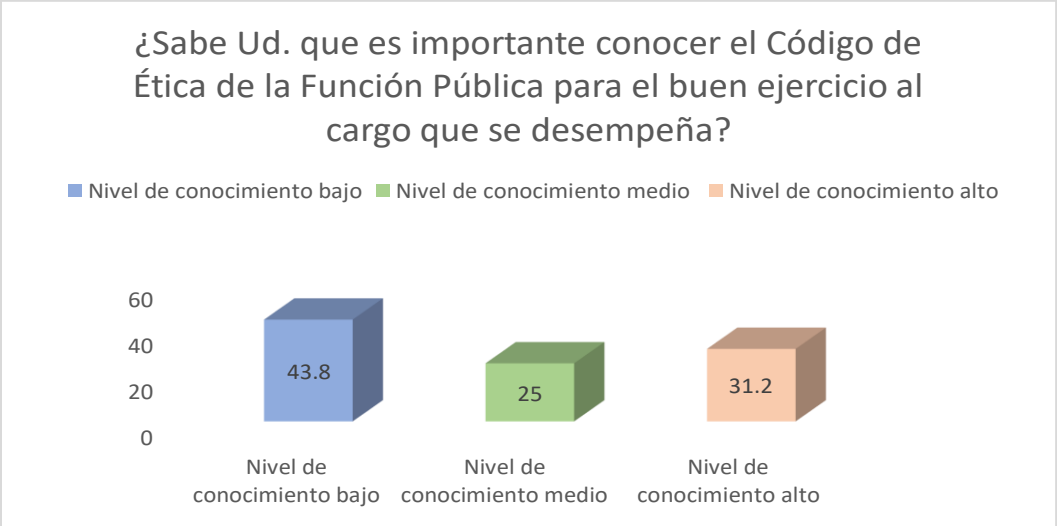


Figura 9. ¿Sabe Ud. que es importante conocer el código de ética de la función pública para el buen ejercicio al cargo que se desempeña?

Interpretación:

Según la figura 9 se observa los resultados referentes a la pregunta. ¿Sabe Ud. que es importante conocer el código de ética de la función pública para el buen ejercicio al cargo que se desempeña?

Del total de 32 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, respondieron lo siguiente: El 43,8 % (14) afirman tener un nivel bajo en referencia a la pregunta, el 25% (8) un nivel medio y el 31,25% (10) un nivel alto.

Tabla 11. ¿Sabe Ud. que debe actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	25,0	25,0	25,0
	Medio	14	43,8	43,8	68,8
	Alto	10	31,2	31,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

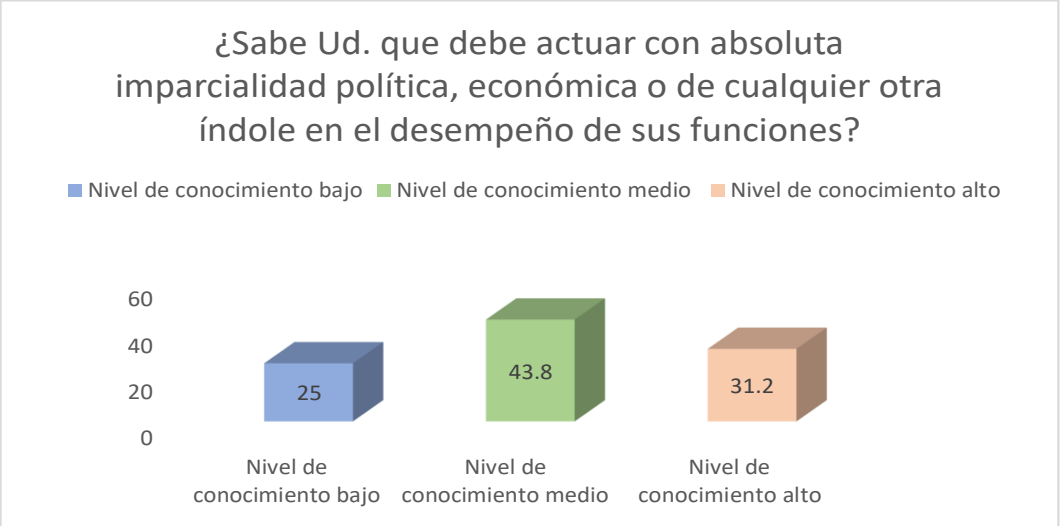


Figura 10. ¿Sabe Ud. que debe actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones?

Interpretación:

Según la figura 10 se observa los resultados referentes a la pregunta. ¿Sabe Ud. que debe actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones?

Del total de 32 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, respondieron lo siguiente: El 25,00% (8) afirman tener un nivel bajo en referencia a la pregunta, el 43,75% (14) un nivel medio y el 31,25% (10) un nivel alto.

Tabla 12. ¿Sabe Ud. que todo funcionario público debe ejecutar sus actos de manera transparente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	21,9	21,9	21,9
	Medio	16	50,0	50,0	71,9
	Alto	9	28,1	28,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

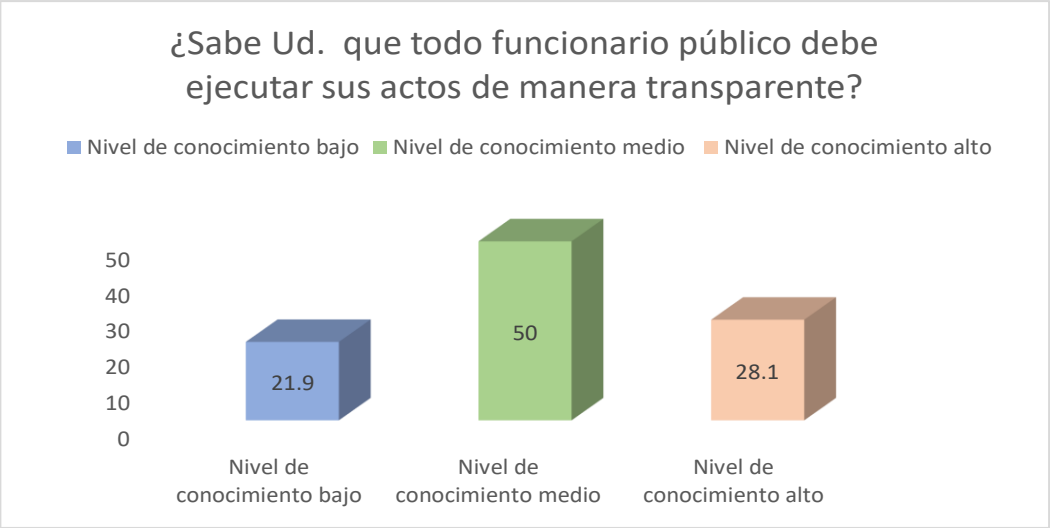


Figura 11. ¿Sabe Ud. que todo funcionario público debe ejecutar sus actos de manera transparente?

Interpretación:

Según la figura 10 se observa los resultados referentes a la pregunta. ¿Sabe Ud. que todo funcionario público debe ejecutar sus actos de manera transparente?

Del total de 32 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, respondieron lo siguiente: El 21,88% (7) afirman tener un nivel bajo en referencia a la pregunta, el 50,00% (16) un nivel medio y el 28,13% (9) un nivel alto.

Tabla 13. ¿Sabe Ud. como funcionario público debe proteger y conservar los bienes del Estado, debiendo utilizar los que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones, sin emplear o permitir que otros empleen los bienes del Estado para fines particulares?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	17	53	53	53
	Medio	12	36	36	89
	Alto	3	11	11	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

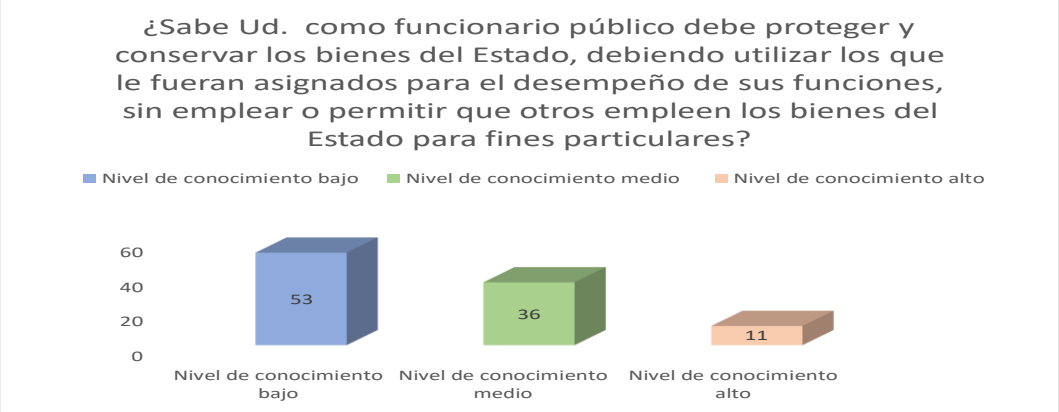


Figura 12. ¿Sabe Ud. como funcionario público debe proteger y conservar los bienes del Estado, debiendo utilizar los que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones, sin emplear o permitir que otros empleen los bienes del Estado para fines particulares?

Interpretación:

Según la figura 12 se observa los resultados referentes a la pregunta. ¿Sabe Ud. como funcionario público debe proteger y conservar los bienes del Estado, debiendo utilizar los que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones, sin emplear o permitir que otros empleen los bienes del Estado para fines particulares?

Del total de 32 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, respondieron lo siguiente: El 53% (17) afirman tener un nivel bajo en referencia a la pregunta, el 36% (12) un nivel medio y el 11% (3) un nivel alto.

Tabla 14. Para finalizar, ¿qué cargo ocupa usted?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Administrativo	20	62%	62%	62
Seguridad	5	15%	15%	77
Limpieza	7	23%	23%	100
Total	32	100	100	100

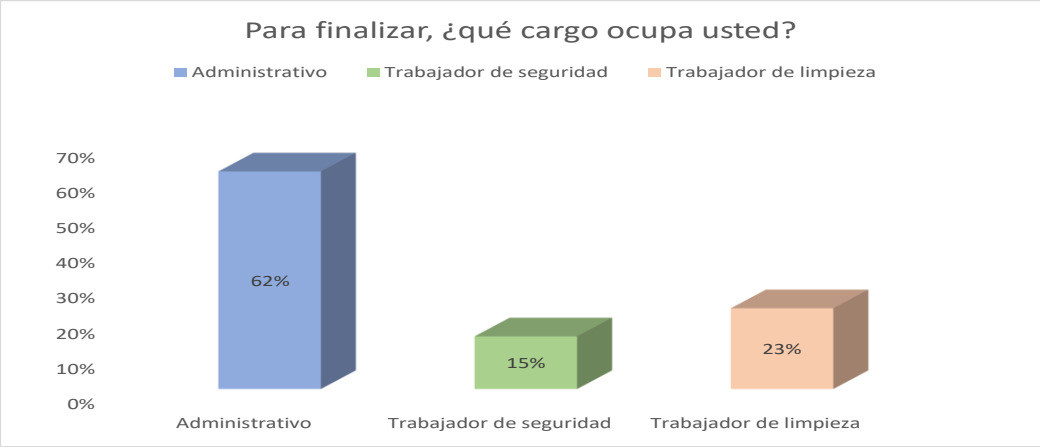


Figura 13. ¿Para finalizar, qué cargo ocupa usted?

Interpretación:

Según el grafico **13** se observa los resultados referentes a la pregunta. Para finalizar, ¿Qué cargo ocupa usted?

Del total de 32 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, respondieron lo siguiente: El 62% (20) son trabajadores administrativos, el 15% (5) son trabajadores de seguridad y el 23% (7) son trabajadores de limpiezas públicas.

Tabla 15. Conocimiento del Código de Ética según el cargo laboral

En relación al cargo	N°	Nivel de conocimiento bajo	N°2	Nivel de conocimiento medio	N°3	Nivel de conocimiento alto	N°4	TOTAL
Trabajadores Administrativos	11	55%	2	10%	7	35%	20	62.50%
Trabajadores de Seguridad	3	60%	1	20%	1	20%	5	15.70%
Trabajadores de Limpieza	5	71.40%	2	28.60%	0	0	7	21.88%
Total	19	59.40%	5	15.60%	8	25%	32	100%

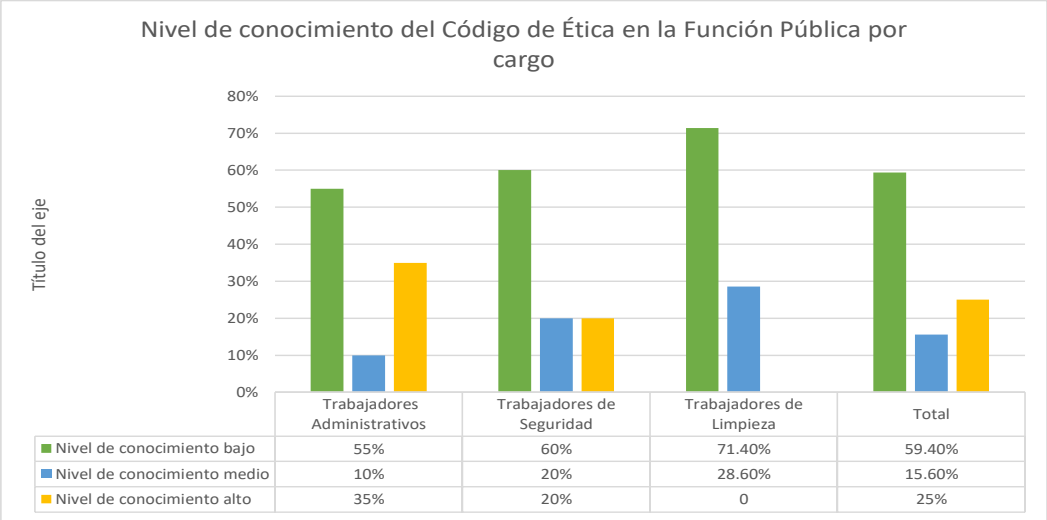


Figura 14. Conocimiento del Código de Ética según el cargo laboral

Interpretación:

Sobre los niveles de conocimiento de los servidores públicos según el cargo: solo el 25% tiene un conocimiento alto, el 15.60% medio, el 59.40% bajo. Respecto a los trabajadores administrativos, apenas el 35% tiene conocimiento alto, un 10% mediano y un preocupante 55% bajo.

Asimismo, ningún trabajador de limpieza cuenta con conocimiento alto, 28.60% medio y el 71.40% conocimiento bajo. Finalmente, tampoco los trabajadores de vigilancia cuentan con un alto conocimiento en el tema, siendo que un 80% tienen un nivel de conocimiento bajo y medio (sumados).

Estos resultados demuestran que los conocimientos son variantes según el cargo, siendo los funcionarios públicos y trabajadores administrativos los que tienen mayor conocimiento en relación a los trabajadores de limpieza y vigilancia, aunque las cifras de los niveles de conocimiento están por debajo de lo aceptable.

- **Descripción y análisis de resultados de la hipótesis**

El objetivo de la presente investigación fue identificar el nivel de conocimiento sobre el código de ética de la función pública y su relación con los cargos que ocupan los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, en el periodo de octubre a diciembre del 2020, en tal sentido, se ha aplicado un cuestionario tipo encuesta a una muestra significativa seleccionada para el estudio, cuyo criterio de inclusión fue ser trabajadores administrativos, de limpieza y vigilancia.

Para validar el instrumento se ha utilizado el Software SPSS 25,0, validando la aceptación o rechazo de la hipótesis con la prueba de Rho de Spearman de acuerdo al valor “p” obtenido, es decir si:

Si el valor “p” es menor de 0.05, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis alterna.

Si el valor “p” es mayor de 0.05, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis de investigación

Y para reforzar se aplicó el cuestionario a la muestra de estudio.

- **Contrastación de Hipótesis General**

Con la presente investigación queda demostrado que: Existe un bajo nivel de conocimiento sobre el Código de Ética de la Función Pública en los

trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, en el periodo de octubre a diciembre del 2020.

- **Contrastación de Hipótesis Específicas**

Está demostrado el bajo nivel de conocimiento sobre el Código de Ética de la Función Pública en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Manantay, en el periodo de octubre a diciembre del 2020.

Queda demostrado el bajo nivel de conocimiento sobre el Código de Ética de la Función Pública en los trabajadores de limpieza de la municipalidad distrital de Manantay, en el periodo de octubre a diciembre del 2020.

Está demostrado el bajo nivel de conocimiento sobre el Código de Ética de la Función Pública en los trabajadores de vigilancia de la municipalidad distrital de Manantay, en el periodo de octubre a diciembre del 2020.

4.2. DISCUSIÓN

El resultado 0. 788 y su Sig.= 0.002, indican una correlación significativa entre la dimensión Competitividad y la Gestión Municipal, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la alterna. (Por aplicación de Rho Sperman).

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

1. El 21,9% de los trabajadores respondieron que conocen el contenido que establece el Código de Ética del Servidor Público. Estos resultados demuestran que existen un alto nivel de desconocimiento sobre el código de ética entre los servidores ediles, situación que pone en duda la integridad con la que deben desempeñar la función pública.

2. Según el cargo que ocupan los servidores públicos, solo el 35% de los trabajadores administrativos tienen un conocimiento de nivel alto, sobre el código de ética; esta cifra es menor entre los trabajadores de seguridad (20%), y ausente entre los trabajadores de limpieza. Preocupa el desconocimiento y el bajo nivel, que en el caso de los trabajadores administrativos 55%, trabajadores de limpieza 71,4% y trabajadores de vigilancia 60%.

3. El 60% de los servidores públicos no recibieron capacitación sobre el código de ética y el 31,2% percibe la importancia de la capacitación en el tema. Este resultado evidencia que existe una brecha de capacitación, además, así como lo perciben los trabajadores, es indispensable que el 100% de los servidores públicos municipales estén capacitados, de esta manera promover las buenas prácticas en la función pública y contribuya a la reducción de los casos de corrupción en los gobiernos locales.

4. Se deduce que, no existe políticas locales sostenibles sobre fortalecimiento de competencias en la promoción del código de ética en la entidad edil, por lo que, el servidor público solo se limita a percibir el desempeño laboral y ético de sus compañeros y no reconocer que también pueden estar cometiendo actos antiéticos en sus labores.

5.2. RECOMENDACIONES

1. Implementar un plan de capacitación y fortalecimiento de competencias sobre el código de ética del servidor público, que garantice la participación de todos los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Manantay.

2. Sin distinción de los cargos o de las posiciones laborales, conocer el código de ética debe ser un requisito para trabajar en los gobiernos locales y las entidades del Estado.

3. Elaborar un plan de vigilancia amigable, para promover entre los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, el respeto al código de ética y las buenas prácticas en la función pública.

4. Promover estímulos laborales y reconocimientos para los servidores públicos municipales que promueven el respeto al código de ética de la función pública.

5. Generar políticas públicas o planes locales sostenibles, que promuevan la continuidad laboral de los servidores públicos

municipales evitando la alta rotación de los trabajadores que afectan la gestión de los gobiernos locales.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

Concha Y. (2014).ETICA EN LA ADMINISTRACION PUBLICA.

Ley Nº 27815, (2002), ley del código de ética funcionario publico

Ley Nº 27444 [T.299, §106], Ley del Procedimiento Administrativo General.

Decreto Legislativo Nº 276 [T.126, Pág.141]

http://www.scielo.org.mx/pdf/signosf/v7n14/1665-1324-signosf-7-14-9.pdf

Ley 28175 – Ley Marco del Empleo Público.

Ley Orgánica de Municipalidades, Ley LEY Nº 27972 - Art. N° 1

Álvarez, M. (2005). La ética en la función Pública. México. ISBN: 968-5552-59-2

Fernández, V. (2014). La ética en la administración pública: los códigos de conducta. El caso español. España. Trabajo Fin de Máster en Gestión y Administración Pública. Universidad de Cádiz.

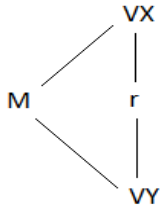
Hernández, R., y Baptista, C. (2010). Metdología de la investigación. Vol. 5. Mexico: McGRAW-HILL/Interamericana Editores.

Carrasco, S. (2015). Metodología de la Investigación Científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. 9na reimpresión. Lima-Perú: San Marcos.

ANEXO

ANEXO 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: "NIVEL DE CONOCIMIENTO SOBRE LA LEY DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y SU RELACIÓN CON LOS CARGOS QUE OCUPAN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY, DEL DEPARTAMENTO DE UCAYALI, 2020"

<table>
<tr><th>PROBLEMA</th><th>OBJETIVOS</th><th>HIPÓTESIS</th><th>VARIABLES</th><th>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</th><th>TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN</th><th>POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO</th></tr>
<tr>
<td>Problema General
¿Qué relación existe entre el Nivel de conocimiento sobre la ley del código de ética del funcionario público y los cargos que ocupan los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, del Departamento de Ucayali, 2020?
Problemas Específicos
1. ¿Qué relación existe entre el Nivel de conocimiento sobre la ley del código de ética del funcionario público y los cargos que ocupan los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Manantay, del Departamento de Ucayali, 2020?
2. ¿Qué relación existe entre el Nivel de conocimiento sobre la ley del código de ética del funcionario público y los cargos que ocupan los trabajadores de limpiezas públicas de la Municipalidad Distrital de Manantay, del Departamento de Ucayali, 2020?
3. ¿Qué relación existe entre el Nivel de conocimiento sobre la ley del código de ética del funcionario público y los cargos que ocupan los trabajadores de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Manantay, del Departamento de Ucayali, 2020?</td>
<td>Objetivo General
Identificar la relación que existe entre el Nivel de conocimiento sobre la ley del código de ética del funcionario público y los cargos que ocupan los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, del Departamento de Ucayali, 2020.
Objetivos Específicos
1. Determinar la relación que existe entre el Nivel de conocimiento sobre la ley del código de ética del funcionario público y los cargos que ocupan los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Manantay, del Departamento de Ucayali, 2020.
2. Conocer la relación que existe entre el Nivel de conocimiento sobre la ley del código de ética del funcionario público y los cargos que ocupan los trabajadores de limpiezas públicas de la Municipalidad Distrital de Manantay, del Departamento de Ucayali, 2020.
3. Comprobar la relación que existe entre el Nivel de conocimiento sobre la ley del código de ética del funcionario público y los cargos que ocupan los trabajadores de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Manantay, del Departamento de Ucayali, 2020.</td>
<td>Hipótesis General
Identificar la relación que existe entre el Nivel de conocimiento sobre la ley del código de ética del funcionario público y los cargos que ocupan los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, del Departamento de Ucayali, 2020.
Hipótesis Específicas
1. Existe relación entre el Nivel de conocimiento de la ley del código de ética del funcionario público y los cargos que ocupan los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Manantay, del Departamento de Ucayali, 2020.
2. Existe relación entre el Nivel de conocimiento de la ley del código de ética del funcionario público y los cargos que ocupan los trabajadores de limpiezas públicas de la Municipalidad Distrital de Manantay, del Departamento de Ucayali, 2020.
3. Existe relación entre el Nivel de conocimiento de la ley del código de ética del funcionario público y los cargos que ocupan los trabajadores de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de Manantay, del Departamento de Ucayali, 2020.</td>
<td>Variable 1
Nivel de conocimiento sobre la ley del código de ética funcionario público.
Dimensiones
1. Función pública.
2. Principios y deberes éticos del servidor público.
3. Prohibiciones éticas del servidor público.
4. Incentivos, sanciones y procedimiento.
Variable 2
Cargos que ocupan los trabajadores de la Municipalidad.
Dimensiones
1. Trabajador Administrativo.
2. Trabajador de Limpieza pública.
3. Trabajador de seguridad ciudadana.</td>
<td>Diseño
No experimental, de tipo descriptivo correlacional.
Esquema


Donde:
M = Muestra
r: Tipo de relación existente entre las variables de estudio.
X=V1 = Nivel de conocimiento de la ley del código de ética de la función pública.
Y=V2 = Cargos que ocupan los trabajadores de la Municipalidad.</td>
<td>Técnica
Encuesta
Instrumento
Cuestionario</td>
<td>Población
La población para este estudio estará representada por 235 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay
Muestra
Para este estudio su muestra estará representada por toda la población
(32 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay).
<table>
<tr><td>Trabajador</td><td>Población</td></tr>
<tr><td>Administra-tivo</td><td>10</td></tr>
<tr><td>Limpieza públicas</td><td>11</td></tr>
<tr><td>Seguridad ciudadana</td><td>11</td></tr>
<tr><td>Total</td><td>32</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
</table>

ANEXO 2

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Universidad Nacional de Ucayali
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Escuela Profesional de Derecho

Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Pucallpa; 05 de julio de 2021.

ABOG. ANGEL BARDALES VASQUEZ

Presente.

Por la presente, reciba Usted el saludo cordial y fraterno a nombre de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Escuela Profesional de Derecho de la Universidad de Nacional de Ucayali y manifestarle, que se esta realizando la tesis titulada: **"NIVEL DE CONOCIMIENTO SOBRE LA LEY DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y SU RELACION CON LOS CARGOS QUE OCUPAN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY, DEL DEPARTAMENTO DE UCAYALI, 2020"**; por lo que conocedoras de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, le solicitamos su colaboración en **EMITIR SU JUICIO DE EXPERTO COMO ABOGADO**, para la validación del instrumento: **CUESTIONARIO, PARA MEDIR LAS VARIABLES: ley del código de ética de la función pública y su relación con los cargos que ocupan los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay,** de la presente investigación.

Agradeciendole por anticipado su gentil colaboración como experto, nos suscribimos de usted.

BACH. ANDREA FERNANDA IGREDA VILLANUEVA - DNI: 70022608

BACH. SANDY JAZMIN FERNÁNDEZ ESPINOZA - DNI: 71930035

Adjunto:
1) Matriz de consistencia.
2) Instrumentos de investigación

Universidad Nacional de Ucayali

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Escuela Profesional de Derecho

DATOS DEL EXPERTO

Nombres: ANGEL Apellidos: BARDALES VASQUEZ Género: M
Profesión: ABOGADO
Institución en Donde Trabaja: ZONA REGISTRAL VI - SEDE PUCALLPA - SUNARP

Angel Bardales Vásquez
ABOGADO
C.A.U. 1078

ABOG. ANGEL BARDALES VASQUEZ
DNI. 46930840

Universidad Nacional de Ucayali

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Escuela Profesional de Derecho

Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Pucallpa; 05 de julio de 2021.

MG. KAREN FIORELA MALDONADO DIAZ

Presente.

Por la presente, reciba Usted el saludo cordial y fraterno a nombre de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Escuela Profesional de Derecho de la Universidad de Nacional de Ucayali y manifestarle, que se esta realizando la tesis titulada: **"NIVEL DE CONOCIMIENTO SOBRE LA LEY DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y SU RELACION CON LOS CARGOS QUE OCUPAN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY, DEL DEPARTAMENTO DE UCAYALI, 2020"**; por lo que conocedoras de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, le solicitamos su colaboración en **EMITIR SU JUICIO DE EXPERTO COMO ABOGADA**, para la validación del instrumento: **CUESTIONARIO, PARA MEDIR LAS VARIABLES: ley del código de ética de la función pública y su relación con los cargos que ocupan los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay,** de la presente investigación.

Agradeciendole por anticipado su gentil colaboración como experta, nos suscribimos de usted.

Atentamente

BACH. ANDREA FERNANDA IGREDA VILLANUEVA - DNI: 70022608

BACH. SANDY JAZMIN FERNÁNDEZ ESPINOZA - DNI: 71930035

Adjunto:
1) Matriz de consistencia.
2) Instrumentos de investigación

Universidad Nacional de Ucayali

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho

DATOS DEL EXPERTO

Nombres: KAREN FIORELA Apellidos: MALDONADO DIAZ Género: F

Profesión: ABOGADA

Institución en Donde Trabaja: ZONA REGISTRAL VI - SEDE PUCALLPA - SUNARP



MG. KAREN FIORELA MALDONADO DIAZ

DNI. 47280116

Universidad Nacional de Ucayali
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Escuela Profesional de Derecho

Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Pucallpa; 05 de julio de 2021.

ABOG. CRISTIAN KENJI SALDAÑA GALAN

Presente.

Por la presente, reciba Usted el saludo cordial y fraterno a nombre de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Escuela Profesional de Derecho de la Universidad de Nacional de Ucayali y manifestarle, que se esta realizando la tesis titulada: **"NIVEL DE CONOCIMIENTO SOBRE LA LEY DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y SU RELACION CON LOS CARGOS QUE OCUPAN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY, DEL DEPARTAMENTO DE UCAYALI, 2020"**; por lo que conocedoras de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, le solicitamos su colaboración en **EMITIR SU JUICIO DE EXPERTO COMO ABOGADO**, para la validación del instrumento: **CUESTIONARIO, PARA MEDIR LAS VARIABLES: ley del código de ética de la función pública y su relación con los cargos que ocupan los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay,** de la presente investigación.

Agradeciendole por anticipado su gentil colaboración como experto, nos suscribimos de usted.

Atentamente

BACH. ANDREA FERNANDA IGREDA VILLANUEVA - DNI: 70022608

BACH. SANDY JAZMIN FERNÁNDEZ ESPINOZA - DNI: 71930035

Adjunto:
1) Matriz de consistencia.
2) Instrumentos de investigación

Universidad Nacional de Ucayali

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho

DATOS DEL EXPERTO

Nombres: CRISTIAN KENJI Apellidos: SALDAÑA GALAN Género: M

Profesión: ABOGADO

Institución en Donde Trabaja: ESTUDIO JURIDICO "LEGIS CORP"



ABOG. CRISTIAN KENJI SALDAÑA GALAN

DNI. 47973657

ANEXO 3

CUESTIONARIO DE MEDICIÓN DE LAS VARIABLES

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE CONOCIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA

Finalidad: Estimado (a) funcionario público nombrado y/o contratado el presente cuestionario tiene por finalidad, recoger la información sobre el Nivel de conocimiento de la ley del código de ética de la función pública y su relación con el Cargos que ocupan los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay. Instrucciones: El cuestionario está elaborado de acuerdo a una escala de actitud ordinal denominada escala de Likert:

1: Bajo	2: Medio	3: Alto

Marca con una "X" la respuesta que usted estime conveniente, las respuestas que usted proporcionará serán totalmente confidenciales.

N°	Ítems y/o reactivos. Nivel de conocimiento sobre la ley del código de ética y los cargos que ocupan los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay	Puntuación		
		1	2	3
VARIABLE 1: Nivel de conocimiento sobre la ley del código de ética del funcionario público de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay				
01	¿Usted conoce el código de ética del servidor público?			
02	¿Conoce usted los PRINCIPIOS del Código de Ética del funcionario público?			
03	¿Conoce usted los DEBERES del Código de Ética del funcionario público?			
04	¿Conoce usted las PROHIBICIONES del Código de Ética del funcionario público?			
05	¿Conoce usted los mecanismos e incentivos que tiene la institución para fomentar una actuación correcta, transparente y leal por parte de sus servidores públicos?			
06	¿Conoce usted las sanciones y/o responsabilidades administrativas, civiles o penales que se aplican en caso de incumplimiento al código de ética?			
VARIABLE 2: Cargos que ocupan los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay				
07	¿Considera usted que en el presente año se le ha capacitado adecuadamente sobre el código de ética en función al cargo que desempeña?			
08	¿Sabe Ud. que es importante que el servidor público no debe adoptar represalia de ningún tipo o ejercer coacción alguna contra otros servidores públicos u otras personas?			
09	¿Sabe Ud. que es importante conocer el código de ética de la función pública para el buen ejercicio al cargo que se desempeña?			
10	¿Sabe Ud. que debe actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones?			
11	¿Sabe Ud. que todo funcionario público debe ejecutar sus actos de manera transparente?			
12	¿Sabe Ud. como funcionario público debe proteger y conservar los bienes del Estado, debiendo utilizar los que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones, sin emplear o permitir que otros empleen los bienes del Estado para fines particulares?			

13. Para finalizar, ¿Qué cargo ocupa usted?

( ) Trabajador Administrativo. ( ) Trabajador de Limpieza ( ) Trabajador de Seguridad

Muchas gracias por su participación…

ANEXO 4

EVIDENCIAS DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS Y RECOPILACIÓN DE DATOS

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

Pucallpa, 09 de julio de 2021

CARTA

PARA : **VICTOR HUGO LOPEZ RIOS**
Alcalde del distrito de Manantay

ASUNTO : Solicito autorización de aplicación de cuestionario de proyecto de tesis en la Municipalidad de Manantay.

Tengo el grato honor de dirigirme a Usted, y por intermedio del presente, solicitarle la aplicación del **cuestionario del proyecto de tesis** titulada: **"NIVEL DE CONOCIMIENTO SOBRE LA LEY DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y SU RELACIÓN CON LOS CARGOS QUE OCUPAN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY, DEL DEPARTAMENTO DE UCAYALI, 2020"**, presentada por las Bachilleras de la Escuela Profesional de Economía y Negocios Internacionales:

BACH. ANDREA FERNANDA IGREDA VILLANUEVA

BACH. SANDY JAZMIN FERNÁNDEZ ESPINOZA

Sin otro particular, reitero a Usted las muestras de especial consideración y deferencia personal.

BACH. ANDREA FERNANDA IGREDA VILLANUEVA - DNI: 70022608

BACH. SANDY JAZMIN FERNÁNDEZ ESPINOZA - DNI: 71930035

Adjunto:
1) Instrumentos de investigación

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY
MESA DE PARTES
TRAMITE DOCUMENTARIO
Exp. 19797 Hora: 2:46 v
Fecha: 12.07.21 Firma:

ANEXO 5

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS






GERENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS
SUB GERENCIA DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE
Gran Campaña de Reducción de Costos al 85% / 90% de descuento por Mantenimiento de vehículos en el Depósito Municipal de Desarrollo rentas
90% de descuento
85% de descuento

ANEXO 6

BASE DE DATOS

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	3	2	3	3	1	1	1	2	3	1	1	2
2	1	1	1	1	1	2	1	1	3	2	3	3
3	1	3	1	1	2	3	2	2	2	3	2	2
4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
5	1	1	1	1	3	2	1	3	2	2	3	3
6	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2
7	2	2	3	3	1	1	2	3	3	1	2	3
8	1	1	1	2	1	1	1	2	3	3	1	2
9	2	1	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3
10	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	3
11	2	2	3	1	1	1	1	3	1	3	3	2
12	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	3
13	1	1	2	1	3	1	2	3	2	1	3	2
14	3	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2
15	1	1	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3
16	1	1	1	2	1	1	1	2	3	3	3	2
17	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	3
18	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2
19	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2
20	2	1	1	1	3	3	1	3	2	2	1	2
21	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3
22	3	2	3	3	1	1	1	2	2	2	1	3
23	2	1	1	2	2	1	3	3	3	1	3	2
24	2	1	3	1	2	3	2	2	2	3	2	2
25	1	2	1	2	1	2	3	3	1	2	2	3
26	1	1	1	1	3	1	2	3	2	1	3	2
27	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1
28	1	1	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2
29	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2
30	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1
31	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
32	1	1	2	3	1	1	2	2	1	1	2	2

ANEXO 7

TABLA DE CORRELACIONES

			[Val] Nivel de conocimiento sobre la ley del código de ética del funcionario publico
Rho de Spearman	[Val] Cargos que ocupan los trabajadores de la Municipalidad	Coeficiente de correlación	,783
		Sig. (bilateral)	**,002**
		N	32
	[Val] Trabajador Administrativo	Coeficiente de correlación	,764
		Sig. (bilateral)	**,002**
		N	32
	[Val] Trabajador de limpiezas públicas	Coeficiente de correlación	,698
		Sig. (bilateral)	**,002**
		N	32
	[Val] Trabajador de seguridad ciudadana	Coeficiente de correlación	,788
		Sig. (bilateral)	**,002**
		N	40