UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

DESEMPEÑO LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2023

Tesis para optar el título profesional de

ABOGADO

AARON LOPEZ BARDALES

EFRAIN ALBERTO DAVILA LAZARO

Pucallpa – Perú

2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ACTA DE GRADO PARA OPTAR EL TITULO DE ABOGADO

En la ciudad de Pucallpa, siendo las 17:00 horas del día Jueves 08 de enero del 2026, en la Sala de Grados y Títulos de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Ucayali se dio inicio al acto de sustentación de la **TESIS** titulada **DESEMPEÑO LABORAL Y SU RELACION CON EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY DEL CODIGO DE ETICA DE LA FUNCION PUBLICA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2023"** presentada por los Bachilleres en Derecho y Ciencias Políticas: **AARON LOPEZ BARDALES y EFRAIN ALBERTO DAVILA LAZARO.**

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos, la Secretaria Académica de la Facultad procedió a presentar a los Miembros del Jurado integrado por los docentes: **DR. JORGE ANIANO RUIZ ROJAS** (Presidente); **SOC. WASHINGTON TARCICIO QUINTANILLA OSORIO** (Miembro), y el **MG. ELADIO GUZMAN VILLA** (Miembro), designados con memorando múltiple N° 002-2026-UNU/FDyCP/GyT de fecha 06 de enero del 2026, luego del cual el señor presidente instó a la Secretaria Académica a presentar a los bachilleres examinados.

Acto seguido el Presidente del Jurado invitó a los bachilleres a iniciar su exposición, a cuyo término los miembros del Jurado les formularon las preguntas y objeciones respectivas, las mismas que fueron absueltas en forma **SATISFACTORIA** por los ponentes.

Continuando con el desarrollo de la sustentación y de conformidad con el Reglamento de Grados y Títulos, el Presidente invitó a los bachilleres examinados y público asistente a abandonar la Sala.

Después de deliberar en forma reservada el Jurado emitió la calificación general, de cuyo resultado se establece que los bachilleres **AARON LOPEZ BARDALES y EFRAIN ALBERTO DAVILA LAZARO** fueron **APROBADOS POR UNANIMIDAD.**

Reiniciado el acto público se dio lectura a la presente Acta que los Miembros del Jurado la suscriben por quintuplicado en señal de conformidad.

Realizado el juramento de honor y las felicitaciones de los miembros del jurado, el presidente dio por concluido el acto de sustentación siendo la 18:00 p.m del mismo día, de lo que doy fe.

DR. JORGE ANIANO RUIZ ROJAS
PRESIDENTE

SOC. WASHINGTON TARCICIO QUINTANILLA OSORIO
MIEMBRO

MG. ELADIO GUZMAN VILLA
MIEMBRO

DR. RUBEN ADOLFO CERNA LEVEAU
SECRETARIA ACADEMICA (e)

ACTA DE APROBACIÓN

La presente Tesis fue aprobada por el jurado calificador de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Ucayali, para obtener el Título Profesional de Abogado.

Dr. Jorge Aniano Ruiz Rojas
Presidente

Soc. Washington Tarcicio Quintanilla Osorio
Miembro

Mg. Eladio Guzmán Villa
Miembro

Dr. Joel Orlando Santillán Tuesta
Asesor

Bach. Aarón López Bardales
Tesista

Bach. Efraín Alberto Dávila Lázaro
Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Nº **V/313-2025**.

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"**DESEMPEÑO LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2023**"

Autor(es)	:	**LOPEZ BARDALES, AARON**
		DAVILA LAZARO, EFRAIN ALBERTO
Facultad	:	**DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**
Escuela	:	**DERECHO**
Asesor(a)	:	**Dr. SANTILLAN TUESTA, JOEL ORLANDO**

Presenta un **porcentaje de similitud de 6%,** verificado en el Sistema Antiplagio COMPILATIO,

De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 13/06/2025

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Aarón López Bardales

Autor de la tesis titulada : DESEMPEÑO LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY DEL CODIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2023

Sustentada el año: 2026

Asesor(a): Joel Orlando Santillan Tuesta

Facultad: Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional: Derecho

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

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, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 28 / 01 / 2026

Email: aaron980411@gmail.com Firma: 

Teléfono: 949493825 DNI: 74232741

www.repositorio.unu.edu.pe
repositorio@unu.edu.pe

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Efraín Alberto Dávila Lagos

Autor de la tesis titulada : DESEMPEÑO LABORAL Y SU RELACION CON EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY DEL CODIGO DE ETICA DE LA FUNCION PUBLICA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO 2023

Sustentada el año 2026

Asesor(a): Joel Orlando Santillan Tuesta

Facultad: Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional: Derecho

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

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, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 28 / 01 / 2026

Email: efradalaz@gmail.com Firma:

Teléfono: 926 236 943 DNI: 71494258

www.repositorio.unu.edu.pe
repositorio@unu.edu.pe

DEDICATORIA

En cada paso que se da, en cada meta que se logra siempre está presente la familia y este logro no es la excepción. Son seis años de estudio que, gracias al apoyo de mis padres, Juan y Milusca, se hizo realidad.

Aarón

A mi familia, a mis padres y a mi casa de estudios, de quienes aprendí que el sendero de la vida es mejor, si es recorrido con apoyo.

Efraín

AGRADECIMIENTO

Agradecimiento especial merecen los trabajadores de confianza, administrativos y obreros entrevistados de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de Ucayali por su plena disponibilidad, tiempo y dedicación. En general, quisiéramos agradecer también a familiares, amigos, personas del mundo académico y laboral quienes a su manera han contribuido a que este esfuerzo se materialice en una investigación que pretende ser un aporte al mundo de los valores y la gestión pública.

Aarón

A nuestros asesores y miembros de comisión de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas – UNU, por sus conocimientos brindados para nuestro trabajo y nuestra formación profesional.

Efrain

ÍNDICE GENERAL

CARÁTULA i
ACTA DE GRADO PARA OPTAR EL TÍTULO DE ABOGADO ii
ACTA DE APROBACIÓN iii
CONSTANCIA DE ANTIPLAGIO – COTI iv
AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN v
DEDICATORIA vii
AGRADECIMIENTO viii
ÍNDICE DE TABLAS xi
ÍNDICE DE FIGURAS xii
RESUMEN xiii
ABSTRACT xiv
INTRODUCCIÓN xv
CAPÍTULO I. 1
1.1. Planteamiento del problema 1
1.2. Formulación del Problema 3
1.2.1. Problema general 3
1.2.2. Problemas específicos 4
1.3. Formulación de objetivos 4
1.3.1. Objetivo general 4
1.3.2. Objetivos específicos 4
1.4. Justificación e importancia de la investigación 5
1.5. Limitaciones del estudio 5
1.6. Viabilidad de estudio 6
CAPÍTULO II. 7
2.1. Antecedentes 7
2.2. Bases Teóricas 9
2.2.1. Bases epistemológicas, definiciones etimológicas y parte histórica. 9
2.2.2. Marco Conceptual 10
2.2.2.1. Desempeño laboral 10
2.2.2.2. Evaluación del desempeño laboral 21

2.2.2.3. Código de Ética de la Función Pública 26
2.3. Definiciones de términos básicos 35
2.4. Formulación de hipótesis 37
2.4.1. Hipótesis general 37
2.4.2. Hipótesis especificas 37
2.5. Variables 38
2.5.1. Identificación de las variables 38
2.5.2. Definición conceptual de la variable 38
2.5.3. Definición operacional de la variable 38
2.4.4. Operacionalización de la variable 39
CAPÍTULO III. 40
3.1. Diseño de investigación 40
3.2. Población y muestra 41
3.3. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos 42
3.4. Validez y confiablidad del instrumento 42
3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos 42
CAPÍTULO IV. 45
4.1. Descripción de resultados 45
4.2. Discusión 63
CAPÍTULO V. 66
5.1. Conclusiones 66
5.2. Recomendaciones 67
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 69
ANEXO: 74
Anexo: 01: Matriz de consistencia 75
Anexo: 02: Matriz de validación 77
Anexo: 03: Encuesta 79

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable 39
Tabla 2. ¿Usted conoce el código de ética del servidor público? 45
Tabla 3. ¿Conoce usted los principios del Código de Ética del funcionario público? 46
Tabla 4. ¿Conoce usted los deberes del Código de Ética del funcionario público? 47
Tabla 5. ¿Conoce usted las prohibiciones del Código de Ética del funcionario público? 49
Tabla 6. Mecanismos e incentivos que tiene la una institución 50
Tabla 7. responsabilidades administrativas que se aplican en caso de incumplimiento al código de ética. 51
Tabla 8. Capacitación adecuada sobre el código de ética en función al cargo que desempeña. 53
Tabla 9. Sobre si el servidor público adoptar represalia o ejercer coacción alguna contra otros servidores públicos u otras personas. 54
Tabla 10. Código de ética de la función pública para el buen ejercicio al cargo que se desempeña. 55
Tabla 11. Imparcialidad política, económica en el desempeño de sus funciones. 57
Tabla 12. Funcionario público que debe ejecutar sus actos de manera transparente 58
Tabla 13. Funcionarios públicos que debe proteger y conservar los bienes del Estado. 59
Tabla 14. Categoría laboral que ocupa en la entidad 61
Tabla 15. Conocimiento del Código de Ética según la categoría laboral 62

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. ¿Usted conoce el código de ética del servidor público? 45
Figura 2. ¿Conoce usted los principios del Código de Ética del funcionario público? 46
Figura 3. ¿Conoce usted los deberes del Código de Ética del funcionario público? ……48
Figura 4. ¿Conoce usted las prohibiciones del Código de Ética del funcionario público? 49
Figura 5. Mecanismos e incentivos que tiene la una institución..... 50
Figura 6. responsabilidades administrativas que se aplican en caso de incumplimiento al código de ética. 52
Figura 7. Capacitación adecuada sobre el código de ética en función al cargo que desempeña. 53
Figura 8. Sobre si el servidor público adoptar represalia o ejercer coacción alguna contra otros servidores públicos u otras personas. 54
Figura 9. Código de ética de la función pública para el buen ejercicio al cargo que se desempeña. 56
Figura 10. Imparcialidad política, económica en el desempeño de sus funciones. ……57
Figura 11. Funcionario público que debe ejecutar sus actos de manera transparente..... 58
Figura 12. Funcionarios públicos que debe proteger y conservar los bienes del Estado. 60
Figura 13. Categoría laboral que ocupa en la entidad 61
Figura 14. Conocimiento del Código de Ética según la categoría laboral 62

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo principal Identificar la relación que existe entre el Desempeño Laboral y el cumplimiento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023. Se trató de una investigación de tipo básica, de nivel Correlacional – descriptiva y con un diseño no experimental, transversal, retrospectivo porque el estudio se realizó sin la manipulación de las variables. La población estuvo conformada por 235 trabajadores de diferentes regímenes de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, que incluyó una muestra de 32 trabajadores. Los resultados la hipótesis general se concluye que: Existe relación entre el Desempeño Laboral y el cumplimiento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023. Demostrándose que existe un bajo conocimiento de la Ley objeto de estudio. Según la estadística descriptiva se concluye que, existen un alto nivel de desconocimiento sobre el código de ética entre los servidores ediles por la falta de capacitación.

Palabras claves: ciudadanos, código de ética, cumplimiento, desempeño laboral.

ABSTRACT

The main objective of this study was to identify the relationship that exists between Work Performance and compliance with the Law of the Code of Ethics of the Public Service in the Provincial Municipality of Coronel Portillo, 2023. It was a basic type of research, at a Correlational-descriptive level and with a non-experimental, cross-sectional, retrospective design because the study was carried out without the manipulation of the variables. The population was made up of 235 workers from different regimes of the Provincial Municipality of Coronel Portillo, which included a sample of 32 workers. The results of the general hypothesis conclude that: There is a relationship between Work Performance and compliance with the Law of the Code of Ethics of the Public Service in the Provincial Municipality of Coronel Portillo, 2023. Demonstrating that there is low knowledge of the Law under study. According to the descriptive statistics, it is concluded that there is a high level of ignorance about the code of ethics among councilors due to lack of training.

Keywords: citizens, code of ethics, compliance, job performance.

INTRODUCCIÓN

El desempeño laboral en la administración pública es un tema muy complejo especialmente en la Región de Ucayali, es un fenómeno anómalo que el Estado ha tratado de regular mediante el Código de Ética de la Función Pública Nº 27815, la Ley de Nepotismo Nº 26771 modificado por la Ley Nº 31299, la Ley de transparencia y acceso a la información pública Nº 27806 y el Código Penal, para controlar el comportamiento de los funcionarios y servidores públicos.

Especialmente en los funcionarios, que directa o indirectamente están empeñados en incumplir el Código de Ética, tratando de contratar a amigos más cercanos, parejas, familiares; dejando de lado el principio de meritocracia establecido en la Ley de Servir e igualdad de oportunidades establecido en el art. 2 inc. 2 de la Constitución, se realizan concurso aparente para cumplir con la formalidad, presión para nombrar a un elegido y otros factores que no queda documentada sino en palabras.

El servidor que ingresa por favoritismo, tiene la impresión de conseguir por influencia y no por preparación académica o experiencia profesional, además, son improductivos porque están avalados y protegidos por funcionarios de alta dirección, que son renuente a sus deberes y obligaciones en el desempeño de sus funciones.

Estos acontecimientos, fueron elementos que no condujo a proyectar una investigación, con el fin de contrastar la realidad con el Código de Ética de la Función Pública, estructurando el estudio en capítulos que se inició con el Capítulo I. Problema de investigación. En el Capítulo II. Marco Teórico. El Capítulo III. La metodología del estudio, en esta sección se muestra la metodología y el tipo de investigación empleada. Indicamos también la población y la muestra del estudio. Asimismo, se mencionan las técnicas e Instrumentos de cómo se recolectaron los datos y se culmina con los procedimientos de recolección de datos. En el Capítulo IV. Resultados y Discusión. En el Capítulo V, en esta sección se presentan las conclusiones y

las recomendaciones al que llegó el estudio y finalmente se presenta la referencia bibliográfica y los anexos.

CAPÍTULO I.

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

En la actualidad está vigente las palabras Montesquieu que “todos los países tienen buenas leyes, pero muy pocos las cumplen” (Velásquez, 2019), en la actualidad la preocupación de las administraciones públicas es incorporar la tecnologías, la falta de recursos económicos para la atención a los ciudadanos, la eficacia de las políticas públicas y la “luchar contra la corrupción tiene también una vertiente importante relacionada con el funcionamiento diligente de la burocracia, la transparencia en las decisiones y la rendición de cuentas” (Velásquez, 2019).

La función pública se entiende como “…Cualquier actividad, retribuida u honorífica, de corta o larga duración, realizada por una persona física en nombre o al servicio de las entidades de la Administración Pública, con independencia del cargo que ocupe” (art.2, Ley Nº27815).

Los fines de la función pública es calara, no es otra cosa que “la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos…” (art.3, Ley Nº 27815).

Si embargo, estas metas u objetivos de mayores niveles de eficiencia no se obtienen por la corrupción, que origina devastadoras consecuencias para una gestión pública en general, socava la credibilidad de los funcionarios y obstruye el cumplimiento de los fines establecidos en cada actividad, que aspira las instituciones, dificultando o poniendo zancadillas en el acceso igualitario a los bienes y servicios importantes que a la postre afecta en la vida, la salud y otros derechos de los ciudadanos calificados en situación de pobreza o pobreza extrema o simplemente conocido como poblaciones vulnerables, en todas partes del planeta, Madrid y Palomino (2020), citado por (Zavaleta E. , 2023)

En otras palabra según (Palacios, Rodríguez, Fuerte, & Pereyra, 2022), los tres poderes del Estado peruano están comprometidos en la corrupción, el soborno, los permanentes intentos de vacancia de funcionarios que no aceptan la corrupción, los peruanos que apoyaron reformas constitucionales para frenar las redes de corrupción en todas las instituciones se indignaron con muchas de las investigaciones fiscales que resultaron en detenciones preliminares en casos contados.

Frente a este fenómeno de corrupción, los estados han firmado convenios elaborados por las Naciones Unidas con la finalidad de enfrentar según sus leyes interna, el Estado, los Organismos Autónomos como el Poder Judicial y otros firmaron sendos convenios con sus pares; como producto de la obligación asumida por el Gobierno se dictó la Ley Nº 27815 en el año 2022 denominado Código de Ética. Sin embargo, no ha limitado con igual o mayor intensidad el fenómeno de corrupción en los últimos años.

Frente a la ley de corrupción de funcionario, relacionado con la función pública, surge como una herramienta de combate o como armadura de defensa social contra la corrupción el Código de Ética y se han implementado delito como el “tráfico de influencias, conflicto de intereses, donaciones a campañas políticas, malversación de fondos, partidos políticos secretos, enriquecimiento ilícito, soborno, extorsión, arreglos, colusión, clientelismo, nepotismo y compra de votos” (Cardona, Ortiz, & Vázquez, 2018)

El problema es establecer cómo estas malas prácticas de algunos servidores públicos enfrentan estas ballas o cercos que tratan de controlar pero que al final el ritmo no disminuye más bien está en aumento, con mayor fortaleza que antes, cuando deben estar reducidos por el sistema jurídico; en otras palabras, como hacen el salto a la garrocha para seguir en la irregularidad en el desempeño laboral.

El departamento de Ucayali, se aprecia que no es ajeno a estas faltas, pues, durante las últimas décadas se han presentado casos de autoridades

comprendidas en investigaciones por actos de corrupción, incluso fueron procesados y sentenciados. (Fiscalia Anticorrupción, 2016) Asimismo, las autoridades locales (Ministerio Público, 2015) también fueron investigadas por presuntos actos de corrupción a nivel fiscal e inclusive procesados en el poder judicial, lo que conllevó a que en algunos casos terminen como prófugos de la justicia o encarcelados; eso no es todo, el dos de febrero del año en curso fue sentenciado un ex fiscal a seis años de pena privativa de la libertad (Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2024).

En la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, en los últimos años se han realizado una serie de cuestionamientos, sobre todo al desempeño laboral de los funcionarios y servidores que laboran en esa entidad pública, demostrando muchas veces la falta de cumplimiento del código de ética de la función pública (La Contraloría General, 2021). Estos acontecimientos no han pasado desapercibidos por la población, la prensa y las autoridades judiciales. Estos hechos han mostrado un rostro negativo de Ucayali, de sus provincias y distritos, pasando, por tales hechos, a la estadística de la región con altos índices de corrupción de nuestro País.

Por lo expuesto, la presente tesis busca identificar los factores que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores, funcionarios y autoridades de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo y si los mismos tienen conocimiento y ponen en práctica lo que establece la Ley del Código de ética.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el desempeño laboral y el cumplimiento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y el cumplimiento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023?
- ¿Qué relación existe entre el Desempeño Laboral de los trabajadores obreros y el cumplimiento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023?
- ¿Qué relación existe entre el Desempeño Laboral de los funcionarios de confianza y el cumplimiento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo general

Identificar la relación que existe entre el Desempeño Laboral y el cumplimiento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos y el cumplimiento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023.
- Conocer la relación que existe entre el Desempeño Laboral de los trabajadores obreros y el cumplimiento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023.
- Comprobar la relación que existe entre el Desempeño Laboral de los funcionarios de confianza y el cumplimiento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023.

1.4. Justificación e importancia de la investigación

1.4.1. En su dimensión teórica. Es importante revisar, actualizar y acrecentar los fundamentos teóricos para comprender si la relación que existe entre el Desempeño Laboral y el cumplimiento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023, a fin de generar precedente para el estudio del derecho administrativo y administrativo sancionador.

1.4.2. En su dimensión práctica. Es necesario comprender, cómo se relaciona el Desempeño Laboral y el cumplimiento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023, en concordancia a los principios del debido procedimiento y la debida motivación.

1.4.3. En su dimensión metodológica: En el desarrollo de esta investigación se aplicó la metodología de una investigación básica, de tipo descriptiva, correlacional explicativa, con un enfoque mixto, el cual nos permitió alcanzar los resultados hoy expuestos. Asimismo, el estudio podrá aplicarse a otros espacios previamente adaptada en otras investigaciones de similar característica.

1.4.4. En su dimensión social: La presente investigación tendrá impacto en los Gobiernos Locales, en la comunidad de abogados litigantes y en la población universitaria de la facultad de derecho y ciencias políticas, debido al análisis crítico que se ha desarrollado en esta, siendo herederos del mismo los magistrados, fiscales y abogados, quienes podrán recurrir al mismo con la finalidad de verificar los principios normativos y teóricos existentes para sustentar sus comentarios o acciones en marco al derecho administrativo y administrativo sancionador.

1.5. Limitaciones del estudio

1.5.1. Delimitación espacial: La investigación se realizó en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, en donde participan como operadores del derecho, los abogados y personal de la Gerencia de Seguridad Ciudadana, Tránsito y Transporte Urbano, Gerencia de

Acondicionamiento Territorial y Gerencia de Servicios Públicos y Gestión Ambiental, así como el personal de la Gerencia de Asesoría Jurídica.

1.5.2. Delimitación temporal: Se realizó en el segundo semestre del año 2023.

1.5.3. Delimitación teórica: Los elementos teóricos están alineados principalmente en la relación que existe entre el Desempeño Laboral y el cumplimiento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023.

1.6. Viabilidad de estudio

1.6.1. Viabilidad técnica

En la elaboración de este proyecto de tesis se han considerado todos los elementos necesarios de acuerdo a lo establecido por la comisión de grados y títulos de la Universidad Nacional de Ucayali. La investigación se realizará en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.

1.6.2. Viabilidad ambiental

Debido a su naturaleza, la investigación (descriptiva, correlacional) generará el cuestionamiento de la relación que existe entre el desempeño laboral de los funcionarios de confianza y el cumplimiento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023, que está ubicada en la ciudad de Pucallpa.

1.6.3. Viabilidad financiera

El presupuesto de la investigación y su financiamiento estuvo debidamente garantizado por los investigadores.

1.6.4. Viabilidad social

Se ha logrado construir un equipo de trabajo debidamente implementado, tanto a nivel teórico como metodológico para que su colaboración sea lo más pertinente y eficiente posible, contando para ello con los asesores y asistentes que coadyuvaron en el desarrollo de la presente investigación.

CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes internacionales

Cadava & Vaquero (2023), La ética en la gestión pública: El caso de España. En este trabajo se realiza el estudio de caso español sobre la responsabilidad ética, En los últimos años se ha manifestado un creciente interés por mejorar la ética en la gestión de los recursos públicos. Se han producido importantes mejoras en la búsqueda de la eficiencia y la eficacia en la utilización de los fondos de naturaleza pública, si bien no existe todavía un desarrollo completo e integral de mecanismos e instrumentos que potencien la ética en las decisiones de los gestores públicos. con resultados de interés para otros países con modelos semejantes de gestión pública. Resultados: El caso de España es paradigmático, tras algunos casos de corrupción pública, concentrados sobre todo en el ámbito local, se han aplicado revulsivos ejemplares contra las malas praxis. Los controles son ahora mucho más intensivos y extensivos que hace una década y, lo más importante, han servido de labor pedagógica para la ciudadanía, que ha interiorizado la importancia de combatir y erradicar los comportamientos corruptos, además, conseguir implantar la ética en la administración pública exige un trabajo de responsabilidad colectiva, que no resulta un ejercicio sencillo ni automático; al contrario, precisa de un movimiento proactivo por parte de la administración, al que acompañe la complicidad de la ciudadanía.

1.1.2. Antecedentes nacionales

Domínguez (2022), El objetivo del presente estudio al que llámanos, “Ética Profesional y su Impacto en el Desempeño Laboral de los Profesionales Postulados en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022”, fue conocer el impacto de la ética profesional en el desempeño laboral del personal profesional postulado en el Gobierno Regional de Tumbes. La metodología fue descriptiva - correlacional, no experimental y transversal, involucrando las variables éticas profesional y desempeño laboral, con una población de 169 trabajadores y una

muestra de 34 funcionarios profesionales netamente reconocidos, se utilizó la técnica de la encuesta, diseñó de la tesis fue cuestionario de 19 preguntas (ética profesional) y 21 (desempeño laboral). Los resultados obtenidos influencia de la ética profesional mostro un nivel alto con el 76% de respuestas con un coeficiente Rho de Spearman del 0.566. Un resultado de 85% para el nivel alto, con un Rho de Spearman de 0,250, indica que los principios de la ética profesional son aquellos que constituyen una parte de la conciencia de un individuo y están asociados a su comportamiento. Los estándares de ética profesional, que indican responsabilidad en los servicios prestados por los empleados, fueron de 82% para el nivel alto con un Rho de Spearman de 0,566. Las normas que rigen la ética profesional son aplicadas por la organización internamente y están basadas en el orden jerárquico, con una tasa de respuesta media del 44% y un Rho de Spearman de -0,556. Se concluye que para garantizar que cada empleado comprenda lo que hace y cumpla los objetivos, es necesario promover prácticas éticamente sólidas, realizar seminarios que refuercen el comportamiento ético y establecer una jerarquía adecuada.

1.1.3. Antecedentes Locales

Fasabi & Estrella (2023) La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación de desempeño laboral y calidad de servicio en la Oficina de Registro y Asuntos Académicos de la Universidad Nacional de Ucayali -2023. El estudio es de tipo aplicada, nivel descriptivo, con diseño no experimental, transeccional correlacional. Se tuvo como muestra para la variable desempeño laboral a 37 trabajadores; mientras que para la variable calidad de servicio a 363 estudiantes. Los instrumentos se elaboraron mediante la técnica de preguntas cerradas y para la recolección de datos se ha empleado la técnica de la encuesta. Los datos obtenidos se presentan en tablas y figuras extraídas del programa Excel y del programa SPPSv 27. Los resultados indican, según Rho de Spearman, que la relación es negativa débil (-0.018), y no significativa (0.244), entre el desempeño laboral y la calidad de servicio en la Oficina de registro y asuntos académicos de la Universidad Nacional de Ucayali. Se concluye que existe relación indirecta y no significativa entre el desempeño laboral y la calidad de servicio.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Bases epistemológicas, definiciones etimológicas y parte histórica.

Epistemología

El presente trabajo se tuvo como bases del conocimiento, el enfoque del positivismo jurídico o lo mismo es decir iuspositivismo, que cree que el derecho es creación del hombre, establecidas por una autoridad, mediante una formalidad concepción recogido por Austin, citado por (Calderón & Aguila, 2010).

Así como el hombre investido de poderes crea el derecho, el mismo hombre, es la que lo vulnera, desobedece por diversos factores sociales, por cierto, se tiene bien identificado que se traduce filosóficamente en conducta inmoral o ante ético.

Etimología

La etimología de la palabra desempeño es del latín repignerare, que significaba “recuperar una prenda entregada”, recuperar algo que se empeñó o se dejó como una garantía; lo que en la actualidad se ha trasformado en el “empeño” y el desempeño laboral es el que se refiere a las “áreas del trabajo, un buen desempeño laboral quiere decir que el trabajo de una persona o un grupo de ellas cumple con las expectativas fijadas por sus supervisores o sus evaluadores” (Equipo editorial, Etecé, 2022).

La palabra trabajo se deriva del latín tripalium, que era un “instrumento de tortura formado por tres palos a los que se ligaba la persona para después quemarla o torturarla” (Alegar, 2024), asimismo, señala que la otra expresión de trabajo es del ir al tajo, o ir a trabajar; la palabra llegó desde el latín taleare (‘cortar, rajar’). Cuando no se cumplía un horario sin era llegar al objetivo, un tajo.

La parte histórica

En el desempeño laboral, especialmente del sector público, está condicionada a la corrupción es un fenómeno mundial que se ha manifestado en

diferentes épocas, niveles de los Estados, que han afectado a los sistemas político, sociales y económicos, tanto en la actividad humana en el pública o privada (Estévez, 2005).

2.2.2. Marco Conceptual

2.2.2.1. Desempeño laboral

Las personas jurídicas en su conjunto, sean de derecho privado o de derecho público, necesitan el elemento humano para realizar diferentes actividades, de allí que, el desempeño laboral es la “calidad del trabajo que cada persona le aporta a sus tareas diarias, durante un determinado período de tiempo” (Gammarra, 2024).

En otras palabras, en el desempeño laboral entran en juego “diversos factores, como la eficacia, eficiencia o efectividad con la que una persona ocupa su puesto, teniendo en cuenta las obligaciones, expectativas y responsabilidades que a este le corresponden” (Gammarra, 2024); pero, todos estos componentes no se cumplen porque la deshonestidad juega un papel importante, dese la elección de los recursos humanos, que refleja en el desempeño de las funciones.

La administración pública, tiene como un cliente a un ciudadano, el ciudadano es el destinatario de determinados servicios públicos, las acciones que se emprendan deben diferenciarse según a quién se dirigen; las necesidades del destinatario del servicio público y las del ciudadano, pueden diferir (Qing, Asif, Hussain, & Jameel, 2020),

Se debe comprender que los “niveles de satisfacción del personal de la administración pública representan la garantía de cumplir con las exigencias de su trabajo y donde hay objetivos existe la necesidad de orientar recursos, bienes y servicios en cuantía, tiempo y espacios determinados (He, Findley, & Wheatley, 2017). los elementos que, según varias investigaciones la satisfacción laboral es la remuneración que recibe por el desempeño laboral.

El desempeño laboral constituye un elemento clave en la relación jurídica y funcional entre el trabajador y el empleador, trascendiendo lo meramente operativo para convertirse en una categoría normativa de alto impacto. Su importancia se manifiesta en la necesidad de que el trabajador cumpla con eficiencia, responsabilidad y ética sus funciones asignadas, y que el Estado garantice condiciones laborales dignas y equitativas. Desde una perspectiva internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2024) ha conceptualizado el trabajo decente como aquel que, además de ser productivo, se desarrolla en libertad, seguridad y con respeto de los derechos fundamentales. En el caso peruano, la Ley N.º 30057 del Servicio Civil y el Decreto Legislativo N.º 728 establecen tanto los deberes del trabajador como los mecanismos de evaluación, sanción y reconocimiento del rendimiento laboral (SERVIR, 2020; MTPE, 2023). Este enfoque permite comprender que el desempeño no solo tiene una dimensión práctica, sino también jurídica y social, en tanto vincula derechos y deberes laborales con principios constitucionales como la dignidad humana, la igualdad y la protección frente al despido arbitrario. Sin embargo, persisten brechas normativas y estructurales, especialmente en relación con la informalidad laboral, la salud mental y la desconexión digital (INEI, 2023; Salinas, 2023).

Justificación del desempeño laboral

La justificación del desempeño laboral se sustenta en el reconocimiento del trabajo como una actividad humana con valor económico, social y jurídico. En el plano internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha promovido el concepto de trabajo decente como eje articulador de las políticas laborales, el cual comprende no solo la productividad, sino también condiciones dignas de empleo, estabilidad, seguridad ocupacional y pleno respeto a los derechos fundamentales (OIT, 2024). Este paradigma se complementa con la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, que establece estándares mínimos como la libertad sindical, la eliminación del trabajo forzoso, la erradicación del trabajo infantil y la no discriminación laboral (OIT, 2023). Estas directrices internacionales constituyen parámetros normativos que

orientan a los Estados a regular y fiscalizar el desempeño laboral en concordancia con los derechos humanos.

En el contexto peruano, el desempeño laboral tiene una justificación normativa clara dentro del ordenamiento jurídico. El Decreto Legislativo N.º 728, que regula el régimen laboral de la actividad privada, obliga al trabajador a ejecutar sus funciones con diligencia, eficiencia y en cumplimiento de las órdenes legítimas del empleador (MTPE, 2023). A nivel del sector público, la Ley N.º 30057 del Servicio Civil incorpora evaluaciones del desempeño como un mecanismo de meritocracia, orientado a mejorar la calidad del servicio público y a consolidar una administración eficiente (SERVIR, 2020). Estas normativas permiten comprender que el desempeño laboral no es una simple expectativa organizacional, sino un deber jurídico institucionalizado que responde a estándares internacionales y a exigencias del derecho interno en favor del interés general.

Motivación del desempeño laboral

La **motivación del desempeño laboral** representa un factor determinante para el rendimiento y compromiso del trabajador, y ha sido abordada ampliamente desde enfoques organizacionales, psicológicos y jurídicos. En el plano internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sostiene que el trabajo digno debe ir acompañado de condiciones laborales justas, las cuales incluyen una remuneración equitativa, acceso a la seguridad social, protección de los derechos laborales y ambientes seguros (OIT, 2024). Estos factores no solo garantizan la estabilidad del trabajador, sino que inciden directamente en su motivación intrínseca y en su percepción de justicia dentro del entorno laboral.

En el ámbito peruano, la legislación laboral ha previsto mecanismos legales que refuerzan dicha motivación. El Decreto Legislativo N.º 728 reconoce derechos como la **remuneración mínima vital**, el pago de horas extras, el descanso vacacional, las licencias pagadas por motivos familiares y personales, así como la afiliación obligatoria a los sistemas de salud y pensiones (Ministerio

de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], 2023). Estos beneficios no solo protegen al trabajador, sino que generan un clima de seguridad y previsibilidad económica que estimula su productividad.

Asimismo, en el sector público, la **Ley del Servicio Civil N.º 30057** promueve un sistema de carrera basado en el mérito, en el cual las evaluaciones periódicas de desempeño se vinculan con el ascenso, la capacitación y los incentivos económicos. Esto refuerza una cultura institucional orientada a la excelencia y al compromiso laboral (Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR], 2020). Por tanto, la motivación laboral no es únicamente una variable psicológica, sino una categoría jurídica protegida por normas que buscan alinear el interés del trabajador con los fines del servicio público y la productividad del sector privado.

Obligaciones del trabajador en el desempeño laboral

Las **obligaciones del trabajador** forman parte esencial del vínculo laboral y están contempladas tanto en el derecho internacional como en la normativa nacional. Desde la perspectiva de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se establece que los trabajadores no solo tienen derechos, sino también deberes correlativos que garantizan la convivencia armónica, la productividad y el respeto a los principios de equidad en el entorno laboral (OIT, 2024). Así, el cumplimiento eficiente de las labores asignadas se convierte en un estándar compartido por los Estados parte, entre ellos, el Perú.

En el ordenamiento jurídico peruano, el **Decreto Legislativo N.º 728**, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece que todo trabajador está obligado a cumplir con las órdenes legítimas del empleador y desempeñar sus funciones con diligencia y eficiencia (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], 2023). Entre los deberes esenciales figuran también la subordinación jerárquica, el respeto a las normas internas, el uso adecuado de los recursos institucionales y la protección de la integridad personal y colectiva durante la jornada laboral (Gonzales, 2020).

En cuanto a la **prevención de riesgos laborales**, la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, impone al trabajador la obligación de colaborar activamente con las políticas de prevención, asistir a las capacitaciones, informar sobre situaciones de peligro y utilizar correctamente los equipos de protección (Rivera, 2022). Estas obligaciones tienen un fundamento ético y jurídico, ya que contribuyen no solo a preservar la salud y vida del trabajador, sino también a mantener condiciones laborales adecuadas y productivas en beneficio del colectivo.

Normativa desempeño laboral

Los **derechos reconocidos por la normativa laboral** constituyen la base sobre la cual se edifica la protección del trabajador en el marco de las relaciones laborales tanto a nivel nacional como internacional. En el plano internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece estándares mínimos que deben respetar los Estados para garantizar condiciones dignas en el empleo. Entre estos derechos destacan la libertad de asociación, la negociación colectiva, la no discriminación, la protección frente al trabajo forzoso y la garantía de condiciones seguras y saludables en el lugar de trabajo (OIT, 2024). Estos principios, contenidos en convenios fundamentales de la OIT, forman parte del llamado “bloque de constitucionalidad” en muchos países, incluyendo el Perú, dada su ratificación y rango supralegal.

En el contexto peruano, estos derechos se han traducido en una serie de garantías normativas contenidas en diversas leyes y dispositivos legales. En primer lugar, el **salario mínimo vital** está reconocido por el Decreto Legislativo N.º 728 como una retribución justa que permite al trabajador cubrir sus necesidades básicas, a la vez que se establece el principio de proporcionalidad de las prestaciones conforme al tiempo y modalidad de trabajo (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], 2023). Este derecho es complementado por el pago de **gratificaciones, vacaciones anuales, descansos semanales obligatorios y licencias legales** que garantizan el equilibrio entre la vida laboral y personal del trabajador (MTPE, 2023).

Otro derecho relevante es el **pago de horas extraordinarias**, que debe realizarse con recargo, conforme lo señala la normativa laboral vigente. Este mecanismo busca evitar la explotación laboral y compensar de manera adecuada el esfuerzo adicional realizado fuera del horario regular (MTPE, 2023). Además, el sistema de **seguridad social integral** en el Perú permite a los trabajadores acceder a pensiones de jubilación, invalidez, viudez y orfandad, así como a servicios de salud a través de EsSalud o EPS, según el régimen aplicable (Superintendencia de Banca y Seguros [SBS], 2022).

La **estabilidad laboral**, el derecho peruano protege al trabajador frente a despidos arbitrarios. La legislación vigente establece que, en caso de terminación injustificada del vínculo laboral, el empleador debe pagar una indemnización proporcional al tiempo de servicios (García, 2021). Esta garantía no impide el despido por causa justa, pero exige un procedimiento regular que respete el derecho a la defensa y la motivación de los actos administrativos o contractuales.

La **libertad sindical** y el **derecho a huelga** están consagrados por la Constitución Política del Perú y desarrollados en normas como la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. Estos derechos permiten a los trabajadores organizarse, negociar colectivamente y defender sus intereses frente al empleador o al Estado (Congreso de la República, 2023). El ejercicio efectivo de estos derechos es un indicador de la calidad democrática de las relaciones laborales en un país.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil)

Juega un rol fundamental en la promoción y fiscalización de estos derechos. Esta entidad supervisa el cumplimiento de las normas laborales y de seguridad y salud en el trabajo, aplicando sanciones cuando se vulneran derechos fundamentales, especialmente en contextos de informalidad o abuso de poder (Sunafil, 2021). Su labor contribuye a cerrar la brecha entre la norma escrita y su aplicación efectiva.

Los derechos reconocidos al trabajador por la normativa internacional y nacional representan un avance importante en la consolidación de relaciones laborales justas y equilibradas. No obstante, su cumplimiento efectivo depende de la capacidad institucional del Estado, del compromiso de los empleadores y del empoderamiento de los propios trabajadores.

Sanciones por incumplimiento del desempeño laboral

Las **sanciones por incumplimiento** en el ámbito laboral constituyen un mecanismo esencial para preservar el orden, la disciplina y la eficiencia en las relaciones de trabajo, tanto en el sector privado como en el público. El marco jurídico que regula estas sanciones establece consecuencias específicas cuando los trabajadores incumplen sus obligaciones contractuales, funcionales o legales. La finalidad principal de este régimen sancionador no es punitiva en esencia, sino correctiva y preventiva, orientada a garantizar la convivencia institucional y el respeto a las normas.

En el **sector privado**, el incumplimiento de las funciones asignadas o el bajo desempeño reiterado pueden dar lugar a un despido por causa justa. Sin embargo, este tipo de despido debe estar debidamente motivado y ajustado al procedimiento previsto en la normativa laboral. En caso contrario, si se incurre en un **despido arbitrario**, el trabajador tiene derecho a una indemnización equivalente a una remuneración y media por cada año de servicio, hasta un máximo de doce sueldos, tal como lo establece el Decreto Legislativo N.º 728 (García, 2021). Esta medida busca equilibrar la relación laboral y evitar decisiones unilaterales que afecten la estabilidad del trabajador.

En el caso del **sector público**, las sanciones se rigen por la **Ley N.º 30057 – Ley del Servicio Civil**, que contempla un régimen disciplinario progresivo. Las sanciones por incumplimiento o deficiente desempeño pueden ser de tres tipos: amonestación, suspensión sin goce de haber, y destitución, dependiendo de la gravedad y reiteración de la falta (Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR], 2020). Estas medidas buscan preservar la eficiencia y transparencia del servicio

público, y se aplican conforme a los principios de legalidad, proporcionalidad y debido procedimiento.

Particular atención merece el tratamiento de las faltas cometidas por servidores municipales. La **Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N.º 27972** establece que los funcionarios y trabajadores municipales pueden ser objeto de **sanciones civiles, administrativas o penales** si incurren en actos que vulneren la legalidad institucional, afecten los bienes públicos o generen perjuicio económico al Estado (Presidencia del Consejo de Ministros [PCM], 2023). Este marco legal cobra especial relevancia en gobiernos locales, donde se requiere una estricta vigilancia del uso de recursos públicos y del cumplimiento de funciones conforme a los principios de eficiencia y honestidad.

El ordenamiento jurídico peruano ha avanzado en la **sanción de conductas relacionadas con riesgos psicosociales** en el ámbito laboral. La **Ley N.º 27942 – Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual** establece sanciones específicas para los casos de acoso en el centro de trabajo, incluyendo la destitución del agresor y la imposición de medidas de protección para la víctima (Del Carpio, 2022). Del mismo modo, aunque el **acoso psicológico o mobbing** aún no cuenta con una ley autónoma, diversos pronunciamientos jurisprudenciales y reglamentos internos en empresas públicas y privadas han reconocido esta figura y contemplan sanciones disciplinarias cuando se acredita su comisión.

Estas normas y mecanismos sancionadores reflejan una visión integral del cumplimiento en el trabajo. La existencia de un régimen disciplinario estructurado no solo asegura el respeto a los deberes laborales, sino que fortalece la institucionalidad, promueve la eficiencia organizacional y protege la dignidad del trabajador ante situaciones de vulneración o abuso. No obstante, su eficacia depende de la correcta aplicación de los procedimientos, la capacitación de los operadores laborales y la consolidación de una cultura jurídica que equilibre el ejercicio de derechos con el cumplimiento de deberes.

Brechas y derechos por reconocer en el desempeño laboral

En el marco del derecho laboral peruano, aún persisten **brechas estructurales y derechos por reconocer** que limitan el cumplimiento efectivo de las garantías fundamentales del trabajador. Estas deficiencias no solo reflejan vacíos normativos, sino también debilidades institucionales en la aplicación y fiscalización de las leyes laborales vigentes. Uno de los desafíos más evidentes es el elevado índice de **informalidad laboral**, que según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2023), afecta aproximadamente al 75 % de la población económicamente activa. Esta situación excluye a millones de trabajadores del acceso a derechos básicos como la seguridad social, la estabilidad laboral, las vacaciones, y la posibilidad de afiliarse a un sindicato o ejercer la negociación colectiva.

La informalidad laboral no solo representa una falta de cobertura legal, sino también una vulnerabilidad estructural que debilita la dignidad del trabajo y expone a los trabajadores a condiciones precarias, sueldos por debajo del mínimo vital y carencia de protección ante despidos o enfermedades. Esta situación se agrava por la **capacidad limitada de fiscalización** del Estado. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), encargada de supervisar el cumplimiento de las normas laborales, enfrenta importantes restricciones operativas, incluyendo escasez de inspectores, recursos logísticos y cobertura territorial insuficiente (Sunafil, 2021). Como resultado, muchas empresas especialmente pequeñas y medianas operan sin control estatal, perpetuando prácticas contrarias a los derechos del trabajador.

Junto con las brechas en la implementación de los derechos ya reconocidos, existen **nuevas demandas laborales** que aún no han sido completamente integradas en la legislación peruana. Un ejemplo fundamental es la **salud mental en el trabajo**, tema cada vez más relevante en un entorno laboral marcado por el estrés, la sobrecarga, el acoso y la falta de espacios seguros. Pese a los avances en normativa de seguridad y salud ocupacional, el enfoque se ha mantenido tradicionalmente en riesgos físicos, dejando de lado

los aspectos psicosociales que afectan de forma profunda el bienestar del trabajador (Salinas, 2023).

Otro derecho emergente es la **desconexión digital**, una demanda creciente en contextos donde el teletrabajo y las tecnologías de la información han difuminado los límites entre la jornada laboral y el tiempo personal. A diferencia de países europeos como Francia o España, donde existen leyes específicas sobre el derecho a desconectarse de dispositivos y plataformas fuera del horario de trabajo, en el Perú esta figura aún no ha sido normada. La ausencia de regulación en este ámbito permite que muchos trabajadores estén sometidos a jornadas extendidas sin compensación ni descanso adecuado, afectando el equilibrio entre la vida personal y profesional (Salinas, 2023).

Es urgente el desarrollo de una **legislación específica contra el acoso psicológico o mobbing**, una forma de violencia laboral que genera graves consecuencias emocionales y profesionales. Aunque existen iniciativas jurisprudenciales y protocolos internos en algunas instituciones públicas y privadas, no existe una ley que tipifique y sancione de manera clara este tipo de conductas. La Ley N.º 27942 sobre hostigamiento sexual en el trabajo constituye un precedente importante, pero resulta insuficiente para abordar las múltiples formas de violencia psicosocial en el entorno laboral (Del Carpio, 2022).

El sistema laboral peruano requiere avanzar en **tres frentes fundamentales**: cerrar la brecha de la informalidad, fortalecer las capacidades de fiscalización y reconocer nuevos derechos laborales emergentes. Solo así se podrá garantizar un modelo de trabajo digno, justo y moderno, acorde con los principios del derecho internacional y los desafíos contemporáneos del mundo del trabajo.

El desempeño laboral permite comprender que no se trata simplemente de una categoría técnica asociada a la productividad, sino de una **institución jurídica compleja y multidimensional**, en la que convergen elementos normativos, éticos, sociales y organizacionales. Desde una perspectiva integral,

el desempeño laboral se articula como un indicador del cumplimiento de los deberes contractuales del trabajador, pero también como un medio de valoración de su contribución al desarrollo institucional y al bienestar colectivo. Su carácter dinámico exige una constante revisión y adecuación tanto de los marcos normativos como de las prácticas de gestión del talento humano.

En el **ámbito internacional**, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha promovido un enfoque de trabajo decente que no solo enfatiza la productividad, sino también la necesidad de condiciones laborales dignas, con respeto a la libertad, equidad, seguridad y derechos humanos. En este sentido, el desempeño laboral es comprendido como el resultado de un entorno que combina responsabilidades individuales con garantías institucionales. Así, no puede exigirse eficiencia sin asegurar previamente condiciones adecuadas de trabajo, lo que implica una visión equilibrada entre deberes y derechos.

En el **caso peruano**, el marco legal establece un conjunto de disposiciones que regulan el desempeño desde el derecho laboral y la función pública. El Decreto Legislativo N.º 728, para el sector privado, y la Ley N.º 30057 del Servicio Civil, para el sector público, reconocen deberes de eficiencia, puntualidad, respeto y colaboración. Además, se implementan mecanismos de evaluación, motivación e incentivos que buscan profesionalizar la gestión del personal. La existencia de **sanciones progresivas** por bajo rendimiento o incumplimiento funcional confirma que el desempeño no es una opción, sino un estándar jurídico vinculado al principio de buena fe laboral.

La realidad peruana presenta **desafíos persistentes** que obstaculizan la consolidación de un modelo laboral equitativo. Uno de los principales problemas estructurales es la **alta informalidad**, que afecta a más del 70 % de los trabajadores del país y restringe su acceso a derechos básicos como seguridad social, estabilidad laboral y negociación colectiva. Esta situación desdibuja la noción misma de desempeño, pues en amplios sectores del mercado laboral no existen condiciones mínimas para su evaluación o mejora.

Además, persiste una **visión reducida del trabajo digno**, en la que el rendimiento se asocia únicamente con resultados cuantitativos, ignorando dimensiones cualitativas como el respeto, la salud emocional y el equilibrio entre la vida laboral y personal. Si bien se han producido avances normativos importantes, siguen existiendo **brechas legales** relacionadas con derechos emergentes como la **desconexión digital**, la **protección frente al acoso psicológico (mobbing)** y la **salud mental en el trabajo**, los cuales exigen reformas legislativas urgentes y una mayor sensibilidad institucional.

Superar estos retos implica una **reconfiguración de la institucionalidad laboral peruana**, orientada a la inclusión, la equidad y la eficiencia. Para ello, es crucial **fortalecer los mecanismos de inspección y fiscalización laboral**, dotando a entidades como la Sunafil de recursos técnicos y humanos adecuados. También se requiere **reconocer nuevos derechos laborales** que respondan a los cambios tecnológicos y sociales del siglo XXI, así como **consolidar políticas de incentivos** que promuevan el compromiso ético y profesional del trabajador.

El desempeño laboral debe entenderse como un **derecho-deber transversal**, que vincula al trabajador, al empleador y al Estado en una relación equilibrada, basada en la dignidad, la justicia y la corresponsabilidad. Su fortalecimiento es esencial para construir un país más justo, competitivo y humano.

2.2.2.2. Evaluación del desempeño laboral

La evaluación del desempeño laboral constituye una herramienta esencial dentro de la gestión del talento humano, al permitir diagnosticar, monitorear y mejorar el rendimiento de los trabajadores en función de objetivos institucionales y criterios previamente definidos. En efecto, este proceso no solo tiene un carácter técnico administrativo, sino también una dimensión estratégica y jurídica, dado que incide directamente en la planificación de ascensos, el otorgamiento de beneficios sociales, el reajuste de remuneraciones y la capacitación continua. Según Gammarra (2024), “es necesario regularmente una

evaluación, planificación en el incremento de sueldos, promociones internas, beneficios sociales, determinar si las herramientas que utilizan son adecuadas y favorecen su desarrollo empresarial", lo que resalta el vínculo entre el análisis del desempeño y la sostenibilidad organizacional.

Además, la evaluación permite identificar fortalezas y debilidades en la ejecución de funciones, facilitando la implementación de correctivos cuando se detectan deficiencias en el cumplimiento de metas o comportamientos institucionales. En el ámbito público, esta herramienta se encuentra normada en la Ley N.º 30057 del Servicio Civil, que establece la obligatoriedad de evaluar a los servidores públicos para promover la meritocracia y profesionalizar la gestión estatal. En el sector privado, aunque con menor regulación específica, las empresas utilizan diversos métodos como evaluaciones 360°, entrevistas de desempeño y sistemas de indicadores (KPIs), orientados a optimizar la eficiencia individual y colectiva. En ambos sectores, la evaluación se convierte en una fuente objetiva de retroalimentación que no solo mejora la productividad, sino que también fortalece el sentido de pertenencia y la motivación del trabajador. En ese sentido, conocer con claridad las causas de bajo desempeño a través de estos instrumentos permite a las organizaciones adoptar decisiones más justas y efectivas, contribuyendo a una cultura laboral basada en el mérito y la mejora continua.

2.2.2.2.1. El desempeño laboral en las municipalidades

El desempeño laboral en las municipalidades reviste una importancia estratégica en la gestión pública, ya que de su adecuada ejecución depende el cumplimiento de los fines institucionales, la prestación de servicios de calidad a la ciudadanía y la eficacia en el uso de los recursos públicos. Como en cualquier otra entidad del Estado, las municipalidades están orientadas a alcanzar objetivos institucionales y metas claras, lo cual exige contar con personal capacitado, motivado y con experiencia suficiente. Sin un capital humano debidamente formado y comprometido, resulta sumamente difícil alcanzar los resultados esperados en términos de eficiencia, transparencia y participación ciudadana.

La planificación del recurso humano en el nivel local requiere una visión integral que considere la realidad del territorio, la naturaleza de los servicios municipales, así como las particularidades del régimen laboral del personal contratado bajo diversas modalidades (de carrera, contratados, CAS, locación, entre otros). Además, la implementación de evaluaciones de desempeño periódicas se vuelve imprescindible para detectar falencias, fortalecer competencias y asignar responsabilidades conforme al mérito y la productividad.

Según Bonnefoy y Armijo (2005), “en todos los niveles de la gestión nacional, regional y local la exigencia de optimizar los niveles de eficiencia y eficacia en el uso de los recursos, así como fortalecer los mecanismos de rendición de cuentas al ciudadano y a los grupos de interés que rodean la acción pública son los fundamentos básicos que han tenido los gobiernos para impulsar el desarrollo de indicadores de desempeño en las instituciones públicas”. Esta afirmación permite comprender que el desempeño laboral ya no se limita a una evaluación técnica, sino que forma parte de un modelo de gobernanza pública orientado a resultados, participación ciudadana y sostenibilidad institucional. (Bonnefoy & Armijo, 2005).

Según lo dispuesto en la **Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N.º 27972**, los funcionarios y empleados que prestan servicios en las municipalidades están sujetos al **régimen laboral general aplicable a la administración pública**, conforme a lo establecido por las leyes vigentes. Este marco normativo reconoce que la eficiencia del aparato municipal no depende únicamente de sus recursos económicos o materiales, sino, sobre todo, de la calidad y compromiso del personal que lo integra. En este contexto, los trabajadores municipales se clasifican en diferentes categorías, siendo una de las principales la de **servidor público**.

a) El servidor público

Es aquella persona que, debidamente seleccionada, cumple funciones en la administración estatal con criterios de idoneidad, vocación de servicio y responsabilidad. En efecto, para que el Estado logre sus fines institucionales,

necesita contar con personal capacitado y comprometido, ya que, sin su participación activa, los recursos físicos, financieros o tecnológicos asignados quedarían subutilizados, generando una respuesta ineficaz ante las demandas de la ciudadanía. Por ello, el servidor público no solo cumple una función técnica, sino también una función ética y social, al representar el nexo directo entre el aparato estatal y la comunidad.

En el caso específico de la **gestión municipal**, se trata de la administración de los recursos públicos en el ámbito local, con el propósito de responder a las necesidades concretas de la población. Esta gestión abarca actividades tan diversas como la limpieza pública, el mantenimiento de vías, el alumbrado, la gestión tributaria, la seguridad ciudadana y la promoción del desarrollo social. Según Gómez (2022), esta administración debe ser coherente y eficaz para compensar las falencias estructurales de la sociedad local. Así, el servidor público en una municipalidad se convierte en un **agente clave del desarrollo**, cuya labor profesional y ética permite canalizar los recursos hacia la satisfacción de derechos y el fortalecimiento de la gobernabilidad democrática. (Gomez, 2022).

b) Funcionario Público

El funcionario público representa una figura central en el aparato estatal, ya que ostenta autoridad y responsabilidad en la toma de decisiones y en la conducción de políticas públicas. A diferencia del servidor público que ejecuta tareas técnicas u operativas, el funcionario público ocupa cargos de dirección, confianza o decisión, y en virtud de ello, su desempeño laboral está estrechamente vinculado con la eficiencia, la transparencia y la calidad del servicio público. En el ámbito municipal, estos funcionarios suelen liderar áreas estratégicas como gerencias, subgerencias o jefaturas, lo que requiere un perfil profesional altamente calificado y con competencias éticas y técnicas.

Para Robbins y Timothy (2013), el desempeño del funcionario público puede analizarse a partir de cuatro dimensiones fundamentales. En primer lugar, se encuentra la capacidad laboral, entendida como la actitud que se expresa

mediante la experiencia acumulada y el talento demostrado en su función. Esta capacidad no solo responde a la formación académica, sino también a la habilidad de aplicar conocimientos en contextos reales y cambiantes del entorno municipal.

La segunda dimensión es el desenvolvimiento, que implica el talento para desarrollar habilidades que optimicen los recursos institucionales. Un funcionario que se desenvuelve adecuadamente es capaz de innovar, liderar equipos, resolver conflictos y fomentar entornos colaborativos. Este desenvolvimiento, además, se vincula con el bienestar social, al permitir que el funcionamiento de la municipalidad repercuta positivamente en la calidad de vida de los ciudadanos.

En tercer lugar, la eficacia se presenta como la habilidad para alcanzar metas institucionales mediante una actitud proactiva y orientada a resultados. La eficacia implica cumplir con los objetivos trazados, pero también generar valor público y confianza ciudadana, aspectos esenciales en el marco del servicio público moderno.

El perfil del trabajador, que integra las características personales como edad, género, identidad y otros aspectos socioculturales, condiciona la forma en que el funcionario se relaciona con su entorno y contribuye a la construcción de objetivos comunes. Este perfil debe alinearse con los principios del mérito, la equidad y el respeto a la diversidad, conforme a los lineamientos establecidos en la Ley del Servicio Civil y en los principios de la ética pública.

c) Anomias de la función publica

Las anomias de la función pública son desviaciones o distorsiones dentro del aparato estatal que obstaculizan el cumplimiento eficiente y eficaz de sus funciones. Estas disfunciones afectan directamente la gestión pública, impidiendo que se logren las metas institucionales y socavando la legitimidad de las entidades ante la ciudadanía. Una de las manifestaciones más graves de estas anomias es la corrupción, que se manifiesta en distintas formas: sobornos, nepotismo, colusión, malversación de fondos, favoritismos políticos, entre otros.

La corrupción, lejos de ser un fenómeno aislado, se ha vuelto sistémica en muchos niveles de gobierno, afectando el desempeño laboral de los servidores y funcionarios públicos. Cuando la corrupción se infiltra en los procesos administrativos o en la toma de decisiones, no solo altera el funcionamiento regular de los órganos de gobierno, sino que también distorsiona los incentivos del sistema, generando desmotivación, pérdida de confianza y debilitamiento institucional. Así, quienes deberían ser evaluados y promovidos por su mérito y resultados, terminan desplazados por redes de influencia o beneficios indebidos.

Además, la corrupción incide en la asignación ineficiente de recursos públicos, lo que implica que servicios esenciales como salud, educación, infraestructura y seguridad ciudadana no lleguen con la calidad ni cobertura necesarias. Este impacto no solo perjudica a los usuarios, sino que también erosiona la moral del personal honesto, que se enfrenta a estructuras contaminadas por prácticas indebidas. En este contexto, se rompe la ética del servicio público y se genera una cultura organizacional permisiva frente al incumplimiento de deberes.

Las anomias, por tanto, deben ser abordadas desde una perspectiva institucional, promoviendo sistemas de control interno, fiscalización independiente, rendición de cuentas y fortalecimiento de la ética pública. Solo mediante una gestión transparente y basada en principios se podrá restablecer la confianza ciudadana y consolidar un desempeño laboral orientado al bien común y al desarrollo sostenible del país.

2.2.2.3. Código de Ética de la Función Pública

Ley del Código de Ética de la Función Pública – Ley N.º 27815

La Ley N.º 27815, promulgada el 23 de julio de 2002, constituye uno de los pilares fundamentales del ordenamiento jurídico-administrativo peruano, al establecer el Código de Ética de la Función Pública. Esta norma tiene como finalidad regular el comportamiento de todos los servidores del Estado, independientemente de su régimen laboral, modalidad contractual o nivel

jerárquico. Se sustenta en la necesidad de promover valores que orienten el accionar público hacia el bien común, entre los que destacan la probidad, la lealtad, la veracidad, la justicia, la equidad y la excelencia (Congreso de la República del Perú, 2002).

El Código de Ética establece que el servicio público debe guiarse por el interés general y no por intereses particulares o ajenos al mandato institucional, obligando a los trabajadores del Estado a cumplir sus funciones con integridad, respeto a la legalidad y transparencia. En consecuencia, los servidores están sujetos a principios éticos obligatorios, como el respeto, la eficiencia, la imparcialidad, el compromiso y la responsabilidad. Esto convierte a la ética en un deber jurídico, cuya inobservancia puede derivar en sanciones administrativas, e incluso en consecuencias disciplinarias más severas, dependiendo de la gravedad de la falta (Sánchez, 2021).

Una innovación relevante de esta ley es la exigencia de presentar una declaración jurada de intereses y el deber de mantenerla actualizada, lo cual constituye una herramienta preventiva frente a posibles conflictos de interés y actos de corrupción. Además, la norma contempla mecanismos para la denuncia interna y externa de conductas contrarias al Código, así como la protección del denunciante frente a represalias institucionales, promoviendo una cultura de control ético dentro de las instituciones (Cruz, 2023).

La Ley del Código de Ética de la Función Pública busca institucionalizar una cultura de integridad dentro del Estado, alineando el comportamiento de los funcionarios con los valores democráticos y la confianza ciudadana. Su cumplimiento es indispensable para garantizar una gestión pública legítima, eficiente y orientada a la satisfacción de los derechos fundamentales de la población.

Ley del Servicio Civil – Ley N.º 30057

La **Ley N.º 30057**, promulgada en julio de 2013, establece el marco normativo del **nuevo régimen del Servicio Civil peruano**, orientado a la

consolidación de una administración pública moderna, eficiente y orientada a resultados. Esta norma representa un hito en la reforma del empleo público al instaurar un modelo de **carrera administrativa meritocrática**, que privilegia el mérito, la capacitación permanente, y la evaluación continua del desempeño como principios rectores (SERVIR, 2020).

Uno de los principales aportes de esta ley es la implementación de un sistema de **gestión del rendimiento**, a través del cual los servidores civiles deben ser evaluados en base a resultados, cumplimiento de metas y competencias laborales. Según el artículo 19 de la norma, la evaluación del desempeño tiene carácter obligatorio, sistemático e integral, y sus resultados tienen efectos vinculantes en materia de renovación contractual, promociones, otorgamiento de incentivos y acciones de capacitación (Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR], 2021).

Este sistema también garantiza un enfoque equitativo, ya que promueve **criterios objetivos de medición**, minimizando los sesgos políticos o discrecionales en la gestión del talento humano. Además, establece mecanismos de retroalimentación y mejora continua para el servidor evaluado, lo que contribuye a la construcción de una cultura organizacional basada en la eficiencia, el compromiso y la rendición de cuentas (Huamán, 2022).

Por otra parte, la Ley del Servicio Civil reconoce el derecho de los trabajadores públicos a contar con condiciones laborales adecuadas, oportunidades de desarrollo profesional, igualdad de oportunidades, y acceso a programas de formación permanente. Estos elementos son fundamentales para garantizar un **entorno laboral justo**, donde los trabajadores se desempeñen con motivación y vocación de servicio.

La Ley N.º 30057 constituye una herramienta legal clave para la profesionalización del aparato estatal peruano. A través de sus disposiciones, se busca fortalecer el capital humano en el sector público, asegurar un servicio de

calidad a la ciudadanía y fomentar una gestión pública transparente, meritocrática y orientada al cumplimiento de objetivos institucionales.

Constitución Política del Perú

La **Constitución Política del Perú**, como norma suprema del ordenamiento jurídico nacional, establece los fundamentos del trabajo en su dimensión jurídica, ética y social. En su artículo 22, se consagra el **trabajo** como un derecho y deber social, destacando su importancia como base del bienestar individual y del desarrollo colectivo. Esta disposición constitucional impone al Estado la obligación de promover **condiciones dignas de empleo**, que aseguren no solo la productividad, sino también la justicia social, la estabilidad y la protección de los derechos laborales (Congreso de la República del Perú, 1993).

El marco constitucional no se limita a reconocer el derecho al trabajo, sino que también establece **principios rectores** que orientan la función pública. En el artículo 39, se estipula que los funcionarios y servidores públicos están al servicio de la Nación, lo cual implica una **obligación ética y jurídica de actuar con imparcialidad, eficiencia y responsabilidad**. Este mandato prohíbe el uso del cargo público para fines particulares y exige una conducta alineada con los valores republicanos, tales como la legalidad, la transparencia, y la rendición de cuentas (Ríos, 2021).

El artículo 40 refuerza esta visión al disponer que el ingreso a la función pública, así como los ascensos, deben basarse en **principios meritocráticos**. Esto significa que el acceso a un empleo estatal no puede depender de relaciones personales, favoritismos políticos o prácticas clientelares, sino que debe respetar procesos objetivos y públicos de selección. Asimismo, se resalta la necesidad de garantizar una **carrera administrativa estructurada**, donde el servidor público tenga oportunidades reales de progresar en función de su desempeño, preparación y compromiso institucional (Delgado, 2022).

Además, la Constitución también establece la prohibición de la discriminación laboral, la igualdad ante la ley en el acceso al empleo público y la tutela judicial efectiva en caso de vulneración de derechos. Estas garantías constitucionales son claves para proteger al trabajador frente a arbitrariedades, abusos o despidos injustificados, fortaleciendo el Estado de Derecho y la institucionalidad democrática.

La Constitución del Perú no solo reconoce al trabajo como eje del desarrollo social, sino que establece una serie de principios y normas orientadas a asegurar un **desempeño laboral ético, eficiente y justo**, especialmente en el ámbito del servicio público.

Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N.º 27972

La **Ley N.º 27972**, conocida como **Ley Orgánica de Municipalidades**, constituye el marco normativo fundamental que regula la organización, estructura y funcionamiento de los gobiernos locales en el Perú. Esta ley, promulgada en el año 2003, establece que los trabajadores y funcionarios municipales están sujetos al **régimen general de la administración pública**, y por tanto deben actuar en conformidad con los principios de **legalidad, eficiencia, responsabilidad, participación ciudadana y control democrático** (Congreso de la República del Perú, 2003).

En este sentido, el rol del personal municipal no se limita a la ejecución técnica de tareas, sino que implica una **corresponsabilidad ética y política en el uso adecuado de los recursos públicos**, así como en la implementación de políticas y programas locales. Las competencias asignadas por la ley abarcan una amplia gama de funciones: desde la **planificación urbana**, el **desarrollo económico local**, la **gestión presupuestaria**, hasta la **ejecución de programas sociales y la provisión de servicios públicos esenciales** como limpieza, seguridad y mantenimiento vial (Gómez, 2022).

El adecuado **desempeño laboral de los trabajadores municipales** es, por lo tanto, un factor clave para la calidad de la gestión local. La ley no solo

exige eficiencia en la prestación de servicios, sino también un compromiso activo con la transparencia, la atención ciudadana y la rendición de cuentas. De hecho, el artículo 9 de la Ley N.º 27972 establece que el concejo municipal tiene la atribución de **fiscalizar la gestión del alcalde y de los funcionarios**, promoviendo un control político que actúa como contrapeso a posibles actos de corrupción o negligencia administrativa (Ramírez, 2023).

Además, la norma otorga al alcalde la responsabilidad directa sobre la **ejecución del presupuesto municipal**, la organización del personal y la dirección de los servicios públicos locales. Esto implica que el éxito o fracaso de la administración local está estrechamente vinculado a la calidad profesional, ética y técnica del equipo humano que integra la municipalidad. Por ello, resulta imprescindible contar con **servidores y funcionarios capacitados, motivados y evaluados conforme a criterios objetivos**, en armonía con los lineamientos del servicio civil y los principios del derecho administrativo.

En conclusión, la Ley Orgánica de Municipalidades reconoce el **valor estratégico del desempeño laboral en el ámbito municipal**, al colocarlo como una condición necesaria para alcanzar el desarrollo local, fortalecer la institucionalidad democrática y mejorar la calidad de vida de los ciudadanos.

En el Código de Ética se establecen los principios, deberes y Prohibiciones éticos de la Función Pública, los cuales rigen para todos los servidores públicos de las instituciones de la entidad pública, cuyos sujetos son los órganos administrativos del gobierno peruano, El Diario Peruano, (2002).

El servidor público deberá actuar de conformidad con los siguientes principios, deberes y prohibiciones establecidos en la Ley N° 27815 (2002):

La Ley N.º 27815, conocida como el Código de Ética de la Función Pública, constituye el marco normativo que regula la conducta ética de todos los servidores públicos del Estado peruano. Su aplicación es transversal a todas las entidades públicas, independientemente del régimen laboral o modalidad

contractual, y tiene como propósito garantizar una actuación basada en valores como la integridad, la legalidad y el respeto a los derechos fundamentales (Congreso de la República del Perú, 2002).

Entre los principios éticos que deben regir el comportamiento del servidor público, se destaca el respeto, entendido como la observancia de la Constitución, las leyes y los reglamentos internos de cada entidad. La probidad implica actuar con honestidad y rectitud, sin utilizar el cargo público para intereses personales. La eficiencia refiere a la capacidad del servidor para cumplir metas en un tiempo determinado, mientras que la idoneidad alude a la aptitud técnica, legal y moral necesaria para ejercer una función pública con responsabilidad. Asimismo, se exige veracidad, lealtad institucional y justicia y equidad, principios fundamentales para consolidar un Estado justo y democrático.

El código también conceptualiza dos categorías clave. Por un lado, la función pública comprende toda actividad, temporal o permanente, remunerada u honoraria, que se realice en nombre del Estado. Por otro, el servidor público es toda persona que, en cualquier nivel de gobierno, desempeña funciones públicas, sin importar el régimen de contratación.

Dentro de los deberes del servidor público, la norma exige neutralidad, evitando parcialidades; transparencia, en beneficio del acceso a la información ciudadana; y discreción, en el resguardo de información sensible. También se incluye el cumplimiento del cargo conforme al código vigente, el uso adecuado de los bienes estatales para fines institucionales, y la responsabilidad administrativa, civil y penal derivada del ejercicio de sus funciones.

En cuanto a las prohibiciones éticas, se establece que el servidor público no debe mantener intereses en conflicto que puedan afectar la imparcialidad de sus decisiones, ni obtener beneficios personales mediante su cargo. Está igualmente prohibido el uso indebido de información privilegiada, así como toda forma de presión, amenaza o acoso, en especial cuando ello vulnere la dignidad de otros servidores o ciudadanos.

El Código de Ética de la Función Pública se configura como un instrumento jurídico indispensable para fomentar una cultura de integridad, eficiencia y compromiso público, elementos que son esenciales para el fortalecimiento del Estado de Derecho y la confianza ciudadana en las instituciones del Perú.

Incentivos, sanciones y procedimientos en el marco del Código de Ética de la Función Pública

El Código de Ética de la Función Pública, establecido mediante la Ley N.º 27815, no solo impone obligaciones y principios, sino que también contempla mecanismos orientados a promover una cultura institucional basada en la transparencia, la justicia y el servicio público. En este sentido, el órgano de Alta Dirección de cada entidad pública tiene la responsabilidad de difundir el contenido del Código, diseñar incentivos para el cumplimiento de sus normas y establecer campañas de concientización sobre las sanciones aplicables ante su incumplimiento (Congreso de la República del Perú, 2002). Así, los incentivos no se limitan a premios simbólicos, sino que pueden incluir reconocimientos públicos, estímulos económicos y oportunidades de desarrollo profesional para aquellos servidores que actúen conforme a los principios éticos.

En cuanto a las sanciones, el Decreto Supremo N.º 033-2005-PCM establecía un régimen disciplinario que incluía desde la amonestación verbal hasta la destitución. Sin embargo, dicho reglamento fue derogado mediante el Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM, aprobándose el nuevo Reglamento General de la Ley del Servicio Civil. Desde entonces, el procedimiento disciplinario y el régimen sancionador por faltas éticas pasaron a estar regulados por la Ley N.º 30057 y su reglamento, sin perder de vista que los principios y obligaciones del Código de Ética permanecen plenamente vigentes (SERVIR, 2020).

Esta transición normativa fue precisada por la Resolución N.º 174-2016-SERVIR-PE, que reconoce la vigencia sustantiva del Código de Ética y aclara que las sanciones ante faltas éticas deben aplicarse conforme al procedimiento disciplinario de la Ley del Servicio Civil. Asimismo, mediante la Resolución de Sala Plena N.º 006-2020-SERVIR/TSC, el Tribunal del Servicio Civil consolidó como precedente obligatorio la aplicación del literal q) del artículo 85 de la Ley N.º 30057, el cual permite sancionar faltas que infrinjan otras disposiciones legales, como la Ley N.º 27815 y la Ley N.º 27444 (SERVIR, 2020).

Este marco normativo permite sancionar a servidores públicos que, por acción u omisión, transgredan los valores éticos institucionales. Las infracciones pueden ser sancionadas con suspensión o destitución, dependiendo de su gravedad. Así, se establece un vínculo directo entre la ética pública, el régimen disciplinario y la calidad del servicio brindado a la ciudadanía (SERVIR, 2021).

En este escenario, la corrupción se erige como uno de los principales problemas que enfrenta la administración pública. Este fenómeno no solo vulnera el principio de probidad, sino que debilita la institucionalidad democrática y deteriora la confianza de la ciudadanía en el Estado. Según Golsteing y Drybread (2018), la corrupción altera el funcionamiento de las entidades públicas, desnaturalizando sus fines esenciales y subordinando el interés general a intereses particulares.

Zavaleta (2023) sostiene que la corrupción, presente en todos los niveles del gobierno, constituye un grave obstáculo para el desarrollo político, económico y social del país. La ausencia de meritocracia, la fragilidad institucional y la falta de controles eficaces permiten que se reproduzcan prácticas clientelistas y redes de favores. Esto debilita la legitimidad de las autoridades, reduce los ingresos fiscales, obstaculiza la inversión pública y privada, y afecta derechos fundamentales como la igualdad, la salud, la educación y la seguridad ciudadana.

En un análisis histórico, Senturia (1993), citado por Rowland (1998), define la corrupción como "el abuso de poder público para obtener beneficios particulares". Esta definición sigue vigente y cobra especial relevancia en contextos donde los servidores públicos, lejos de servir a la colectividad, utilizan su posición para favorecer intereses ajenos al bien común.

Los incentivos institucionales, la tipificación clara de las infracciones y la aplicación rigurosa del régimen disciplinario constituyen herramientas esenciales para prevenir y sancionar la corrupción en la función pública. No obstante, estas medidas deben ir acompañadas de una cultura ética consolidada, basada en la transparencia, la rendición de cuentas y la vocación de servicio.

2.3. Definiciones de términos básicos

- **Bienes del Estado:** Son los bienes y propiedades de dominio público y privado del Estado que pertenecen al Estado o a cualquier organización que conforma el Sistema Nacional de Bienes del Estado. Esta definición legal abarca todas las tierras y propiedades de propiedad pública y privada.
- **Ética Pública:** Las relaciones que se forman entre individuos, grupos e instituciones en la esfera pública se conocen como ética pública y se basan en estándares de justicia y respeto a las normas socialmente aceptadas. (Ricoeur, 1996)
- **Proselitismo Político:** Reunir nuevos partidarios para una causa política, como una elección, una rebelión o cualquier otro tipo de movimiento político.
- **Reincidencia:** ocurrencia de responsabilidad penal que se agrava por haber sido condenado anteriormente por un delito similar al que se imputa.
- **Funcionario Público:** Una persona que presta servicios permanentes a la administración pública bajo un contrato laboral se conoce como servidor público. Dado que desempeña sus funciones para el Estado, debe pagar una retribución al grupo de empleados públicos que lo componen. (Coll, 2023)

- **Municipalidad:** es definida como entidad, institución u organización responsable de la administración regional de una comunidad o población (REA, s/n).
- **Desempeño laboral:** Es la manifestación observable y medible de la conducta del trabajador en el cumplimiento de sus funciones asignadas. (Chiavenato, 2011).
- **Ética pública:** Conjunto de principios morales que regulan el comportamiento de los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones. (Kliksberg, 2002).
- **Función pública:** Actividad profesional realizada por el personal al servicio del Estado, orientada al interés general. (Osuna, 2014).
- **Código de Ética:** Instrumento normativo que establece los principios, deberes y prohibiciones para la conducta de los servidores públicos. (Servir, 2020).
- **Gestión pública:** Proceso de planificación, organización, dirección y control de los recursos del Estado para el logro de objetivos sociales. (Aguilar, 2009).
- **Clima organizacional:** Percepción compartida de los miembros de una organización sobre su entorno laboral. (Chiavenato, 2011).
- **Transparencia:** Acceso libre y directo a la información pública que permite el control ciudadano sobre la gestión estatal. (Cunill, 2003).
- **Responsabilidad funcional:** Obligación del servidor público de asumir las consecuencias de sus actos en el ejercicio del cargo. (Servir, 2020).
- **Conflicto de intereses:** Situación en la cual los intereses personales del servidor público pueden interferir con el cumplimiento imparcial de sus funciones. (OCDE, 2005).
- **Meritocracia:** Sistema de acceso, permanencia y promoción en la función pública basado en méritos, capacidades y resultados. (Arellano, 2011).
- **Evaluación del desempeño:** Proceso sistemático para valorar la eficacia, eficiencia y comportamiento de un trabajador. (Mondy & Noe, 2012).

- **Integridad:** Cualidad del servidor que actúa con rectitud, honestidad y respeto a las normas. (Kliksberg, 2002).
- **Servicio civil:** Conjunto de personas que laboran en la administración pública, bajo un régimen meritocrático. (Servir, 2020).
- **Neutralidad:** Deber del servidor público de actuar con objetividad, sin favorecer intereses particulares. (Servir, 2020).
- **Compromiso institucional:** Identificación del servidor público con los valores, fines y objetivos de la institución donde labora. (Peters, 2010).
- **Capacitación:** Conjunto de actividades destinadas a mejorar las competencias y habilidades del trabajador. (Dessler, 2013).
- **Conducta funcional:** Conjunto de comportamientos esperados de un servidor público conforme al marco legal y ético. (Servir, 2020).
- **Rendición de cuentas:** Deber del funcionario de justificar sus decisiones y resultados ante la ciudadanía y los órganos de control. (Ackerman, 2005).
- **Planificación institucional:** Proceso mediante el cual una entidad define sus metas, objetivos y estrategias para orientar su gestión. (Poister, 2010).
- **Control interno:** Sistema de procesos y acciones que permiten garantizar el cumplimiento normativo y la eficiencia institucional. (INTOSAI, 2013).

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe relación entre el Desempeño Laboral y el cumplimiento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023.

2.4.2. Hipótesis especificas

- Existe relación entre el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos y el cumplimiento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023.

- Existe relación entre el Desempeño Laboral de los trabajadores obreros y el cumplimiento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023.
- Existe relación entre el Desempeño Laboral de los funcionarios de confianza y el cumplimiento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023.

2.5. Variables

2.5.1. Identificación de las variables

En el presente estudio las variables son:

- Variable 01: Desempeño laboral
- Variable 02: Cumplimiento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública.

2.5.2. Definición conceptual de la variable

Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.

2.5.3. Definición operacional de la variable

Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo: Es la relación entre el Estado como empleador y los individuos que le prestan servicios remunerados bajo subordinación, incluidas las relaciones de confianza política que son indígenas. (Art. 1 LEY N° 28175).

Cumplimiento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública: El desempeño de los servidores públicos se basa en la observación de valores, principios y deberes que aseguren el profesionalismo y la eficiencia en el desempeño de las funciones públicas. (Art.3, Ley Nº 27815, 2002)

2.4.4. Operacionalización de la variable

Tabla 1 Operacionalización de la variable

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	INSTRUMENTO
V1: Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.	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	1. Trabajador administrativo 2. Trabajador Obrero 3. Funcionario Público	Cantidad de trabajadores administrativos Cantidad de trabajadores obreros. Cantidad de Funcionarios de confianza	Aplicaciones de cuestionario tipo entrevista.
V2.: Cumplimiento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública.	Desempeño de los empleados públicos basados 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)	4. Principios 5. Deberes 6. Prohibiciones	Alto, Medio, Bajo Alto, Medio, Bajo Alto, Medio, Bajo	Aplicaciones de cuestionario tipo encuesta

CAPÍTULO III.

METODOLOGÍA

3.1. Diseño de investigación

Tipo de investigación:

La tesis fue de tipo básica descriptivo correlacional, explicativa que según (Hernàndez, Fernàndez, & Baptista, 2014) destacarán la necesidad de medir y estimar las magnitudes de los fenómenos o problemas de investigación (…) se pretende medir, los fenómenos estudiados deben compararse con el mundo real (p.5), es decir, lo que existe en la Ley y en la sociedad.

Nivel de Investigación: Correlacional –descriptiva

Es correlacional porque se ha medido dos variables: Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo como V1 y Cumplimiento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública V2.

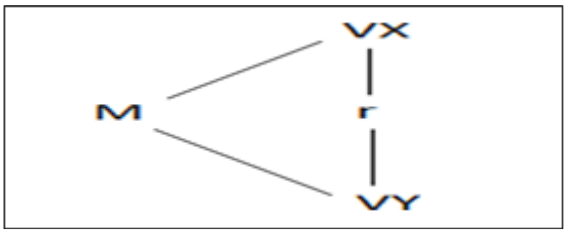
La investigación fue explicativa porque, tuvo como interés central en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta o por qué se relaciona dos o más variables Hernández et al. (2014. p.95).

Diseño de la investigación:

Diseño

El diseño que se trabajo fue no experimental, transversal, retrospectivo porque el estudio se realizó sin la manipulación de las variables, respetando en todo momento su estado natural de los objetos.

El esquema “Objetivos”, conforme a los resultados que se obtuvieron de acuerdo al esquema que se acompaña a continuación:



Donde:

X1= Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo

Y2= Cumplimiento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública

O1= Observación de V1, V2 y V3 en el grupo 1.

O2= Observación de V1, V2 y V3 en el grupo 2.

3.2. Población y muestra

Población: es "el conjunto de todos los componentes e elementos (unidades de análisis) que conforman el espacio donde desarrolla el trabajo de investigación" (Carrasco, 2008)

La población estuvo conformada por 235 trabajadores de diferentes regímenes de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.

La muestra: "Consiste en una porción o fragmento representativo de la población, y sus características fundamentales son su objetividad y reflexión, que permiten extrapolar los resultados obtenidos en la exposición a todos los elementos que componen la población." (Carrasco, 2008)

Para el presente estudio, el tamaño de la muestra consistió en 32 encuestas, la cantidad de la muestra se determinó a criterio de los investigadores.

3.3. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Técnica	instrumento
Encuesta	cuestionario

3.4. Validez y confiablidad del instrumento

Se validaron los instrumentos de investigación mediate opinión de expertos, que serán docentes universitarios con grado de magister o doctor especialista en el área laboral, especialmente en las municipalidades.

3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos

Técnica de Recolección de Datos

Previo a la recolección de datos, se realizó la prueba piloto para medir la validez y confiabilidad del Instrumento (cuestionario). Para la validez se solicitó la colaboración de tres docentes de la Facultad de Derecho especialista en derecho municipal que tenga el grado de maestría en derecho penal, quienes harán algunas observaciones y sugerencias en cuanto a la terminología y cantidad de ítems y el contenido de la encuesta, las mismas que serán tomadas en cuenta para el instrumento definitivo.

Se procedió a elaborar los formularios a base de preguntas con respuestas alternativas referente al problema de investigación, se mandó a reproducir los formularios para el uso o rellenado adecuado de estos formularios. Una vez, preparados todos los materiales y los instrumentos a utilizar, se procederá a realizar la entrevista a las personas seleccionadas.

Encuesta. La encuesta será aplicado previamente mediante una prueba piloto del 10 % y fue validado mediante la prueba de alfa de crombach, que es

una media ponderada de las correlaciones entre las variables que forman parte de la escala y valides con R de Pearson; Puede calcularse de dos formas: a partir de las varianzas (alpha de Cronbach) o de las correlaciones de los ítems (Alpha de Cronbach estandarizado).La confiabilidad del cuestionario se evaluó mediante la prueba K de Kurder Richardson Formula 20 para conocimientos, obteniendo un coeficiente de 0.94 y para actitudes mediante el Alfa de Cronbach, obteniendo una confiabilidad de 0.68.

Estadístico de fiabilidad, Alpha de Cronbach del instrumento.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.940	94

Fuente: Base de datos de la encuesta.

Técnicas de procesamiento y presentación de datos:

- Se creó una base de datos codificados en el programa Excel, para luego ser importados al SPSS versión 29 y SAS, lo que permitió evidenciar los resultados y elaborar las discusiones respectivas.
- Se elaboró tablas estadísticas con frecuencias y porcentajes, así como gráficos para presentar los resultados.
- El análisis e interpretación de los resultados se realizaron a través de la estadística descriptiva e inferencial, el marco teórico y los antecedentes con el fin de comparar y responder a los objetivos e hipótesis planteadas.

Pruebas Estadística

Para contrastar la hipótesis se utilizó el análisis de correlación múltiple y la Prueba *U* de Mann Whitney para dos muestras independientes (*U*) con un nivel de significancia de 0,05 (valores críticos de alfa (*α*) por ser una de las pruebas más potentes de entre las no paramétricas para evaluar una variable cuantitativa

ordinal que contrasta las medianas de dos grupos independientes con libre distribución normal.

Se trabajó en función de las diversas técnicas estadísticas y de acuerdo al seguimiento del diseño respectivo y distribución de frecuencias se ha aplicado la prueba del Chi Cuadrado, (asociación regresión) y correlación de variables.

$$\chi^2 = \Sigma \frac{(O-E)^2}{E}$$

CAPÍTULO IV.

RESULTADO Y DISCUSIONES

4.1. Descripción de resultados

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

	f	%
Bajo	14	43.75
Medio	11	34.38
Alto	7	21.88
Total	32	100.00

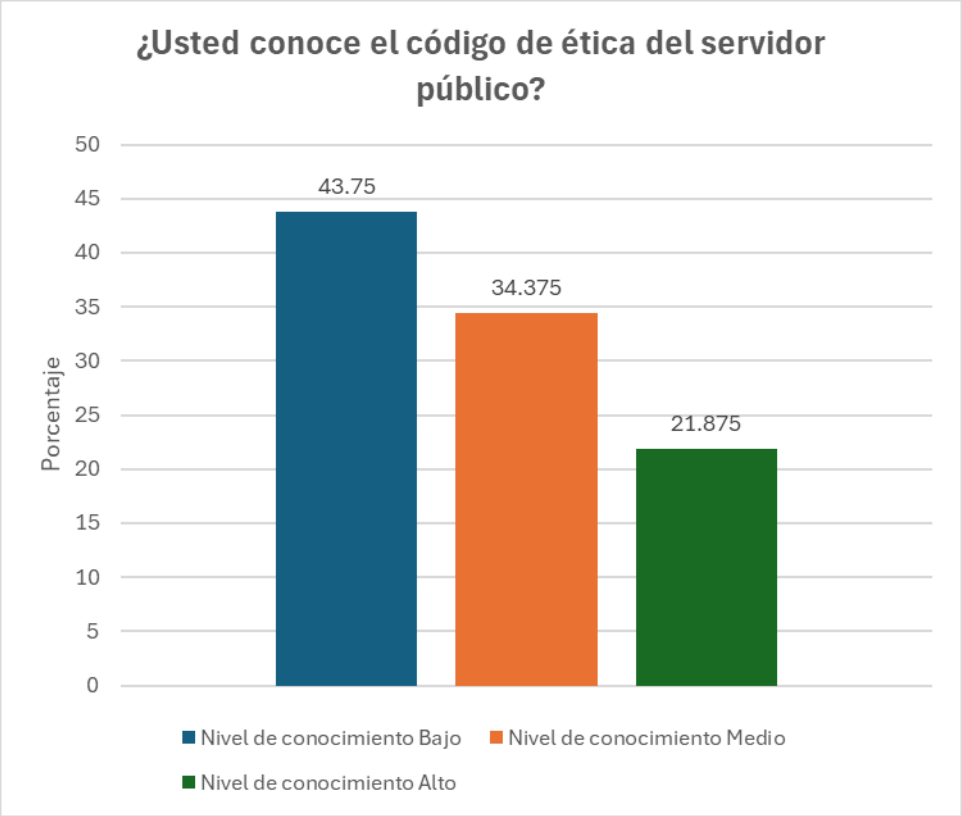


Figura 1 ¿Usted conoce el código de ética del servidor público?

Interpretación: Según indica la tabla número 02 y la figura número 01. Donde se observa los resultados de acuerdo a la pregunta. ¿Usted conoce el código de ética del servidor público? Se obtuvieron los siguientes resultados: Del total de 32 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, se aprecia lo siguiente: El 43,75% (14) afirmaron tener un nivel bajo en referencia a la pregunta, el 34,38% (11) un nivel medio y el 21,88% (7) un nivel alto.

Esto significa que, de 32 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo 14 de ellos, es decir, la mayoría de los encuestados desconocen el código de ética de los servidores públicos, lo cual está asociado al incumplimiento de las funciones, en tanto que 11 trabajadores conocen en parte sus obligaciones; asimismo, 7 servidores conocen las obligaciones que le asigna el código de ética como trabajador de una dependencia pública por tanto este grupo manifestará conducta proba al respetar los reglamentos de la institución.

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

	f	%
Bajo	17	53.13
Medio	13	40.63
Alto	2	6.25
Total	32	100

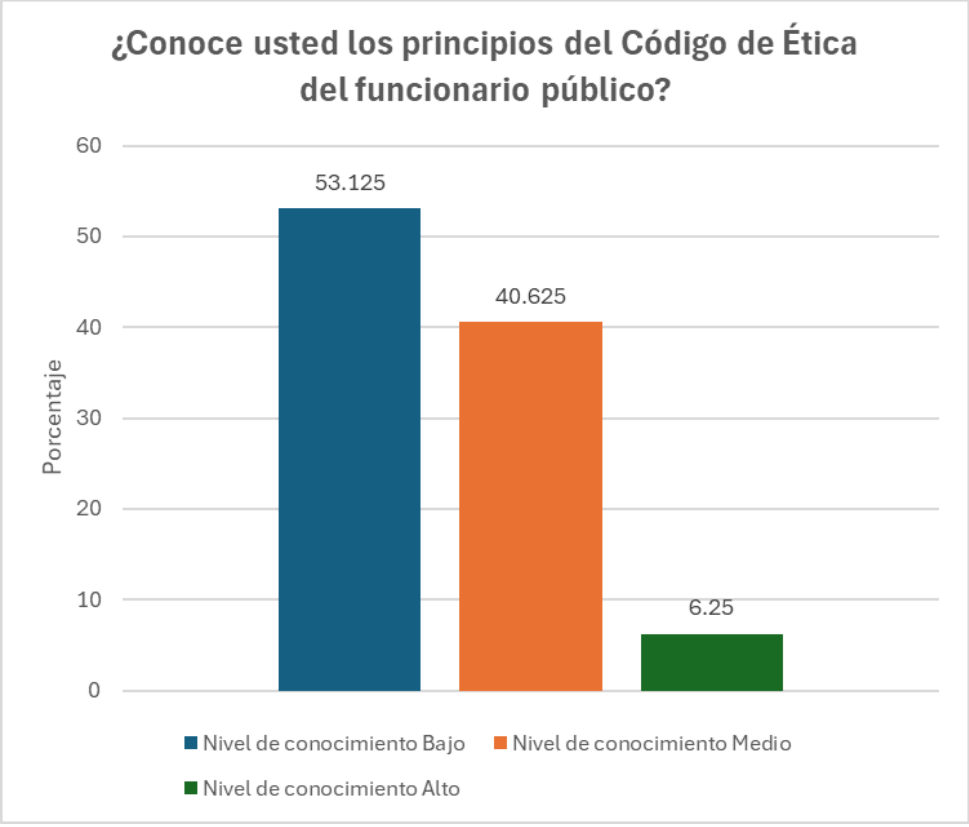


Figura 2 ¿Conoce usted los principios del Código de Ética de la Función Pública?

Interpretación: Según la tabla 3 y figura 2 se observan 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 Provincial de Coronel Portillo, 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 6,25% (2) un nivel alto.

Esto significa que, de los 32 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo que respondieron la encuesta, 17 de ellos, es decir, la mayoría de los encuestados desconocen los principios del código de ética de los servidores públicos, en tanto que 13 trabajadores conocen en parte los principios éticos que señala el código de ética; asimismo, solamente 2 servidores conocen los principios del código de ética como trabajador de una dependencia pública.

Esto significa que, de los 32 trabajadores encuestados de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo 17 de ellos, es decir, la mayoría de los encuestados desconocen los principios del Código de Ética del funcionario público, lo cual favorecería la presencia de faltas en la conducta moral en el ejercicio del servicio público, en tanto que, 13 trabajadores conocen algunos principios de la conducta ética; asimismo, solo 2 servidores conocen los principios éticos del trabajador de una dependencia pública. Estos resultados abren las puertas de la informalidad y la corrupción en las entidades públicas.

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

	f	%
Bajo	15	46.88
Medio	8	25.00
Alto	9	28.13
Total	32	100

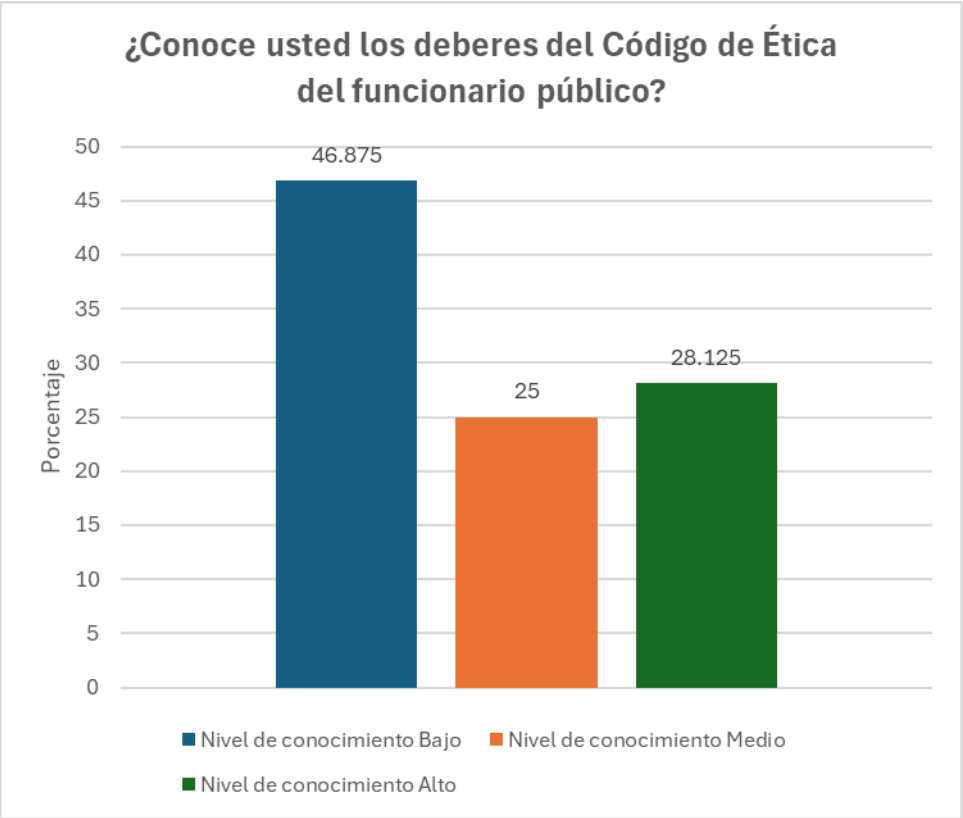


Figura 3 ¿Conoce usted los deberes del Código de Ética del funcionario público?

Interpretación: Según la tabla 4 y 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 Provincial de Coronel Portillo, respondieron lo siguiente: El 46,88% (15) afirman tener un nivel bajo en referencia a la pregunta, el 25,00% (8) un nivel medio y el 28,13% (9) un nivel alto.

Esto significa que, de los 32 trabajadores encuestados de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo 15 de ellos, es decir, la mayoría de los encuestados desconocen los deberes del Código de Ética que orienta la función pública de los trabajadores, lo cual desfavorecería el cumplimiento de la presencia de la conducta moral en el desempeño laboral honesto, en tanto que, 8 trabajadores conocen los deberes del código de ética; asimismo, 9

servidores conocen los deberes éticos del trabajador de una dependencia pública. El último dato representa una opción favorable para el mejoramiento de los trabajadores en función de la capacitación, ya que existe en este grupo de trabajadores una cuota de conocimiento favorable por ubicarse en el nivel alto.

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

	f	%
Bajo	15	46.88
Medio	9	28.13
Alto	8	25.00
Total	32	100

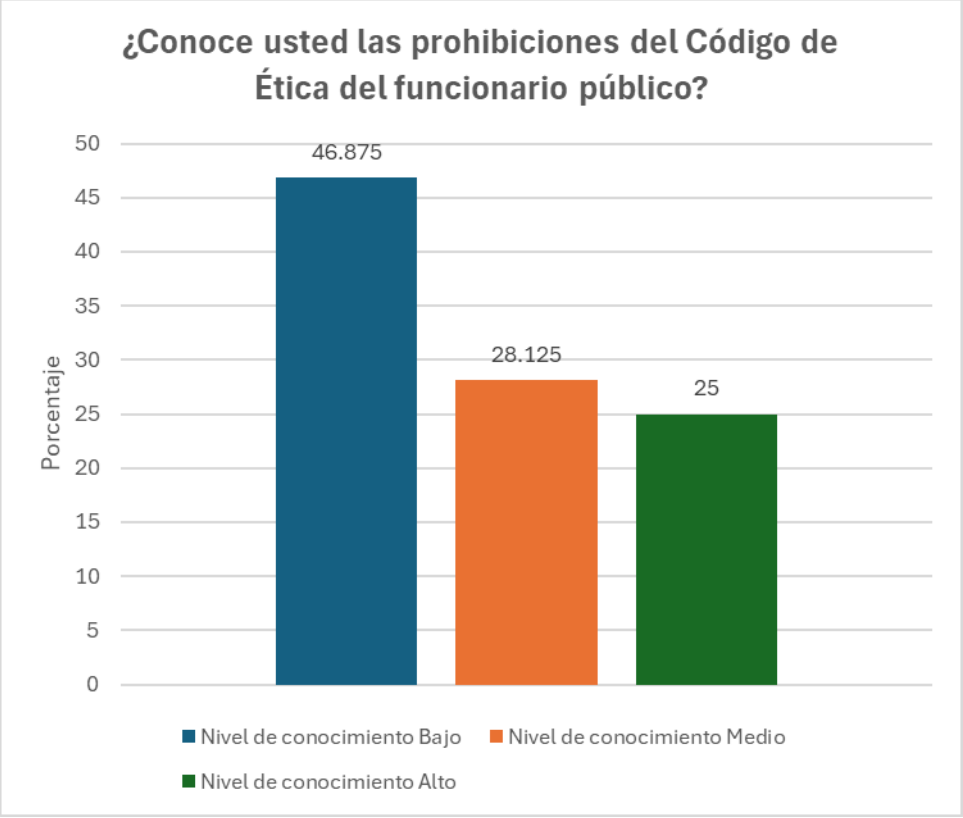


Figura 4 ¿Conoce usted las prohibiciones del Código de Ética del funcionario público?

Interpretación: Según la tabla número 05 y figura número 04 donde se observa los resultados de la pregunta: ¿Conoce usted las prohibiciones del

Código de Ética del funcionario público? Del total de 32 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 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.

Esto significa que, de los 32 trabajadores encuestados de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo 15 de ellos, es decir, la mayoría de los encuestados desconocen las prohibiciones del Código de Ética para la función pública, lo cual no favorece el cumplimiento de conductas apropiadas en el desempeño laboral, en tanto que, 9 trabajadores conocen medianamente las prohibiciones; asimismo, 8 servidores conocen y son conscientes de las prohibiciones señaladas en el código de ética.

Tabla 6 Mecanismos e incentivos que tiene la una institución

	f	%
Bajo	18	56.25
Medio	10	31.25
Alto	4	12.50
Total	32	100

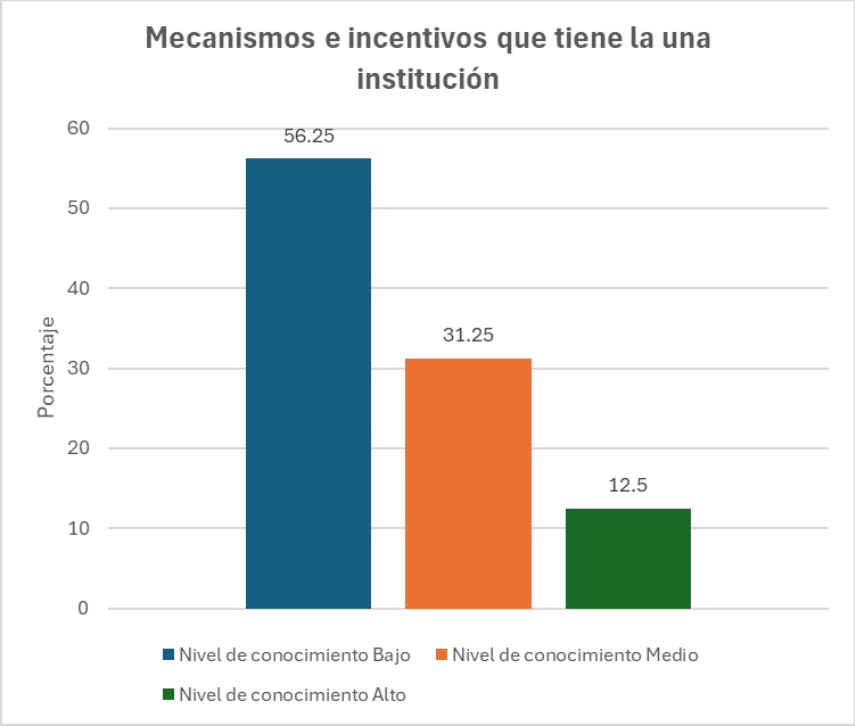


Figura 5 Mecanismos e incentivos que tiene la una institución

Interpretación: Según indica la tabla número 06 y figura número 05 que indica los resultados respecto 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 Provincial de Coronel Portillo, respondieron lo siguiente. El 56,25% es decir, 18 servidores afirman tener un nivel bajo en referencia a la pregunta sobre mecanismos e incentivos, el 31,25%, o sea 10 trabajadores se ubican en un nivel medio y el 12,50%, es decir, 4 trabajadores se ubicaron en un nivel alto.

Esto significa que, 18 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, desconocen los mecanismos e incentivos que tiene la institución para fomentar una actuación correcta, transparencia para obtener los incentivos que otorga una institución pública, lo cual no favorece la aparición de conductas positivas para el trabajo. en tanto que, 10 trabajadores conocen parcialmente los incentivos que recibir por su trabajo; asimismo, 4 servidores conocen y son conscientes de los estímulos que pueden obtener por su buen desempeño.

Tabla 7 Responsabilidades administrativas que se aplican en caso de incumplimiento al código de ética.

	f	%
Bajo	12	37.50
Medio	14	43.75
Alto	6	18.75
Total	32	100

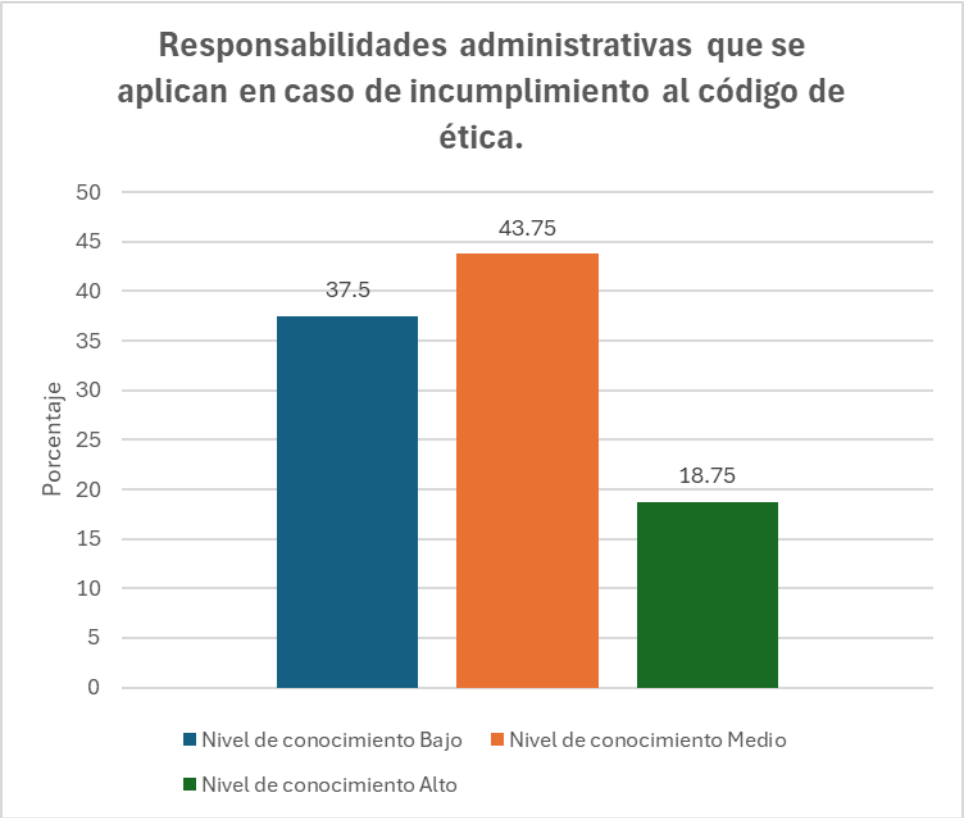


Figura 6 Responsabilidades administrativas que se aplican en caso de incumplimiento al código de ética.

Interpretación: Como indica la tabla 07 y la figura número 06 donde se observan los resultados con respecto 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 Provincial de Coronel Portillo, respondieron del siguiente modo: El 37,50% (12) afirman tener un nivel bajo en referencia a la pregunta, el 43,75% (14) un nivel medio y el 18,75% (6) un nivel alto.

Estos resultados indican que, 12 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo desconocen las sanciones y/o responsabilidades administrativas, civiles o penales que se aplican en caso de incumplimiento al código de ética, lo cual contribuye a que muchos trabajadores acudan a la comisión de procesos administrativos pudiendo evitar ese embarazoso momento; asimismo, 14 trabajadores conocen parcialmente las sanciones; asimismo, 6 servidores conocen las consecuencias al no conocer las

implicancias que conlleva la falta de conocimiento del código de ética cuando se desempeña un cargo público.

Tabla 8 Capacitación adecuada sobre el código de ética en función al cargo que desempeña.

	f	%
Bajo	19	59.38
Medio	10	31.25
Alto	3	9.38
Total	32	100

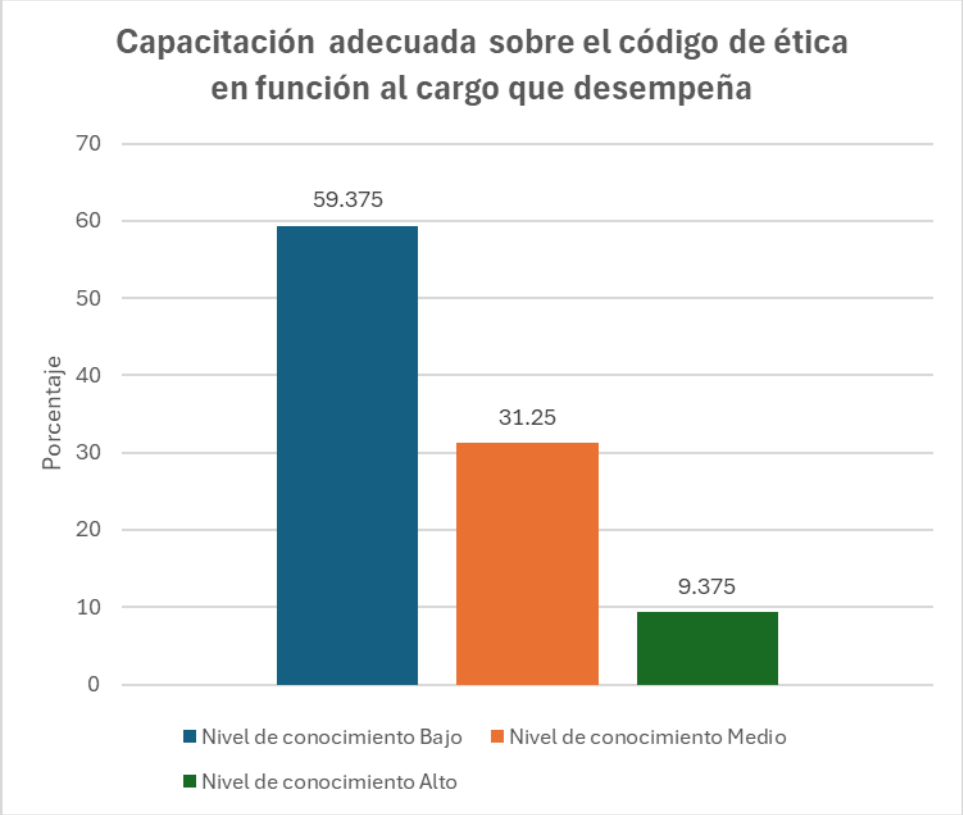


Figura 7 Capacitación adecuada sobre el código de ética en función al cargo que desempeña.

Interpretación: De acuerdo a la tabla número 08 y figura número 07 se obtuvo los resultados referentes según 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 encuestados de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo el 59,38% (19) afirman tener un

nivel bajo pero el 31,25% (10) indicaron tener un nivel medio y finalmente el 9,38% (3) indican que tienen un nivel alto.

Estos resultados indican que, 19 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo reconocen no fueron capacitados adecuadamente en función al cargo que desempeñan, lo cual representa un porcentaje elevado de trabajadores a quienes no se lo ha orientado a través de talleres sobre el tema de la actuación ética en la institución; asimismo, 10 trabajadores recibieron parcialmente las capacitaciones y 3 servidores públicos afirmaron que fueron capacitados por la institución, podría indicarse que, la municipalidad no priorizó el tema de la capacitación al grueso de su personal.

Tabla 9 Sobre si el servidor público adoptar represalia o ejercer coacción alguna contra otros servidores públicos u otras personas.

	f	%
Bajo	4	12.50
Medio	16	50.00
Alto	12	37.50
Total	32	100

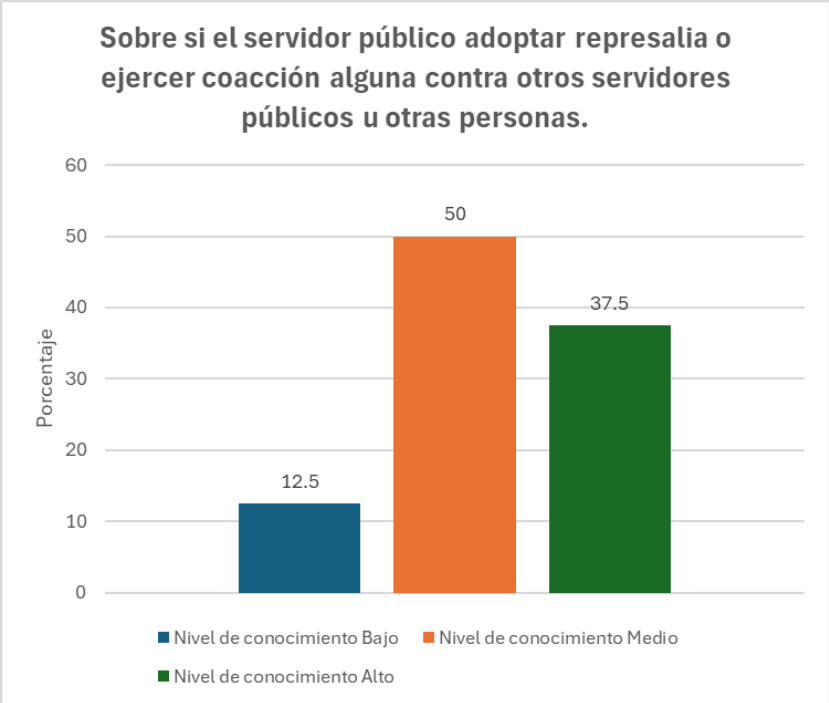


Figura 8 Sobre si el servidor público adoptar represalia o ejercer coacción alguna contra otros servidores públicos u otras personas.

Interpretación: Según indica la Tabla 09 y figura 08 se puede observar los resultados de 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? Donde indican que el total de 32 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo a quienes se les hicieron las encuestas respondieron lo siguiente: El 12,50% (4) afirman tener un nivel bajo, el 50,00% (16) indican que tienen un nivel medio y finalmente el 37,50% (12) un nivel alto.

Estos resultados indican que, 4 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo reconocen no tener referencia sobre la adopción de represalias o ejercer coacción contra servidores públicos, en cambio, 16 trabajadores tienen conocimiento de ese derecho, sin embargo, 12 trabajadores tienen un alto conocimiento de este factor, quiere decir que este grupo será capaz de defender sus derechos ante cualquier atropello que se pretenda aplicar.

Tabla 10 Código de ética de la función pública para el buen ejercicio al cargo que se desempeña.

	f	%
Bajo	14	43.75
Medio	8	25.00
Alto	10	31.25
Total	32	100

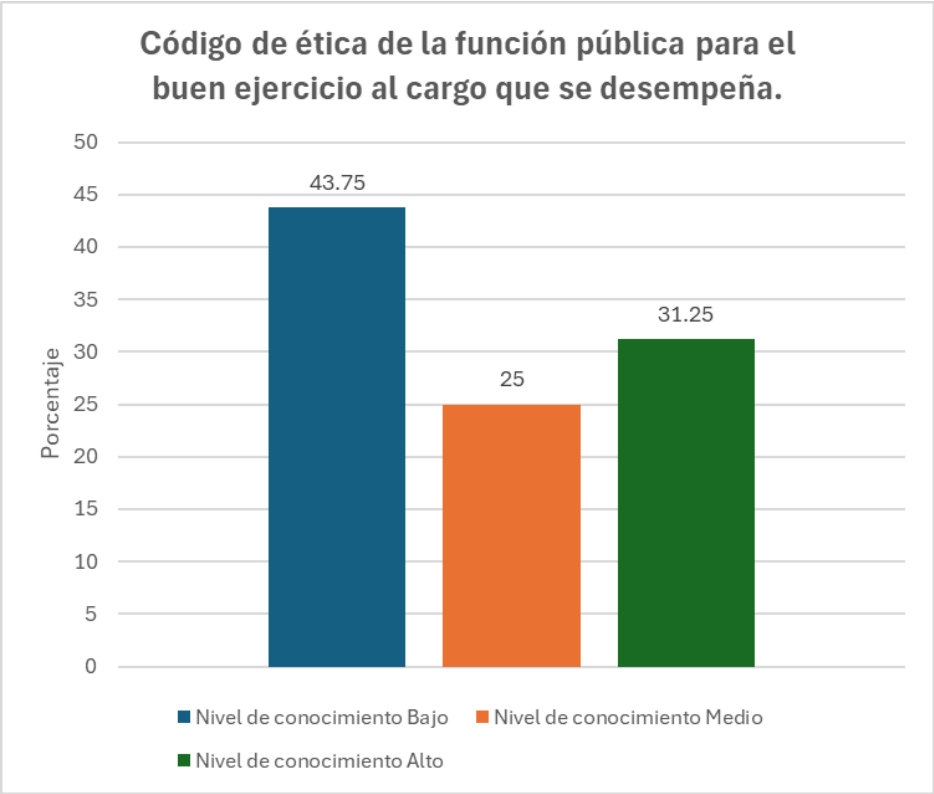


Figura 9 Código de ética de la función pública para el buen ejercicio al cargo que se desempeña.

Interpretación: Según la tabla número 10 y figura número 09 se puede observar los resultados según 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 encuestados de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, indicaron lo siguiente: El 43,75 % (14) afirman tener un nivel bajo, el 25,00% (8) un nivel medio y por último el 31,25% (10) un nivel alto.

Estos resultados indican que, 14 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo desconocen el código de ética de la función pública para el buen ejercicio al cargo que se desempeña, es decir no le otorgan la importancia los valores éticos y morales cuando se ejerce un cargo administrativo, en cambio, trabajadores tienen conocimiento de ese derecho. Asimismo, 8 trabajadores tienen parcialmente conocimiento de este factor. Pero, 10 trabajadores reconocen la importancia de contar con conocimientos éticos cuando se ejerce un cargo público.

Tabla 11 Imparcialidad política, económica en el desempeño de sus funciones.

	f	%
Bajo	8	25.00
Medio	14	43.75
Alto	10	31.25
Total	32	100

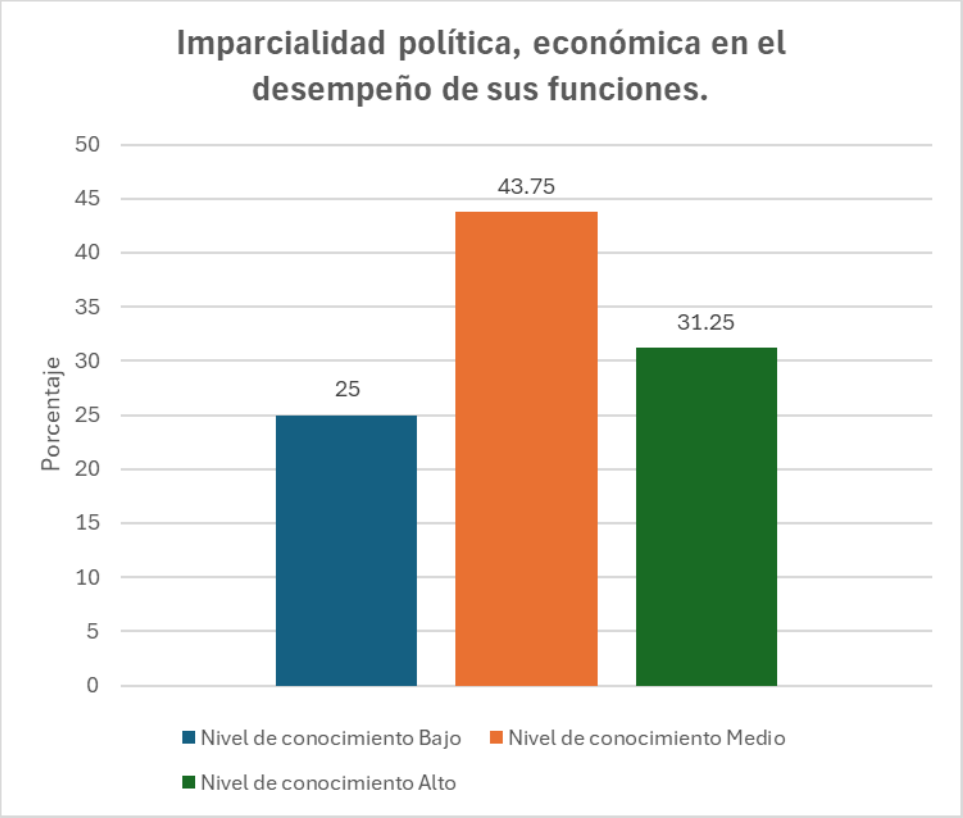


Figura 10 Imparcialidad política, económica en el desempeño de sus funciones.

Interpretación: Según se puede observar en la tabla numero 11 y figura número 10 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? Donde indica del total de 32 trabajadores encuestados de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, respondieron

que el 25,00% (8) afirman tener un nivel bajo, el 43,75% (14) un nivel medio y el 31,25% (10) un nivel alto.

Estos resultados indican que, 8 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo desconocen que la actuación de un funcionario debe conducirse con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier según el código de ética de la función pública, es decir, existen grupos que no tienen conocimiento de la importancia de la conducción honesta y responsable desde un cargo público. Asimismo,14 trabajadores tienen parcialmente conocimiento de este factor. Pero, 10 trabajadores reconocen la importancia de conducirse éticamente en varios aspectos cuando se ejerce un cargo público.

Tabla 12 Funcionario público que debe ejecutar sus actos de manera transparente.

	f	%
Bajo	7	21.88
Medio	16	50.00
Alto	9	28.13
Total	32	100

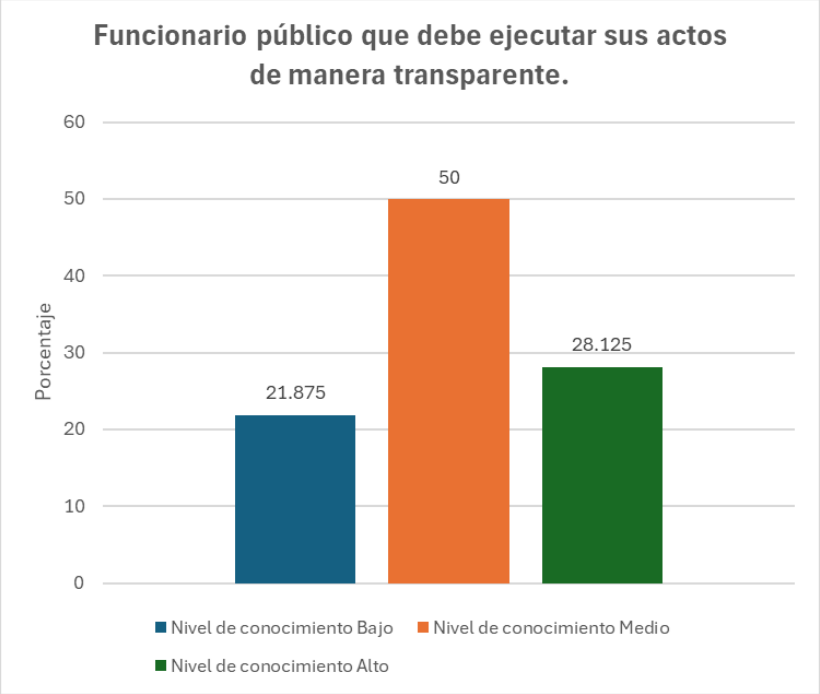


Figura 11 Funcionario público que debe ejecutar sus actos de manera transparente.

Interpretación: Según la tabla número 12 y figura número 11 se puede observar los resultados con respecto a la pregunta. ¿Sabe Ud. que todo funcionario público debe ejecutar sus actos de manera transparente? actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier. Del total de 32 trabajadores encuestados de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, respondieron lo siguiente: El 21,88% (7) afirman tener un nivel bajo en referencia a la pregunta, el 50,00% (16) indican tener un nivel medio y el 28,13% (9) un nivel alto.

Estos resultados indican que, 7 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo desconocen que todo funcionario público debe ejecutar sus actos de manera transparente, es decir, existe grupo que al cual no le llama la atención si un funcionario ejerce su labor bajo las normas de la transparencia. Asimismo,16 trabajadores tienen un conocimiento parcial de lo que significa la transparencia en el acto público. Pero, 9 trabajadores saben de la importancia del manejo transparente que debe guiar la función pública.

Tabla 13 Funcionarios públicos que debe proteger y conservar los bienes del Estado.

	f	%
Bajo	17	53.13
Medio	12	37.50
Alto	3	9.38
Total	32	100

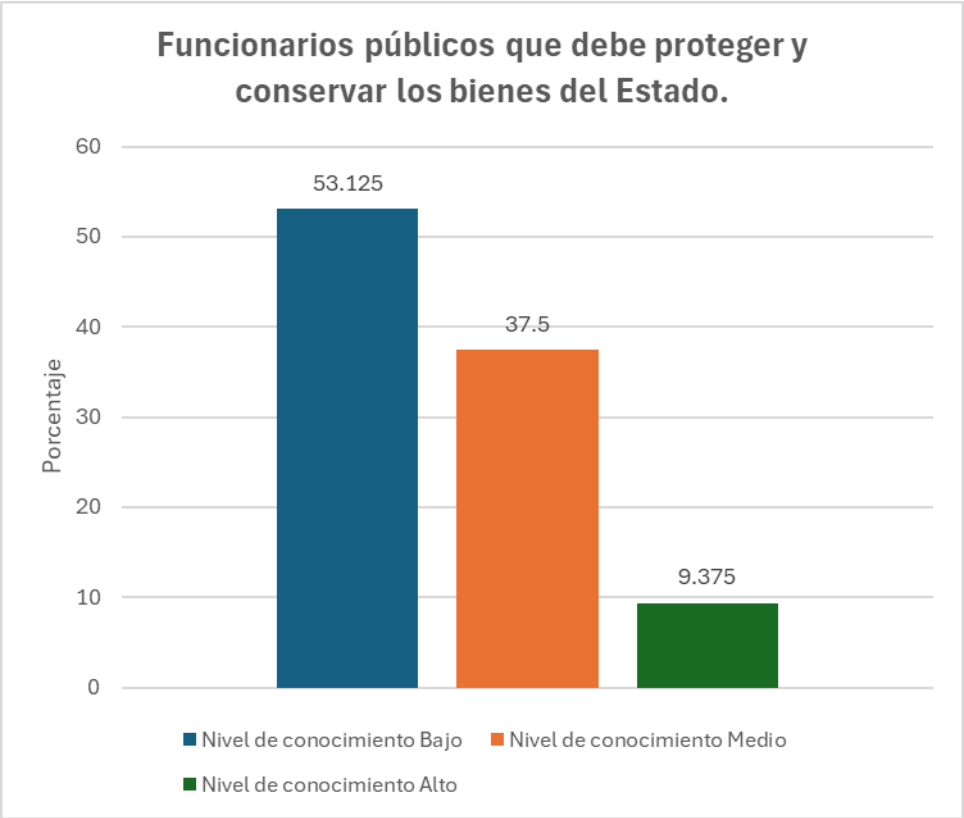


Figura 12 Funcionarios públicos que debe proteger y conservar los bienes del Estado.

Interpretación: Según indica la tabla 13 y figura 12, los resultados con respecto a la pregunta. ¿Sabe Ud. como funcionario público que 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 encuestados de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, respondieron el 53,13% (17) afirman tener un nivel bajo en referencia a la pregunta, el 37,50% (12) un nivel medio y el 9,38% (3) un nivel alto.

Estos resultados indican que, 17 trabajadores encuestados de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo desconocen por completo cómo proteger y conservar los bienes del Estado, debiendo utilizar los que fueran asignados para el desempeño de sus funciones, sin emplear o permitir que otros empleen los bienes del Estado para fines particulares, es decir, no tienen conocimiento de las normas o reglamentos que indican que los recursos del Estado deben ser utilizados por la entidad. Asimismo, 12 trabajadores tienen un

conocimiento parcial de que el funcionario debe proteger los del Estado. Un porcentaje muy bajo, tan solo el 9,38%, 3 trabajadores tienen una idea clara de cómo proteger los recursos del Estado.

Tabla 14 Categoría laboral que ocupa en la entidad

	f	%
Bajo	20	62.50
Medio	5	15.63
Alto	7	21.88
Total	32	100

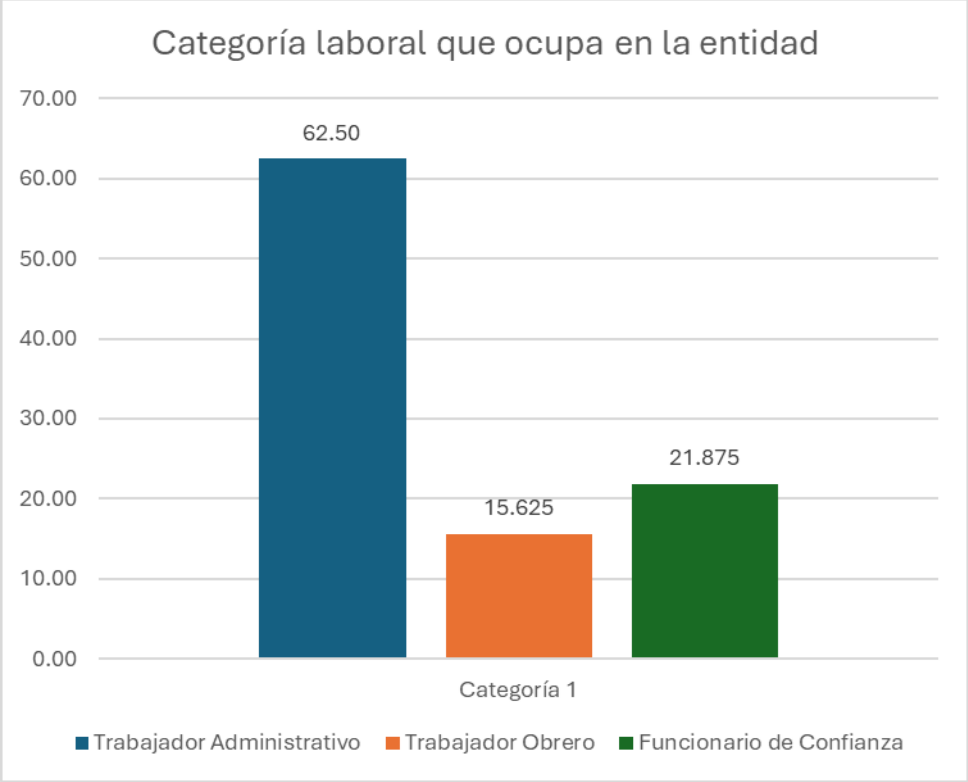


Figura 13 Categoría laboral que ocupa en la entidad

Interpretación: Según la tabla 14 y la figura 13 se observan los resultados referentes a la pregunta. Para finalizar, ¿Qué categoría labora ocupa usted en la entidad? Del total de 32 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, respondieron lo siguiente: El 62,50% (20) son trabajadores administrativos, el 15,63% (5) son trabajadores obreros y el 21,88% (7) son funcionarios de confianza.

Estos resultados indican que de los 32 trabajadores encuestados: 20 se dedican a la labor administrativa, es decir, trabajan en oficinas dedicados la tramitación de documentos diverso dentro y fuera de la institución, como documentos legales, entre otros. Asimismo, 5 trabajadores trabajan como obreros, distribuidos en la sede principal como en otras subsedes. También fueron encuestados 7 funcionarios de confianza, de la categoría de gerentes y subgerentes.

Tabla 15 Conocimiento del Código de Ética según la categoría laboral

En relación al categoría laboral	N°	Nivel bajo	N°	Nivel Medio	N°	Nivel Alto	Total	Porcentaje
Trabajadores administrativos	9	28.13	8	25.00	3	9.38	20	62.50
Trabajadores obreros	2	6.25	2	6.25	1	3.13	5	15.63
Funcionarios de confianza	3	9.38	1	3.13	3	9.38	7	21.88
Total	14	43.75	11	34.38	7	21.88	32	100.00

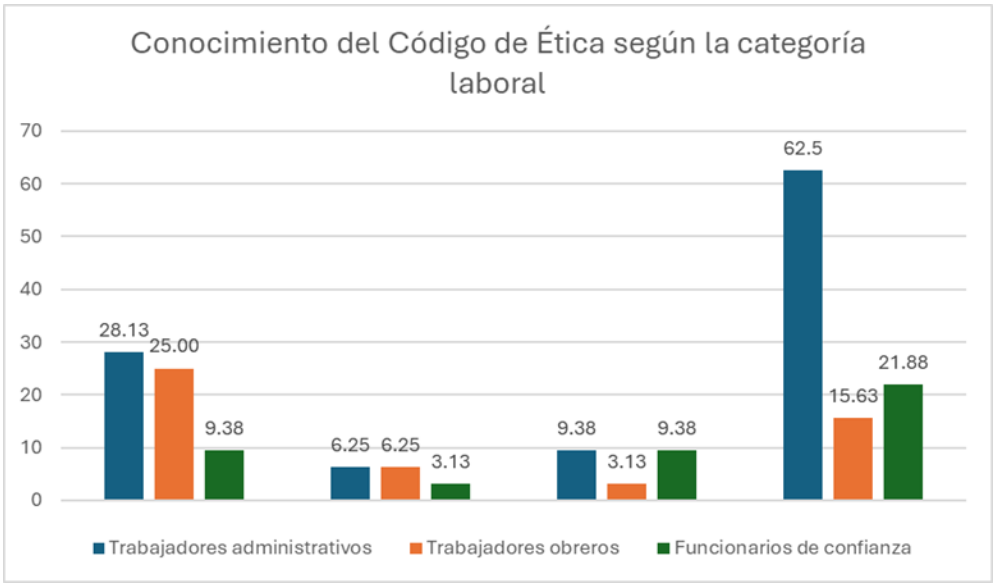


Figura 14 Conocimiento del Código de Ética según la categoría laboral.

Interpretación: Según la Tabla 15 y la Figura 14, referidas al conocimiento del Código de Ética según la categoría laboral, se observa que, en términos generales, el 43.75% de los trabajadores presenta un nivel bajo de conocimiento, el 34.38% alcanza un nivel medio y solo el 21.88% evidencia un nivel alto.

En cuanto a los trabajadores administrativos, el 45% posee un nivel bajo de conocimiento, el 40% un nivel medio y únicamente el 15% un nivel alto. Por su parte, entre los trabajadores obreros, el 40% alcanza un nivel bajo, otro 40% un nivel medio y el 20% un nivel alto. Finalmente, los funcionarios de confianza muestran un 42.86% con nivel bajo, un 14.29% con nivel medio y un 42.86% con nivel alto.

Estos resultados reflejan que el grado de conocimiento del Código de Ética varía según el cargo laboral, siendo los funcionarios de confianza y los trabajadores administrativos quienes evidencian un mayor nivel de conocimiento en comparación con los trabajadores obreros. Sin embargo, se aprecia que los niveles de conocimiento aún son limitados, lo que evidencia la necesidad de fortalecer la difusión y capacitación institucional en materia de ética pública.

4.2. Discusión

El presente estudio planteó el objetivo de comprobar la relación entre desempeño y código de ética de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel portillo para ello se buscó determinar si Existe relación significativa entre las dos variables de estudio, según Existe relación entre el Desempeño Laboral y el cumplimiento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023. Demostrándose que existe un bajo conocimiento de la Ley objeto de estudio.

Según la hipótesis específica 1 se concluye que: Está demostrado el bajo nivel de. relación entre el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos y el cumplimiento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023.

Según la hipótesis específica 2 se concluye que: Está demostrado el bajo nivel de relación entre el Desempeño Laboral de los trabajadores obreros y el cumplimiento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023.

Según la hipótesis específica 3 se concluye que: Está demostrado el bajo nivel de relación entre el Desempeño Laboral de los funcionarios de confianza y el cumplimiento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023.

Al revisar la literatura sobre la temática, Calderón, (2023) encontró que la variable ética profesional se relaciona directa y significativamente con el desempeño de los funcionarios, Domínguez (2022) menciona que, la dimensión principios de la ética profesional y los deberes de la ética profesional se ubicaron en un nivel alto. Alarcón (2018) concluye en su estudio que los valores éticos tienen implicancia en el desempeño laboral, por otra parte, Lluncor, Cacho, Carranza, y Baique (2023) encontraron que la aplicación de un modelo de competencias laborales permite optimizar el desempeño laboral del servidor público.

Por otra parte, Candaval y Vaquero (2023). En su estudio: La ética en la gestión pública señala que la implementación de la ética en la administración pública exige un trabajo de responsabilidad pública. Ortega, M., Altamirano, H, R. y Tovar, M. E. (2024). En el trabajo desempeño laboral de los servidores públicos encontraron que existía poca productividad y eficacia en el trabajo. Asimismo, Blanco, A. (2023.) en el estudio: Ética como elemento esencial de la gestión pública se diseñó un programa de ética pública municipal cuyo programa de formación para el desempeño ético de las funciones públicas optimiza la gestión pública

Principios éticos de la gestión pública, Según Ponferrada (2003 p.56) sobre los principios éticos de la gestión pública señala que, "El hombre es naturalmente un animal social porque necesita para su vida de multitud de

cosas que él solo no puede procurarse” por tanto, para su integración y su correcto proceder se somete a los códigos de ética. Por otra parte, el funcionario público ejerce la función pública en virtud de una designación especial y legal para expresar o ejecutar la voluntad del Estado. Su desempeño laboral tiene que corresponder con la idoneidad, veracidad, lealtad y obediencia, justicia y equidad que son en conjunto valores esenciales sobre las que debe sustentarse el Estado.

De acuerdo al comportamiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo se observa: un alto desconocimiento del comportamiento ético por la falta de capacitación. Asimismo, el trabajador se limita a percibir el desempeño laboral y ético de sus compañeros y no reconoce que también pueden estar cometiendo actos antiéticos en sus labores.

CAPÍTULO V.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- La presente investigación permitió identificar que sí existe una relación significativa entre el desempeño laboral y el cumplimiento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, durante el año 2023. Los resultados obtenidos revelan que, a pesar de contar con un marco normativo ético claro, la mayoría de los servidores municipales —incluyendo funcionarios de confianza, trabajadores administrativos y obreros— presentan un nivel insuficiente de conocimiento sobre los principios, deberes y prohibiciones contenidos en dicha ley. Este desconocimiento, sumado a una débil cultura de capacitación institucional, limita el impacto efectivo del código de ética en la mejora del desempeño y en la consolidación de una gestión pública transparente, eficiente y comprometida con el interés general.
- Se determinó que el desempeño laboral de los trabajadores administrativos guarda una relación directa con el grado de cumplimiento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública. Sin embargo, se evidenció un bajo nivel de conocimiento respecto a los principios éticos establecidos por la ley, lo que repercute en la calidad del servicio brindado. Esta situación refleja la necesidad urgente de implementar estrategias de formación ética continua que permitan reforzar una cultura institucional basada en valores y responsabilidad pública.
- En relación con los trabajadores obreros, se concluye que existe una débil relación entre su desempeño laboral y el cumplimiento del Código de Ética, principalmente debido a la escasa difusión normativa y la falta de acceso a procesos formativos adecuados. La percepción general de los obreros entrevistados evidencia una carencia de sensibilización sobre el rol de la ética en la función pública, lo que compromete el cumplimiento de deberes fundamentales como la puntualidad, la transparencia y el respeto a los bienes del Estado.
- Se comprobó que el desempeño laboral de los funcionarios de confianza también se ve influido por el grado de cumplimiento del Código de Ética.

A pesar de que estos funcionarios ocupan cargos de dirección y deberían constituir un referente ético, los resultados muestran que persisten prácticas alejadas de los principios de probidad, imparcialidad y eficiencia. Ello refuerza la necesidad de fortalecer los mecanismos de evaluación y sanción, así como fomentar una ética institucional que parta desde los niveles más altos de jerarquía.

5.2. Recomendaciones

De acuerdo a los resultados de la investigación se recomienda a la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo lo siguiente:

- Ante la comprobada relación entre el desempeño laboral y el cumplimiento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, se recomienda diseñar e implementar un Plan Institucional de Capacitación Ética Permanente, que abarque a todos los servidores públicos, con énfasis en el conocimiento práctico de los principios, deberes y prohibiciones contenidos en la Ley N.º 27815. Este plan debe incluir evaluaciones periódicas de impacto y su integración a los procesos de evaluación del desempeño funcional.
- Se recomienda que la Municipalidad establezca un programa obligatorio de inducción ética para trabajadores administrativos, que se active al momento del ingreso laboral y se renueve anualmente. Este programa debe incluir simulaciones de dilemas éticos, casos reales y talleres prácticos, con el fin de reforzar el conocimiento del Código de Ética y fortalecer la toma de decisiones basadas en principios de integridad y legalidad.
- Se sugiere implementar una estrategia de comunicación ética inclusiva, adaptada al perfil de los trabajadores obreros, utilizando medios como afiches, charlas dinámicas, cápsulas audiovisuales y visitas in situ. Esta estrategia deberá ser liderada por la Oficina de Recursos Humanos y orientada a hacer accesible la comprensión del Código de Ética, resaltando su relevancia en las tareas operativas cotidianas.

- Es fundamental establecer mecanismos de control ético reforzados y vinculantes para los funcionarios de confianza, que incluyan la suscripción obligatoria de compromisos éticos, declaraciones juradas de intereses actualizadas trimestralmente y auditorías internas sobre el cumplimiento de principios del Código de Ética. Asimismo, se debe incorporar una dimensión ética explícita en los criterios de evaluación para su permanencia en el cargo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

27815, L. N. (2002). *Ley del código de ética de la función pública.* doi:https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/828190-27815

Alegar. (29 de 04 de 2024). Obtenido de https://docentes.algareditorial.com/blog/171/el-curioso-origen-de-las-palabras

Bonnefoy, J., & Armijo, M. (2005). Indicadores de desempeño en el sector público. Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social – ILPES. *Publicación de las Naciones Unidas*. Obtenido de https://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/0/26120/manual45.pdf

Cadava, M., & Vaquero, A. (2023). *La ética en la gestión pública: El caso de España.* España. Obtenido de https://www.gestionypoliticapublica.cide.edu/ojscide/index.php/gypp/article/view/8119/338

Calderón, A., & Aguila, G. (2010). *Balotario Desarrollado para el Examen del CNM.* San Marcos.

Calderon, B. (2023). *Ética profesional y el desempeño de los funcionarios públicos en una municipalidad Provincial, Arequipa - 2023.* TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE: MAESTRO EN GESTION PUBLICA, CESAR VALLEJO, LIMA. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/125107/Calderon_DBCB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cardona, L., Ortiz, H., & Vázquez, L. (2018). Violación de derechos humanos en México. Un costo poco advertido de la corrupción. Política y gobierno, 25(1), 153-184. *Política y Gobierno*(25(1)), 153-184. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-20372018000100153&lng=es&tlng=es

Carrasco, S. (2008). *Metodología de la investigación científica: pautas metodologicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación.* Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=pgThrQEACAAJ

Coll, F. (2023). *Funcionario público.* Obtenido de https://economipedia.com/definiciones/funcionario-publico.html

Corte Superior de Justicia de Ucayali. (02 de 02 de 2024). Obtenido de https://www.gob.pe/institucion/csjucayali/noticias/901225-sala-penal-especial-de-ucayali-condena-a-exfiscal-a-6-anos-de-carcel-por-recibir-dinero

Dominguez, L. (2022). *Ética profesional y su influencia en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022.* Para optar el título profesional de icenciada en Administración, UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES, Tumbes, Perú. Obtenido de https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/63564/TESIS%20-%20DOMINGUEZ%20ALEMAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Equipo editorial, Etecé. (02 de 02 de 2022). *Enciclopedia Concepto*. Obtenido de https://concepto.de/desempeno/

Estévez, A. (2005). Reflexiones teóricas sobre la corrupción: sus dimensiones política, económica y social. *Revista Venezolana de Gerencia, 29*(10), 43-86. Obtenido de . , 10(29), 43-86.:

http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-99842005000100004&script=sci_arttext

FASABI, V., & ESTRELLA, L. (2023). *DESEMPEÑO LABORAL Y CALIDAD DE SERVICIO EN LA OFICINA DE REGISTROS Y ASUNTOS ACADÉMICOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI-2023.* Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa. Obtenido de https://apirepositorio.unu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/cf1269e5-8b98-4caf-82df-06582d89bcf5/content

Fiscalia Anticorrupción. (05 de 09 de 2016). Obtenido de https://www.mpfn.gob.pe/fiscalias_anticorrupcion/?K=1059&id=6633

Gammarra, G. (25 de 07 de 2024). Obtenido de https://factorialhr.es/blog/desempeno-laboral/

Golsteing, D., & Drybread, K. (2018). *The social life of corruption in Latin America. Theory and Critique*.

Gomez, H. (2022). *Responsabilidad social corporativa y su influencia en la gestión municipal de la Municipalidad Provincial de Chulucanas, Región Piura, 2021.* tesis pre grado, Universidad Cesar Vallejo.

He, P., Findley, H., & Wheatley, R. (2017). The effects of training on job satisfaction and service quality among temporary employees: the mediating role of affective commitment. Journal of Management and Marketing Research, 21, 1–17. Obtenido de http://www.aabri.com/copyright.html

Hernàndez, R., Fernàndez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodologia de Investigacion* (6ta. ed.). Mc Graw Hill.

La Contraloría General. (09 de 02 de 2021). Obtenido de https://www.gob.pe/institucion/contraloria/noticias/342861-contraloria-identifico-presunta-responsabilidad-a-243-funcionarios-de-ucayali

Ministerio Público. (21 de 09 de 2015). Obtenido de https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=La+funci%C3%B3n+p%C3%BAblica+

Palacios, J., Rodríguez, R., Fuerte, L., & Pereyra, V. (2022). Problemática de la corrupción en el Perú. Revista de Ciencias Sociales. *Revista de Ciencias Sociales*(28(5)), 268-278.

Qing, M., Asif, M., Hussain, A., & Jameel, A. (2020). Exploring the impact of ethical leadership on job satisfaction and organizational commitment in public sector organizations: the mediating role of psychological empowerment. *Review of Managerial Scienc14(6)*, 1405-1432. doi:https://doi.org/10.1007/s11846-019-00340-9

REA. (s/n). Municipalidad. Obtenido de https://dpej.rae.es/lema/municipalidad

Ricoeur, P. (1996). *ÉTICA E INTEGRIDAD EN LA GESTIÓN PÚBLICA.* Siglo XXI. Obtenido de https://msi.gob.pe/portal/wp-content/uploads/2021/05/etica-e-integridad-en-la-gestion-publica.pdf

Robbins, S., & Timothy, J. (2013). *Comportamiento Organizacional. México.* Obtenido de https://www.academia.edu/36832545/Comportamiento_Organizacional_15e di_Robbins

Rowland, M. (1998). *Visión contemporánea de la corrupción.* Granica/Ciedla.

Velásquez, D. (09 de 07 de 2019). Obtenido de https://clad.org/2019/07/09/noticias/problemas-similares-de-los-estados-en-todo-el-mundo-articulo-escrito-por-d-francisco-velazquez/

Zavaleta, E. (2023). La Corrupción en la Administración Pública y su impacto en el desarrollo político, económico y social, en el contexto Peruano. *SciELO, 14*(01). Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682023000100072

Zavaleta, E. M. (2023). La Corrupción en la Administración Pública y su impacto en el desarrollo político, económico y social, en el contexto Peruano. *SciELO Perú, 14*(01). Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682023000100072

A N E X O S

Anexo: 01: Matriz de consistencia

TITULO: **“**DESEMPEÑO LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2023”

PROBLEMA	OBJETIVO	JUSTIFICACIÒN	FORMULACION DE HIPOTESIS	OPERACIONALIZACION DE CATEGORIAS		METODOS
				Variable 1	Variable 2	
GENERAL. ¿Qué relación existe entre el Desempeño Laboral y el cumplimiento del de la Ley del Código de Ética de la Función Pública en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023? **Problemas específicos** **1.** ¿Qué relación existe entre el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos y el cumplimiento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023? **2.** ¿Qué relación existe entre el Desempeño Laboral de los trabajadores obreros y	GENERAL. Identificar la relación que existe entre el Desempeño Laboral y el cumplimiento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023. **Objetivos específicos** **1.** Determinar la relación que existe entre el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos y el cumplimiento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública en la Municipalidad Provincial de	La tesis tiene una justificación teórica, practica y metodológica	-HIPÒTESIS GENERAL. Existe relación entre el Desempeño Laboral y el cumplimiento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023. **Hipótesis especificas** **1.** Existe relación entre el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos y el cumplimiento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023. **2.** Existe relación entre el Desempeño Laboral de los trabajadores obreros y el cumplimiento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública en la Municipalidad	Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo. **DIMENSION** -Trabajador administrativo -Trabajador Obrero -Funcionario Público **INDICADORES** - Cantidad de trabajadores administrativos - Cantidad de trabajadores obreros	Cumplimiento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública **DIMENSION** - Principios - Deberes - Prohibiciones **INDICADORES** - Alto - Medio - Bajo	Población. 235 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo. Muestra 32 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo Tipo de Investigación descriptivo correlacional, explicativa. Nivel: correlacional descriptivo Diseño: no experimental

el cumplimiento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023? **3.** ¿Qué relación existe entre el Desempeño Laboral de los funcionarios de confianza y el cumplimiento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023?	Coronel Portillo, 2023. **2.** Conocer la relación que existe entre el Desempeño Laboral de los trabajadores obreros y el cumplimiento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023. **3** Comprobar la relación que existe entre el Desempeño Laboral de los funcionarios de confianza y el cumplimiento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023.		Provincial de Coronel Portillo, 2023. **3.** Existe relación entre el Desempeño Laboral de los funcionarios de confianza y el cumplimiento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023.	Cantidad de funcionarios de confianza		

Anexo: 02: Matriz de validación

Carta de presentación

Pucallpa, 01 de octubre del 2024
Sr. Doctor
Eudosio Paucar Rojas
Motivo: Validación de instrumentos de investigación
Presente:

Por la presente misiva, reciba Ud. nuestros saludos, en nuestra condición de alumnos de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Ucayali y con el propósito de avanzar con mi proyecto de tesis me dirijo a usted para manifestarlo lo siguiente:

La suscrita está desarrollando una investigación jurídica titulada: **"DESEMPEÑO LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2023"** por tal motivo, conocedores de su trayectoria profesional y estrecha vinculación con investigación jurídica; respetuosamente le solicito emitir un juicio como experto, para la validación de mi instrumento de investigación: consistente en cuestionario para entrevistar al los señores fiscales provinciales penales de Coronel Portillo, para mediar la variable: "**desempeño laboral**" y "**cumplimiento de la ley del código de ética**".

Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

Aarón López Bardales
DNI N°: 74232741

Efraín Alberto Dávila Lázaro
DNI N°: 71994258

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, **Dr. Eudosio Paucar Rojas**, identificado con documento nacional de identidad N° 22494138 de Profesión abogado, con el grado de Doctor en Derecho, ejerciendo actualmente como docente de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Ucayali;

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento (encuesta), a los efectos de su aplicación entre los abogados penalistas del Colegio de Abogados de Ucayali, concluyendo que el instrumento es **VALIDO** para desarrollar el Proyecto de investigación cuyo título es: "DESEMPEÑO LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2023".

Luego de hacer las observaciones pertinentes, formulo las siguientes apreciaciones.

VALIDACION	**DEFICIENTE**	**ACEPTABLE**	**BUENO**	**EXCELENTE**
Congruencia de ítems Validez del constructo				**X**
Amplitud de contenido			**X**	
Redacción de los ítems				**X**
Claridad y precisión (criterio)				**X**
Pertinencia (criterio)				**X**

Fecha: Se expide en la ciudad de Pucallpa a los 03 días del mes de octubre del 2022

Eudosio Paucar Rojas
Docente

Anexo: 03: Encuesta

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI.

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS.

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO.

TESIS: PARA OPTAR EL TITULO DE ABOGADO

TITULO:

Desempeño laboral y su relación con el cumplimiento de la ley del código de ética de la función pública en la municipalidad provincial de coronel portillo, 2023.

ENCUESTA

La encuesta está dirigida a los servidores públicos y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.

INSTRUCCIONES

1. El llenado de este cuestionario es individual y confidencial. La información servirá sólo para fines de la investigación.
2. Le pedimos por favor, responda con veracidad según su experiencia el cuestionario.
4. Si tiene alguna duda puede consultar a la persona que le proporcionó el cuestionario.

	VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL			
	DIMENSION:			
		Bajo	Medio	Alto
1	¿Usted conoce el código de ética del servidor público?			
2	¿Conoce usted los principios del Código de Ética de la Función Pública?			
3	¿Conoce usted los deberes del Código de Ética del funcionario público?			
4	¿Conoce usted las prohibiciones del Código de Ética del funcionario público?			

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?			
6	¿Conoce usted las sanciones y/o responsabilidades administrativas, civiles o penales que se aplican en caso de incumplimiento al código de ética?			
7	¿Considera usted que en el presente año se le ha capacitado adecuadamente sobre el código de ética en función al cargo que desempeña?			
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?			
9	¿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 que 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	¿Qué categoría laboral ocupa usted en la entidad? *(Considere que: "Bajo" corresponde a trabajador administrativo, "Medio" a trabajador obrero y "Alto" a funcionarios o servidores de confianza)*			

Gracias por su participación

Evidencias durante la encuesta

