UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO

"NIVELES DE CONOCIMIENTO SOBRE EL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y SU RELACIÓN CON LOS CARGOS QUE OCUPAN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA, EN EL PERIODO DE ABRIL A MAYO DEL 2019"

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

ABOGADO

YUBITZA CORALY CHUMBE SINUIRI

HUGO ROJAS ROMERO

ELVIS FERNANDO DONAYRE TAFUR

ASESOR: Dr. VÍCTOR TEDY LÓPEZ PANAIFO

PUCALLPA - PERÚ

2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ACTA DE EXAMEN DE GRADO PARA OPTAR EL TITULO DE ABOGADO

En la ciudad de Pucallpa, siendo las 10:00 a.m del día lunes 02 de noviembre de 2020, en el auditorio de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Ucayali se dio inicio al **EXAMEN DE GRADO**, correspondiente a la sustentación de la **TESIS** denominada **"NIVELES DE CONOCIMIENTO SOBRE EL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y SU RELACIÓN CON LOS CARGOS QUE OCUPAN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA, EN EL PERIODO DE ABRIL A MAYO DEL 2019"** presentada por los Bachilleres en Derecho y Ciencias Políticas: **YUBITZA CORALY CHUMBE SINUIRI, HUGO ROJAS ROMERO Y ELVIS FERNANDO DONAYRE TAFUR.**

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos, el Secretario Académico de la Facultad procedió a presentar a los Miembros del Jurado integrado por los docentes: **DR. JOEL ORLANDO SANTILLAN TUESTA** (Presidente), **DRA. JANET YVONE CASTAGNE VASQUEZ** (Miembro), **DR. RUBEN ADOLFO CERNA LEVEAU** (Miembro), designados con Memorando Múltiple N° 0209/2020-UNU/FDyCP/GyT de fecha 27 de octubre del 2020; luego del cual el señor presidente instó a la Secretaria Académica a presentar a los (las) bachilleres examinados (das).

Acto seguido el Presidente del Jurado invitó a los bachilleres a iniciar su exposición, haciéndolo en primer orden la bachiller **YUBITZA CORALY CHUMBE SINUIRI,** en segundo orden el bachiller **HUGO ROJAS ROMERO** y culminando con el bachiller **ELVIS FERNANDO DONAYRE TAFUR;** a cuyo término los miembros del Jurado les formularon las preguntas y objeciones respectivas, las mismas que una a una fueron absueltas de 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 al 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 (las) bachilleres **YUBITZA CORALY CHUMBE SINUIRI, HUGO ROJAS ROMERO Y ELVIS FERNANDO DONAYRE TAFUR** 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 las 11:00 a.m. del mismo día, de lo que doy fe.

DR. JOEL ORLANDO SANTILLAN TUESTA
PRESIDENTE

DRA. JANET YVONE CASTAGNE VASQUEZ
MIEMBRO

DR. RUBEN ADOLFO CERNA LEVEAU
MIEMBRO

DR. RUBEN ADOLFO CERNA LEVEAU
SECRETARIO ACADEMICO (e)

ACTA DE APROBACIÓN

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

Dr. Joel Orlando Santillan Tuesta
Presidente

Dra. Janeth Yvone Castagne Vásquez
Miembro

Dr. Ruben Adolfo Cerna Leveau
Miembro

Dr. Víctor Tedy López Panaifo
Asesor

Bach. Yubitza Coraly Chumbe Sinuiri
Tesista

Bach. Hugo Rojas Romero
Tesista

Bach. Elvis Fernando Donayre Tafur
Tesista

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

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N° V/0135-2020

La **Dirección General de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el Informe Final (Tesis), Titulado:

NIVELES DE CONOCIMIENTO SOBRE EL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y SU RELACION CON LOS CARGOS QUE OCUPAN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA, EN EL PERIODO DE ABRIL A SETIEMBRE DEL 2019.

Cuyo autor (es)	:	**CHUMBE SINUIRI, YUBITZA CORALY** **ROJAS ROMERO, HUGO** **DONAYRE TAFUR, ELVIS FERNANDO**
Facultad	:	DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Escuela Profesional	:	DERECHO
Asesor(a)	:	Dr. LOPEZ PANAIFO, VICTOR TEDY

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 09%.**
En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%.
Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se entrega la presente constancia.

Fecha: 04/09/2020

Dra. DINA PARI QUISPE
Dirección General de Producción Intelectual

REPOSITORIO DE TESIS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, YUBITZA CORALY CHUMBE SINUIRI

Autor de la TESIS titulada:

"NIVELES DE CONOCIMIENTO SOBRE EL CODIGO DE ÉTICA DE LA FUNCION PÚBLICA Y SU RELACION CON LOS CARGOS QUE OCUPAN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA, EN EL PERIODO DE ABRIL A MAYO DEL 2019"

Sustentada el año: 2020

Con la asesoría de: Dr. VICTOR TEDY LÓPEZ PANAIFO

En la Facultad de: DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS.

Carrera Profesional de: DERECHO.

Autorizo la publicación de mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali, bajo los siguiente 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 forma 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. Tercero: autorizo la publicación,

- [x] Total (significa que todo el contenido de la tesis en PDF será compartido en el repositorio).
- [ ] Parcial (significa que solo la carátula, la dedicatoria y el resumen en PDF serán compartidos en el repositorio).

De mi TESIS de investigación en la página web del Repositorio Institucional de la UNU.

En señal de conformidad firma la presente autorización.

Fecha: 07 / 12 /2020.

Email: yubitzachumbe94@gmail.com

Firma: Chumbe

Teléfono: 974933152

DNI: 73256743

REPOSITORIO DE TESIS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, Hugo Rojas Romero
Autor de la TESIS titulada:
"Niveles de conocimiento sobre el código de ética de la función pública y su relación con los cargos que ocupan los trabajadores de la municipalidad distrital de Yarina - Cocha, en el periodo de abril a mayo del 2019

Sustentada el año: 2020
Con la asesoría de: Dr. Victor Jedy López Panaifo
En la Facultad de: Derecho y ciencias Políticas
Carrera Profesional de: Derecho

Autorizo la publicación de mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali, bajo los siguiente 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 forma 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. Tercero: autorizo la publicación,

- [x] Total (significa que todo el contenido de la tesis en PDF será compartido en el repositorio).
- [ ] Parcial (significa que solo la carátula, la dedicatoria y el resumen en PDF serán compartidos en el repositorio).

De mi TESIS de investigación en la página web del Repositorio Institucional de la UNU.
En señal de conformidad firma la presente autorización.

Fecha: 07 / 12 /2020.

Email: rojasromero25@gmail.com
Firma:

Teléfono: 929621137
DNI: 46159226

REPOSITORIO DE TESIS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, ELVIS FERNANDO DONAYRE TAFUR

Autor de la TESIS titulada:

"NIVELES DE CONOCIMIENTO SOBRE EL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y SU RELACIÓN CON LOS CARGOS QUE OCUPAN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA, EN EL PERIODO DE ABRIL A MAYO DEL 2019".

Sustentada el año: 2020

Con la asesoría de: Dr. VÍCTOR TEDY LÓPEZ PANAIFO.

En la Facultad de: DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS.

Carrera Profesional de: DERECHO.

Autorizo la publicación de mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali, bajo los siguiente 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 forma 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. Tercero: autorizo la publicación,

- [x] Total (significa que todo el contenido de la tesis en PDF será compartido en el repositorio).
- [ ] Parcial (significa que solo la carátula, la dedicatoria y el resumen en PDF serán compartidos en el repositorio).

De mi TESIS de investigación en la página web del Repositorio Institucional de la UNU.

En señal de conformidad firma la presente autorización.

Fecha: 07 / 12 / 2020.



Email: elvis-donayre@hotmail.com

Firma: _____

Teléfono: 968566247

DNI: 41831593

DEDICATORIA

A mis tan apreciados padres Jaime y Erlith, por haber puesto en mí, valores y la fuerza para salir adelante, y nunca haberme dejado sola. A mis hermanos que son mi gran inspiración para ser una profesional de éxito. A mi abuela Claudia, que goza de la presencia de Dios.

Yubitza Coraly.

A mi madre Inés, por su amor incondicional, apoyo y atención, y también a mi padre Juan, por siempre ser un gran soporte en mi vida, por darme educación y ahora ser el profesional que soy. Ambos son mi inspiración para lograr todo lo que deseo.

Hugo.

A Dios, por su amor y protección, a mis queridos padres Lidia y Orlando, que son mi gran inspiración para ser un buen profesional, conservar la humildad en mi vida, y exigirme siempre ser responsable en todo lo que hago.

Elvis Fernando.

AGRADECIMIENTO

A nuestra casa superior de estudios “Universidad Nacional de Ucayali” por todas las enseñanzas adquiridas.

A nuestros adorados padres, que, con su amor, compresión y exigencia, han incentivado que seamos profesionales honestos y competitivos para la sociedad.

A cada una de las personas que de alguna manera han aportado en nuestra vida académica, para llegar a cumplir la meta de ser profesionales.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Pág.

DEDICATORIA…… viii

AGRADECIMIENTO…… ix

ÍNDICE DE CONTENIDO……... x

ÍNDICE DE TABLAS…… xiii

ÍNDICE DE FIGURAS…… xiv

RESUMEN…… xv

ABSTRACT……... xviii

INTRODUCCIÓN…… xxi

CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN…….. 1

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA……..……. 1

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA……..…… 5

1.2.1. Problema General……. 5

1.2.2. Problemas Específicos……. 5

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN…….. 6

1.3.1. Objetivo General…… 6

1.3.2. Objetivos Específicos…… 6

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS……. 7

1.4.1. Hipótesis General……... 7

1.4.2. Hipótesis Específicas……. 7

1.5. VARIABLES…… 8

1.5.1. Variable Independiente…….. 8

1.5.2. Variable Dependiente……... 8

1.5.3. Operacionalización de las Variables……... 8

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN…… 11
1.6.1. Justificación…… 11
1.6.2. Viabilidad de la Investigación…….. 12
1.7. LIMITACIONES DE ESTUDIO……. 13
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO…… 14
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN……. 14
2.1.1. Antecedentes Internacionales……. 14
2.1.2. Antecedentes Nacionales……. 17
2.1.3. Antecedentes Locales…….. 22
BASES TEÓRICAS……... 22
2.2.1. Los principios éticos en la Gestión Pública……. 22
2.2.2. Fundamentos de la Ética…….. 29
2.2.3. Servidor Público……. 30
2.2.4. Funcionarios Públicos……... 31
2.2.5. Ley del Código de Ética de la Función Pública, Ley Nº 27815……... 32
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS……... 36
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN…….. 42
3.1. DISEÑO METODOLÓGICO…… 42
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA…….. 42
3.2.1. Población…… 42
3.2.2. Muestra…… 42
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS E RECOLECCIÓN DE DATOS…. 43
3.3.1. Técnicas…….. 43
3.3.2. Instrumentos……... 43

3.4. TÉCNICAS ESTADÍSTICAS DEL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN…….. 44

3.5. ASPECTOS TÉCNICOS CONTEMPLADOS…… 45

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN……... 46

4.1. RESULTADOS…….…….. 46

4.2. DISCUSIÓN…… 67

4.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS…….. 69

4.3.1. Hipótesis General…… 69

4.3.2. Hipótesis Específicas……. 69

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES…… 70

5.1. CONCLUSIONES……... 70

5.2. RECOMENDACIONES…….. 72

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS……. 73

ANEXOS…… 77

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA…… 78

ANEXO 2. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS……. 81

ANEXO 3. EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS…… 84

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1. Edad de los trabajadores municipales…….. 46

Tabla 2. Genero de los trabajadores municipales……. 47

Tabla 3. Grado de Educación……. 48

Tabla 4. Estado Civil d los trabajadores municipales…… 50

Tabla 5. Condición laboral de los trabajadores municipales……. 51

Tabla 6. Cargo al que pertenecen los trabajadores encuestados…… 52

Tabla 7. Tiempo de servicio de los trabajadores municipales……... 54

Tabla 8. Procedencia laboral de los trabajadores municipales…… 55

Tabla 9. Conocimiento sobre el código de ética del servidor público..... 57

Tabla 10. Describe los principios del código de ética…….. 58

Tabla 11. Describe los deberes del código de ética…… 59

Tabla 12. Describe las prohibiciones del código de ética…… 60

Tabla 13. Recibió capacitación sobre el código de ética……. 61

Tabla 14. Percepción sobre importancia de capacitación en código de ética…… 62

Tabla 15. Vulneración al código de ética de la función pública…….. 63

Tabla 16. Percepción sobre vulneración del código de ética por parte de otros trabajadores municipales…….. 64

Tabla 17. Amonestación o proceso disciplinario por vulneración al código de ética…… 65

Tabla 18. Conocimiento del código de ética según el cargo laboral…….. 66

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 1. Edad de los trabajadores municipales…….. 46

Figura 2. Genero de los trabajadores municipales……. 47

Figura 3. Grado de Educación……. 48

Figura 4. Estado Civil d los trabajadores municipales…… 50

Figura 5. Condición laboral de los trabajadores municipales……. 51

Figura 6. Cargo al que pertenecen los trabajadores encuestados…… 52

Figura 7. Tiempo de servicio de los trabajadores municipales……... 54

Figura 8. Procedencia laboral de los trabajadores municipales…… 55

Figura 9. Conocimiento sobre el código de ética del servidor público..... 57

Figura 10. Describe los principios del código de ética……..…….. 58

Figura 11. Describe los deberes del código de ética…….……...…. 59

Figura 12. Describe las prohibiciones del código de ética…… 60

Figura 13. Recibió capacitación sobre el código de ética……. 61

Figura 14. Percepción sobre importancia de capacitación en código de ética…… 62

Figura 15. Vulneración al código de ética de la función pública…….. 63

Figura 16. Percepción sobre vulneración del código de ética por parte de otros trabajadores municipales…….. 64

Figura 17. Amonestación o proceso disciplinario por vulneración al código de ética……..……..…. 65

Figura 18. Conocimiento del código de ética según el cargo laboral……..……... 66

RESUMEN

La presente tesis trata acerca de los niveles de conocimiento sobre el código de ética de la función pública y su relación con los cargos que ocupan los trabajadores de la municipalidad distrital de Yarinacocha, en el periodo abril a mayo del 2019. De acuerdo al informe mundial de índice de percepción de la corrupción (IPC, Berlín 2018) publicado por Trasparencia Internacional y Proética, de los 180 países estudiados, el Perú ocupa la posición 105, por debajo de otros países sudamericanos, estos resultados nos muestran la peor ubicación de nuestro país en lo que va del siglo XXI. Es importante decir que el departamento de Ucayali no ha sido ajeno en relación con esta problemática, puesto que durante los últimos años se han presentado casos de gobernadores regionales inmersos en investigaciones por actos de corrupción. La municipalidad distrital de Yarinacocha, que es materia de investigación de nuestra tesis, en los últimos años dicha entidad edil ha mostrado una crisis nunca vista, por dicho distrito pasaron 5 alcaldes en cuatro años, de los cuales la mayoría eran vacados por actos de corrupción, antes que terminen su periodo, esto nos muestra la falta de valores, principios y una total vulneración al código ética de la función pública. Asimismo, estos hechos han puesto a la entidad edil, al distrito y a nuestra región en los ojos del mundo.

Es así, que se formuló el problema de la presente investigación a través de la siguiente interrogante: ¿Cómo los niveles de conocimiento sobre el código de ética de la función pública inciden en la relación con los cargos de funcionarios públicos en la municipalidad distrital de Yarinacocha, en el periodo de abril a mayo del 2019?

A la tesis se planteó el siguiente objetivo: identificar el nivel de conocimiento sobre el código de ética de la función pública y su relación con los cargos que ocupan los trabajadores de la municipalidad distrital de Yarinacocha, en el periodo de abril a mayo del 2019. Para ello se utilizó como instrumentos, listas de chequeo, cuestionario de preguntas y cedula de entrevista, la técnica utilizada fue la aplicación de una entrevista cara a cara con los servidores públicos de la municipalidad distrital de Yarinacocha. La muestra de estudio estuvo conformada por 64 trabajadores de la entidad edil.

Los resultados sobre los niveles de conocimiento de los servidores públicos según el cargo: solo el 13% de los funcionarios públicos tienen un conocimiento alto, el 25% medio, el 50% bajo, y el 13% ninguno. Respecto a los trabajadores administrativos, apenas el 4% tienen conocimiento alto, 11% mediano, 14% bajo, y un preocupante 71% con ningún conocimiento. Asimismo, ningún trabajador de limpieza cuenta con conocimiento alto ni medio, el 7% conocimiento bajo, y el 93% sin ningún conocimiento sobre el código de ética. Finalmente, tampoco los trabajadores de vigilancia cuentan con conocimiento alto ni medio, apenas el 8% presenta conocimiento bajo, y el 92% sin ningún conocimiento.

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

Se concluye que se evidencia que los trabajadores no conocen el código de ética de la función pública, a esto se suma el no estar capacitados en los principios, responsabilidades y prohibiciones que establecen el código de ética

de la función pública, aprobada por Ley N° 27815, el año 2002. Tal desconocimiento puede llevar a los trabajadores de la entidad edil a cometer actos de corrupción que atentan contra los intereses ciudadanos y los bienes públicos del estado. Es por ello que es importante que los servidores y funcionarios se encuentren capacitados para el cumplimiento de sus funciones, y actúen con honestidad y respeto a los usuarios.

Palabras claves: Código de ética; función; pública.

ABSTRACT

This thesis deals with the levels of knowledge about the code of ethics of the public function and its relationship with the positions held by the workers of the district municipality of Yarinacocha, in the period from April to May 2019. According to the world report of the corruption perception index (IPC, Berlin 2018) published by Transparency International and Proetica, of the 180 countries studied, Peru occupies position 105, below other South American countries, these results show us the worst location in our country so far in the XXI century. It is important to say that the department of Ucayali has not been strangers in relation to this problem, since in recent years there have been cases of regional governors immersed in investigations for acts of corruption. The Yarinacocha district municipality, which is the subject of our thesis, in recent years this municipal entity has shown a never-before-seen crisis, five mayors passed through said district in four years, of which the majority were vacant due to acts of corruption, before At the end of his term, this shows us the lack of values, principles and a total violation of the ethical code of the civil service. Also, these events have put the mayor, the district and our region in the eyes of the world.

Thus, the problem of the present investigation was formulated through the following question: How do levels of knowledge about the code of ethics of the public function affect the relationship with the positions of public officials in the district municipality of Yarinacocha, in the period from April to May 2019?

The following objective was set for the thesis: to identify the level of knowledge about the code of ethics of the civil service and its relationship with the positions held by workers in the Yarinacocha district municipality, from April to May 2019. For this was used as instruments- checklists, questionnaire and

interview card, the technique used was the application of a face-to-face interview with the public servants of the Yarinacocha district municipality. The study sample consisted of 64 workers from the council entity.

Results: On the levels of knowledge of public servants according to the position: only 13% of public officials have high knowledge, 25% medium, 50% low, and 13% none. Regarding administrative workers, only 4% have high knowledge, 11% medium, 14% low, and a worrying 71% have no knowledge. Likewise, no cleaning worker has high or medium knowledge, 7% low knowledge, and 93% no knowledge of the code of ethics.

Finally, the surveillance workers do not have high or medium knowledge either, only 8% have low knowledge, and 92% have no knowledge at all. Us, the problem of the present investigation was formulated through the following question: How do levels of knowledge about the code of ethics of the public function affect the relationship with the positions of public officials in the district municipality of Yarinacocha, in the period from April to May 2019?

The following objective was set for the thesis: to identify the level of knowledge about the code of ethics of the civil service and its relationship with the positions held by workers in the Yarinacocha district municipality, from April to May 2019. For this was used as instruments- checklists, questionnaire and interview card, the technique used was the application of a face-to-face interview with the public servants of the Yarinacocha district municipality. The study sample consisted of 64 workers from the council entity. Results: On the levels of knowledge of public servants according to the position: only 13% of public officials have high knowledge, 25% medium, 50% low, and 13% none. Regarding administrative workers, only 4% have high knowledge, 11% medium, 14% low,

and a worrying 71% have no knowledge. Likewise, no cleaning worker has high or medium knowledge, 7% low knowledge, and 93% no knowledge of the code of ethics. Finally, the surveillance workers do not have high or medium knowledge either, only 8% have low knowledge, and 92% have no knowledge at all.

These results show that knowledge varies according to the position, with public officials and administrative workers having the most knowledge in relation to cleaning and surveillance workers, although the figures for the levels of knowledge are below the acceptable level.

Conclusion: It is evident that the workers do not know the code of ethics of the public function, to this is added not being trained in the principles, responsibilities and prohibitions that establish the code of ethics of the public function, approved by law N° 27815, the year 2002. Such ignorance may lead the workers of the municipal entity to commit acts of corruption that threaten the citizen interests and the public goods of the state. That is why it is important that the servers and officials are trained for the fulfillment of their functions, and act with honesty and respect for the users.

Keywords: Code of ethics, public; function.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulado: **“**NIVELES DE CONOCIMIENTO SOBRE EL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y SU RELACIÓN CON LOS CARGOS QUE OCUPAN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA, EN EL PERIODO DE ABRIL A MAYO DEL 2019”, se ha desarrollado en cinco capítulos, distribuidos de la siguiente manera:

El primer Capítulo tiene como título Problema de investigación, a través del cual se hizo el planteamiento del problema de investigación a través de la formulación del problema; donde se expone como los niveles de conocimiento del código de ética de la función pública, inciden en la relación con los cargos que ocupan los trabajadores de la entidad edil materia de investigación. Asimismo, comprende la formulación del problema en base a una interrogante general, de igual forma se plantío un objetivo general; es importante precisar que en este capítulo es el planteamiento de las hipótesis y variables, que le dan el sustento científico a la investigación. Terminamos el primer capítulo con la justificación e importancia del estudio.

El segundo Capítulo referido al Marco Teórico se desarrollan los antecedentes en referencia al tema, como también las bases teóricas en donde se incluye los antecedentes históricos Jurídicos, como la normatividad jurídica que está relacionada con el tema, además las definiciones de los términos básicos.

El tercer capítulo trata sobre Metodología de la Investigación, la metodología usada en el presente estudio. Precisamos la población y muestra

del estudio. Asimismo, este capítulo abarca, las técnicas e Instrumentos de recolección de datos, y finalizamos con los procedimientos de recolección de datos.

El cuarto capítulo, abarca los Resultados y Discusión, se presentan los resultados de las encuestas a través de cada cuadro y gráfico por pregunta y análisis de resultado, culminando con la discusión de resultados.

El quinto capítulo, se han expuesto las conclusiones, las recomendaciones correspondientes, y finalmente la referencia bibliográfica y anexos.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La ética pública existe desde antaño para formar la conducta de los servidores públicos. A pesar del descuido al que ha sido sometida, en las últimas décadas se ha vuelto a convertir en un tema de análisis fundamental en la administración pública. Esta problemática no es ajena a la realidad peruana, donde los actos antiéticos durante el ejercicio de la función pública se han incrementado significativamente, a esto se suma una serie de actos de corrupción en la administración pública, los cuales nos ubica entre los países más corruptos del mundo.

De acuerdo al informe mundial de Índice de Percepción de la Corrupción (IPC, Berlín 2018) publicado por Transparencia Internacional y Proética, de los 180 países estudiados, el Perú ocupa la posición 105, por debajo de otros países sudamericanos. Estos resultados muestran la peor ubicación de nuestro país en lo que va el presente siglo.

Según el Director Ejecutivo de Proetica Rotta (2019), este deterioro del valor del IPC de nuestro país puede deberse a la exposición de graves casos de corrupción durante el 2018, particularmente en el sistema de justicia, como son: El destape de la red conocida como Los Cuellos Blancos del Puerto; el caso Lava Jato, entre otros.

Sin embargo, estos hechos sólo serían los casos más emblemáticos y el de mayor escala de corrupción en el País, sin contar los actos

cometidos por los servidores públicos de menor escala en la función pública, como son los casos cometidos por los servidores públicos de menor rango de los diferentes sectores del estado, así como de los gobiernos locales y regionales del país.

El departamento de Ucayali, tampoco ha sido ajeno a esta problemática, durante los últimos años se han presentado casos de Gobernadores Regionales inmersos en investigaciones por actos de corrupción. Asimismo, los gobiernos locales también han formado parte de estas estadísticas oscuras, como son alcaldes en proceso de investigación, algunas veces prófugos y encarcelados.

Mención aparte al distrito de Yarinacocha, que en los últimos 4 años han mostrado una crisis edil nunca antes vista, por dicho gobierno local pasaron 5 alcaldes en cuatro años, en su mayoría vacados por actos de corrupción, antes que termine su periodo, demostrando la falta de valores, principios y total vulneración al código de ética de la función pública. Estos hechos han puesto a Yarinacocha y a nuestra región en los ojos del mundo.

> *El alcalde del distrito de Yarinacocha, ubicado en la provincia de Coronel Portillo, en Ucayali, Gilberto Arévalo Ribeiro, fue detenido por la policía esta tarde en cuando recibía una presunta coima por parte de una empresa. (Redacción EC, El comercio, 25 jun. 2017)*
>
> *El Tercer Juzgado Penal de Coronel Portillo, especializado en delitos de corrupción de funcionarios, resolvió condenar a Rony del Águila a dos años de pena privativa de libertad suspendida, por el periodo de prueba de dos años… La comisión del delito se remonta al año*

> *2015 cuando Del Águila, en su calidad de regidor, utilizó su camioneta para trasladar deshechos en una campaña contra el dengue. Dicho vehículo habría sido abastecido con combustible que fue cargado a los gastos de la campaña. (Prado, La República, 5 Julio, 2018)*

Estos hechos nos motivan reflexionar y nos hacen pensar que muchos servidores públicos del estado, particularmente en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, llegan a la entidad edil por invitación o cargos de confianza, sin cumplir el perfil para ocupar el puesto, a esto se suma no estar capacitados en los principios, responsabilidades y prohibiciones que establece el Código de Ética de la Función Pública, aprobada por Ley N° 27815, el año 2002. Este desconocimiento puede continuar llevando a sus trabajadores a cometer actos de corrupción que atentan contra los intereses ciudadanos y los bienes públicos del estado.

> *Para Oliva (2016), director de la Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Gestión Pública de la Universidad del Pacífico, uno de los primeros pasos para desterrar la corrupción de la función pública, al margen de modificar leyes y las sanciones, es fortalecer la institucionalidad. Resulta clave contar con un servicio civil profesional, cuyo ingreso a la carrera sea por concurso y con evaluaciones periódicas. Esto ayudaría a mejorar la calidad del recurso humano, así como los controles al interior de cada entidad, toda vez que normalmente las infracciones éticas involucran a más*

de una persona y pasan por los sistemas administrativos de cada entidad.

No debemos olvidar que el papel de los funcionarios y servidores públicos en el proceso de cambio y reformas orientado a la construcción de un estado servicial es de la mayor importancia, más aún nos encontramos en el Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad. Ninguna reforma tendrá éxito si no se cuenta con servidores y funcionarios capacitados para el cumplimiento de sus funciones, que actúen con corrección, den un trato amable y respetuoso a las personas que precisan de sus servicios, y manejen adecuadamente los bienes del estado. Esa es la conducta que corresponde a una administración pública que sustenta su actuación en valores y principios éticos como lo establece el código de ética de la función pública en el Perú.

Esta situación, nos genera una serie de inquietudes, entre ellas poder explorar los niveles de conocimiento sobre el código de ética de la función pública entre los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, de esta forma encontrar una explicación sobre la relación de los actos de corrupción con los cargos que ocupan los trabajadores del mencionado Gobierno Local.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

- ¿Cómo los niveles de conocimiento sobre el código de ética de la función pública, inciden en la relación con los cargos que ocupan los trabajadores de la municipalidad distrital de Yarinacocha, en el periodo de abril a mayo del 2019?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Cómo los niveles de conocimiento sobre el código de ética de la función pública, inciden en la relación con los cargos de funcionarios públicos en la municipalidad distrital de Yarinacocha, en el periodo de abril a mayo del 2019?
- ¿Cómo los niveles de conocimiento sobre el código de ética de la función pública, inciden en la relación con los cargos de trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Yarinacocha, en el periodo de abril a mayo del 2019?
- ¿Cómo los niveles de conocimiento sobre el código de ética de la función pública, inciden en la relación con los cargos de trabajadores de limpieza en la municipalidad distrital de Yarinacocha, en el periodo de abril a mayo del 2019?
- ¿Cómo los niveles de conocimiento sobre el código de ética de la función pública, inciden en la relación con los cargos **de** trabajadores de vigilancia en la municipalidad distrital de Yarinacocha, en el periodo de abril a mayo del 2019?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo General

- Identificar el nivel de conocimiento sobre el código de ética de la función pública y su relación con los cargos que ocupan los trabajadores de la municipalidad distrital de Yarinacocha, en el periodo de abril a mayo del 2019.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Determinar los niveles de conocimiento sobre el código de ética de la función pública y su relación con los cargos de funcionarios públicos en la municipalidad distrital de Yarinacocha, en el periodo de abril a mayo del 2019.
- Conocer los niveles de conocimiento sobre el código de ética de la función pública y su relación con los cargos de trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Yarinacocha, en el periodo de abril a mayo del 2019.
- Demostrar los niveles de conocimiento sobre el código de ética de la función pública y su relación con los cargos de trabajadores de limpieza en la municipalidad distrital de Yarinacocha, en el periodo de abril a mayo del 2019.
- Comprobar los niveles de conocimiento sobre el código de ética de la función pública y su relación con los cargos de trabajadores de vigilancia en la municipalidad distrital de Yarinacocha, en el periodo de abril a mayo del 2019.

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS

1.4.1. Hipótesis General

- Existe un bajo nivel de conocimiento sobre el código de ética de la función pública en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yarinacocha, en el periodo de abril a mayo del 2019.

1.4.2. Hipótesis Específicas

- Existe un bajo nivel de conocimiento sobre el código de ética de la función pública en los funcionarios públicos de la municipalidad distrital de Yarinacocha, en el periodo de abril a mayo del 2019.
- Existe un bajo nivel de conocimiento sobre el código de ética de la función pública en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Yarinacocha, en el periodo de abril a mayo del 2019.
- Existe un bajo nivel de conocimiento sobre el código de ética de la función pública en los trabajadores de limpieza de la municipalidad distrital de Yarinacocha, en el periodo de abril a mayo del 2019.
- Existe un bajo nivel de conocimiento sobre el código de ética de la función pública en los trabajadores de vigilancia de la municipalidad distrital de Yarinacocha, en el periodo de abril a mayo del 2019.

1.5. VARIABLES

1.5.1. Variable Independiente

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

1.5.2. Variable Dependiente

- Relación con los cargos que ocupan los trabajadores de la municipalidad.

1.5.3. Operacionalización de Variables

- Se describe en el siguiente cuadro:

VARIABLES	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
Niveles de conocimiento sobre Código de Ética de la Función Pública.	**Independiente**	Desempeño de los empleados públicos basado en la observancia de valores, principios y deberes que garantizan el profesionalismo y la eficacia en el ejercicio de la función pública. (Art.3, LEY Nº 27815 , 2002)	**Principios** **Deberes** **Prohibiciones**	Alto Medio Bajo Ningún conocimiento Alto medio bajo Ningún conocimiento Alto Medio Bajo Ningún conocimiento	Aplicaciones de cuestionario tipo encuesta

Relación con los cargos que ocupan los trabajadores de la municipalidad**.**	**Dependiente**	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, 2004)	Funcionario Publico Trabajador Administrativo Trabajador de limpieza Trabajador de vigilancia	Cantidad de funcionarios públicos Cantidad de trabajadores administrativos Cantidad de trabajadores de y limpieza Cantidad de trabajadores de vigilancia y seguridad	Entrevista personalizada con cada grupo ocupacional

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1. Justificación

Los funcionarios y servidores públicos deben ser conscientes de que su responsabilidad no solo es brindar lo mejor de sí mismos para asegurar servicios de calidad a la ciudadanía, sino que su actuar debe enmarcarse en los parámetros de la ética. Actualmente, el Perú cuenta con un marco normativo para la ética de la función pública (Ley Nº 27815 y su reglamento), donde se nos habla de ocho principios, seis deberes y cinco prohibiciones explícitas para todo trabajador o servidor público del estado.

Sin embargo, los desafíos en nuestro país no se vinculan con la existencia o no de un código de ética. Los numerosos casos de corrupción que periódica e históricamente salen a la luz no son más que el reflejo de un desprecio por la función pública y una falta de valores que van mucho más allá de cualquier marco normativo o amenaza de sanción.

Una de las medidas para desterrar la corrupción de la función pública, es asegurar que el ingreso a la carrera pública sea por meritocracia, por concurso y con evaluaciones periódicas. Otra medida importante para generar un verdadero cambio consiste en fortalecer las gerencias de control interno, que deben manejar matrices de riesgos para anticiparse a la corrupción, y debe ser visto como una herramienta de gestión.

Finalmente, se requiere de una labor didáctica que concientice a nuestros servidores, como son la implementación de capacitaciones sobre el código de ética o la promoción de especializaciones en gestión pública.

Este esfuerzo permita que los servidores públicos entiendan, la ética como un concepto más amplio, que no solo se restringe a robar, pues el conflicto de intereses, el proselitismo o el uso indebido del poder y de la información también son temas que violan la ética en la función pública.

En este sentido la presente investigación nos permitirá conocer los niveles de conocimiento sobre el código de ética de la función pública y su relación con los cargos que ocupan los trabajadores de la municipalidad distrital de Yarinacocha, en el periodo de abril a mayo del 2019. Los resultados serán de utilidad para que las autoridades y actores locales puedan implementar propuestas de políticas públicas para la prevención de infracciones al código de ética y actos de corrupción en la función pública.

1.6.2. Viabilidad de la Investigación

La presente investigación se aplicará a los servidores públicos y funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, que cuentan con una relación de trabajadores activos en las diferentes áreas y oficinas, además cuenta con el aval y aprobación de la titular del pliego.

Geográficamente, el distrito de Yarinacocha donde se ubica el ámbito de estudio se encuentra ubicado a 6 minutos desde la Universidad Nacional de Ucayali y a 10 minutos de la ciudad de Pucallpa, esta cercanía de accesibilidad geográfica nos permitirá la dedicación para el cumplimiento del cronograma de actividades del presente proyecto.

Asimismo, los costos que genera el desplazamiento de los investigadores a la Municipalidad del distrito de Yarinacocha, se encuentran

en los estándares aceptables para nuestra economía, siendo el pasaje ida y vuelta desde la ciudad de Pucallpa 8 soles y se cuenta con disponibilidad de vehículos de transporte las 24 horas del día.

Finalmente, para consolidar el año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad, existe interés por parte de las autoridades de la Municipalidad en ejecutar la presente investigación.

1.7. LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Considerando los últimos antecedentes ocurridos en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, la aparición de eventos similares como son, la vacancia de autoridades y huelgas de los trabajadores, son supuestos que se consideran como posibles limitaciones del presente estudio.

Asimismo, el rechazo o la falta de colaboración para el recojo de información por parte de los servidores y funcionarios públicos pone en riesgo el normal desarrollo de la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

No existen muchos estudios relacionado al código de ética de la función pública en la administración del Estado, sin embargo, se han identificado algunos trabajos afines con la presente investigación, las mismas que consideramos pertinentes señalar a continuación.

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Cifuentes (2009). El desafío ético en la función pública: el caso de carabineros de Santiago de chile. Objetivo: Explorar los principales elementos de construcción de lo ético en la función pública, a partir del análisis del caso de Carabineros de Chile, buscando extraer algunas lecciones de política pública en la materia. Tipo de Estudio. El estudio se definió como cualitativo, exploratorio y analítico. Se inició con una revisión conceptual basada en información secundaria de fuentes bibliográficas, documentos públicos, medios informativos como periódicos y revistas especializadas, entre otros. Lo recopilado en esta etapa, conformó el Capítulo I “Marco Conceptual”. Podemos concluir que Carabineros de Chile ha establecido su organización en base a un sistema que fomenta el desempeño ético y desincentiva las prácticas de corrupción. En términos generales, pretende a partir de la doctrina institucional y la ética, realizar un traspaso valórico e integración de los nuevos miembros a la institución, a

través del sistema educacional y la tradición castrense familiar y simbólica.

Romero (2009). Ética Profesional en Biblioteconomía. Getafe. Objetivo. Con el presente trabajo de investigación se persigue traer al ámbito español, las reflexiones e investigaciones que se han desarrollado en otros países. Mayormente en el ámbito anglosajón, en lo que a ética profesional en biblioteconomía se refiere. La motivación para el desarrollo de esta cuestión es la falta de publicación al respecto. Además, busca favorecer que la ética en biblioteconomía sea abordada en universidades en lugar de ser aprendido directamente en la profesión. Tipo de investigación. Utiliza el método científico, ya que es imprescindible para la investigación, permite ahorrar tiempo y esfuerzos. Conclusiones: hay una escasa documentación sobre la metodología utilizada en investigaciones de biblioteconomía. La situación se agrava por su juventud como ciencia y su consideración científica.

Duque y Tamayo (2014). La ética de cara al servidor público, un reto para la gestión humana. Manizales-Colombia. Tuvo como objetivo evaluar la importancia e incidencia que tiene la ética en los colaboradores de INFICALDAS y con base a esto desarrollar un plan de intervención para la apropiación del Código Ético del Instituto por parte de los servidores públicos. Estudio descriptivo-analítico, En el presente trabajo se realizó una descripción del conocimiento de las personas que intervienen en la actividad de INFI-CALDAS sobre los postulados del Código de Ética, su incidencia y aplicación en el desarrollo de sus funciones. Resultados, en el consolidado de la aplicación del instrumento se puede evidenciar de manera clara que para la gran mayoría de los colaboradores de INFI-

CALDAS, el reconocimiento de los principios universales que rigen el actuar del servidor público se encuentran presente en el desarrollo de sus actividades, pese a que en la entidad no existe un área específica encargada del talento humano y por lo tanto, no existe el desarrollo, la socialización y la regulación de un Código de Ética.

Chacon (2012). El grado de incumplimiento de la ley de ética gubernamental y su incidencia en el ejercicio de la función pública. El salvador. Objetivo, Analizar el Grado de Incumplimiento de la Ley de Ética Gubernamental por parte de los Servidores Públicos, y cuál es la Incidencia que esto tiene en el Ejercicio de la Función Pública y Proponer las medidas necesarias para sanear las deficiencias que presenta la actual Ley de Ética Gubernamental en cuanto al ejercicio de la función pública. Resultados, con el término de la investigación, pudimos conocer, que era imposible cuantificar en una forma numérica el incumplimiento de la Ley de Ética Gubernamental; ya que, como norma jurídica forma parte del Derecho y este a su vez de las Ciencias Sociales, ciencia inexacta, por lo que no pudimos establecer cuál era el grado de incumplimiento, sin embargo si pudimos corroborar, que la Ley de Ética Gubernamental, está siendo inobservada y cómo esta situación incide en ejercicio de la función pública.

Bautista (2001). La ética en los servidores públicos. México. Objetivo. Identificar al responsable de vigilar la conducta de los servidores públicos, Reconocer la necesidad de fomentar los valores y virtudes de la ética en los servidores públicos, crear un organismo autónomo del gobierno que fomente los valores éticos. Conclusiones. Los gobernantes tienen la responsabilidad de promover el desarrollo del personal que labora en la

administración pública a fin de que estén bien preparados y actualizados. El desarrollo de los servidores debe ser un tema prioritario, por lo que se les deben establecer líneas de acción para fomentar su adecuada preparación. La excelencia en la gestión de los intereses colectivos no se puede alcanzar sin educar a los servidores públicos en sólidos principios de ética; por lo tanto, el comportamiento correcto de éstos es condición sine qua non para una eficiente administración. La adecuada satisfacción de las demandas colectivas responsabilidad del gobierno, sólo podrá realizarse si la administración pública cuenta con hombres capaces y con una excelente conducta acompañada de valores y principios éticos; por lo que es necesario que todo individuo que asuma un cargo público cuente con vocación y sienta el compromiso por los actos públicos y la responsabilidad para con la sociedad.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

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

95% considera que las sanciones administrativas dadas oportunamente mejorarán el comportamiento ético del personal en la función pública.

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

Gallegos (2016). La ética pública en el desempeño profesional de los funcionarios del ministerio público sede Chiclayo 2016. Chiclayo. Objetivo, comprobar que el programa de fortalecimiento de la ética pública influye significativamente en el desempeño profesional de los funcionarios del Ministerio público de la ciudad de Chiclayo, 2016. La investigación corresponde al tipo experimental con prueba, un programa aplicativo y para luego realizar la post prueba (Hernández, Fernández y Baptista, 2010), debido que el fin de la investigación es examinar la influencia que ejerce la ética pública en el desempeño laboral de los funcionarios del ministerio público sede Chiclayo. La población está dada por 60 funcionarios del Ministerio Público quienes cumplen las funciones de fiscal. Distribuidos en 38 varones y 22 mujeres. Según Walpole (1998), se realizó un tipo de muestro aleatorio simple tomando la muestra con la formula. Resultados, El 53.3% de los colaboradores opina que a veces como profesional actúa en defensa de la legalidad del estado de derecho, seguido del 46.7% opinaron que nunca. Un 60% de colaboradores en el ejercicio de su función nunca se encuentra basado en defensa del interés público, seguido del 40% opinaron que a veces. El 63.3% de los colaboradores opinan que en el ejercicio de su función nunca se encuentra basado en defensa del interés público, seguido del 36.7% opinaron que a veces. Un 50% de los colaboradores opinaron que a veces y nunca en el ejercicio de su función actúan teniendo en cuenta pruebas objetivas. El 53.3% de los trabajadores encuestados opinaron que su desempeño profesional nunca actúa respetando el principio de imparcialidad en la investigación de un delito, seguido de un 46.7% opinan que a veces. Un 53.3% de los colaboradores

opinaron que a veces es respetuoso de los principios establecidos en el Código de ética del Ministerio Público, seguido de un 46.7% opinaron que nunca.

Calderon (2016). El código de ética profesional del contador público en el desempeño de sus funciones en las municipalidades de la provincia de Huánuco – 2016. Objetivo. Determinar la influencia que existe entre el Código de Ética Profesional del Contador Público en el desempeño de sus funciones en las municipalidades de la provincia de Huánuco – 2016. Tipo de estudio, referencial, siguiente trabajo de tesis tiene el enfoque del tipo cualitativo, porque el proceso no es definido sino flexible, basándose en la lógica y el proceso inductivo. La población de la investigación está conformada por las doce municipalidades de la provincia de Huánuco, donde cada municipalidad cuenta necesariamente con Contadores Públicos ejerciendo funciones en las áreas de Contabilidad y Presupuesto. Resultados, El 56% de los encuestados que vienen desempeñando su función en las municipalidades indican que si existe un servicio de consciencia justa y honesta; mientras que el 44% indica que los trabajadores no poseen consciencia en cuanto a su desempeño laboral.

Chavez (2017). Ética y transparencia en los trabajadores de la municipalidad provincial de Barranca. Objetivo. Determinar qué relación existe entre la Ética y la transparencia en la municipalidad provincial de Barranca. Determinar qué relación existe entre la ética y la dimensión de comunicación interna de la transparencia en la municipalidad provincial de Barranca. El presente trabajo es de tipo de investigación descriptiva, Investigación no experimental, especifican las propiedades, las

características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Población Constituida por 110 trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Barranca – Lima, 2017. “Las técnicas e instrumentos de recolección de datos son un instrumento de recolección de datos es, en principio, cualquier recurso de que pueda valerse el investigador para extraer de ellos la información. Resultados. De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, respecto al objetivo específico 1, se concluye que: La ética se relaciona significativamente con la dimensión de comunicación interna de la transparencia en la municipalidad provincial de Barranca – Lima, 2017; esto es, la comunicación interna en un nivel no óptima, el 8.2% de los trabajadores presenta una baja prevalencia en cuanto a la ética, por otro lado, la comunicación interna en un nivel regular, el 63.6% de los trabajadores presenta una mediana prevalencia en cuanto a la ética. Así mismo, la comunicación interna en un nivel óptima, el 16.4% de los trabajadores presenta una alta prevalencia en cuanto a la ética.

Noa (2017). La ética profesional y su relación con la gestión administrativa en la sede central del gobierno regional de Tacna, periodo 2016. Tacna. Objetivo, establecer la relación entre la Ética Profesional y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2016. Establecer la relación entre la Eficiencia y la Gestión Administrativa en la Sede Central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2016. El presente Trabajo de Investigación es descriptivo correlacional porque nos permite obtener datos directamente de la realidad objeto de estudio, y medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos

o variables. La población objeto de estudio, está constituida por 60 trabajadores de ambos sexos que laboran en las diferentes áreas Administrativas. Como muestra se considera el 100% de la población por ser pequeña. Resultados, El 95% de los encuestados, considera que el Gobierno Regional de Tacna a través de la Oficina Ejecutiva de Tesorería no registra oportunamente la ejecución de ingresos y el 5% considera que el Gobierno Regional de Tacna a través de la Oficina Ejecutiva de Tesorería si registra oportunamente la ejecución de ingresos.

2.1.3. Antecedentes Locales

No se han encontrado antecedentes locales.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Los principios éticos en la gestión pública

Desde las antiguas civilizaciones, tanto en Oriente como en Occidente se encuentran autores y obras que destacan el objetivo de gobernar para la comunidad política. En dichas obras se señalan, por un lado, que todo individuo es un “animal social” y que por lo tanto necesita vivir en comunidad. Al pertenecer a una comunidad debe entregarse a ella sirviéndole de diversas maneras. Ese interés por lo público contrastaba con el interés personal. En India existe una máxima que dice que “Quien no vive para servir no sirve para vivir”.

Si bien la ética por sí misma es importante, no se situaba en el foco de atención de investigadores y estudiosos de los asuntos públicos en

virtud de que se partía de la creencia de que aquellos que ocupan cargos públicos son personas respetables per se y que la ética es inherente en ellos.

La mentalidad que aspira sistemática y profesionalmente al lucro por el lucro mismo, es una actitud, un *habitus*, una disposición psíquica del individuo que se manifiesta en sus pautas de comportamiento, en los criterios con los que organiza su vida. El espíritu capitalista en concreto aspira a ganar dinero como un fin en sí mismo. (Abellán, 2003, 17)

En la cultura griega antigua, eran los filósofos y sabios algunos de los encargados de generar conciencia en valores del servidor público. Junto a dichos valores existían máximas o preceptos que debían acompañar toda conducta. Sin duda, los preceptos más famosos que han trascendido del mundo antiguo son los inscritos en el pronaos o pórtico del templo de Apolo en Delfos.

A continuación se presentan algunos de estos preceptos o máximas, en la actualidad relacionados con los códigos de ética de la función pública: Obedece a las leyes, Sométete a la justicia, Aprende a aprender, No te sirvas de los juramentos, Persevera en tu educación, Busca la sabiduría, Actúa de modo justo, Obtén las cosas justamente, Trabaja por lo que es digno de ser adquirido, Domina tu lengua, Responde en el momento oportuno, Piensa en lo útil, No te canses de aprender, Obra de acuerdo con tu conciencia, Muere por tu patria, etc.

Por otra parte, Platón en su obra, *La República 403 a.* señala que la educación de los servidores públicos en valores era considerada clave para quienes formaban u orientaban a los gobernantes. De ello dependía que

estos fueran o no corruptos. “No debemos permitir que los varones que educamos sean sobornables o apegados a las riquezas”. Platón argumentaba que un Estado debe contar con *guardianes* para su conservación. Dichos guardianes, además de estar bien formados en ética, deberían poseer una convicción bien definida y arraigada sobre su misión. Para Platón, no cualquier persona servía para Guardián del Estado. Reconocía que hay personas con débiles convicciones.

Necesitamos buscar los mejores guardianes con la convicción que les es inherente, y según la cual, lo que se debe hacer siempre es lo que piensan que es lo mejor para el Estado. (Platón, *La República 413 c)*

Si los guardianes del Estado y sus leyes parecen guardianes sin serlo, ves bien claro que corrompen por completo todo el Estado, y sólo ellos tienen la oportunidad de organizarlo bien y hacerlo feliz. Formemos, pues, verdaderos guardianes, hombres que puedan dañar al Estado lo menos posible. (Platón, *La República 421 a)*

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

Respecto a las cualidades en el perfil del servidor público, Aristóteles, en su tratado *Ética Nicomaquea*, señaló que la ética es parte de la política, que ambas disciplinas se encuentran estrechamente ligadas, incluso avanzan hacía los mismos objetivos: justicia, libertad, virtud y

felicidad ciudadana, en suma, el bien de la comunidad política. El sabio atinadamente explica que la ética es el filtro que impide que cualquier individuo, sin valores, llegue a la política. Señala que cuando individuos sin valores asumen el poder, al no haber elementos que le contengan en su actuar, pueden realizar no sólo actos negativos, sino bestiales. De ahí que dar poder a una persona sin valores éticos es una irresponsabilidad. Para este autor, quienes aspiran al servicio público deben ser *virtuosos* y *buenos*.

También añade que deben poseer *capacidad* y no actuar improvisadamente y sin experiencia. “Las personas que deban estar en el cargo son las que sean más capaces de detentarlo” (Aristóteles, *Política.,* 1273 b, 8-9), por lo que propone hacer una selección conforme al mérito:

Será bueno también conceder el acceso al gobierno (…) haciendo una selección de personas de mérito, tanto entre los que pertenecen a la clase que gobierna como entre los que están fuera de ella. (Aristóteles, *Política,* Libro VI, 1321 a, 38, 42-44)

Hay tres cualidades que deben poseer los que han de desempeñar los cargos supremos: la primera es la lealtad para con la constitución establecida; la segunda, muy grande capacidad para las responsabilidades del puesto, y la tercera, virtud y justicia (…) (Aristóteles, *Política,* Libro V, 1309 a, 42-46).

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

perfiles de sus servidores públicos, sean éstos por elección, oposición o designación, tarde o temprano tendrá que afrontar las consecuencias de su negligencia.

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

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

En este mismo sentido, Diego (2007); Kliksberg (2005). Señala que, en lo político conduce a una devaluación del Estado, a la pérdida de credibilidad y legitimidad, a la ineficiencia de los servicios públicos y refuerza el clientelismo. Genera pérdida de confianza de la ciudadanía en sus instituciones, lo que conduce a fomentar aún más las actitudes corruptas. En lo social incrementa las desigualdades, fomentando circuitos

de asignación de recursos no reglados y minimizando el impacto que las instituciones tienen en sus políticas de equidad social, perjudicando además los niveles de bienestar social. En lo cultural daña la educación ciudadana, el grado de civismo que es bueno encontrar en una sociedad que permita el adecuado desarrollo de sus ciudadanos. Son también notorios los efectos que tiene la corrupción sobre la economía. No sólo distorsiona los presupuestos públicos y despilfarra recursos, sino que inhibe el desarrollo económico y genera efectos adversos sobre el comercio, la inflación y las inversiones.

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

Para Kliksberg (2005), Es beneficioso para los gobiernos y administraciones impulsar la enseñanza de la ética entre los miembros del gobierno y los servidores públicos en todas las administraciones. Así también tomar medidas para desarrollar la educación cívica a nivel ciudadano desde diversos ámbitos: el educativo, los medios de comunicación, los sistemas de participación, etc.

Según Martínez, (2016). En los tiempos actuales la formación, especialmente la formación continua, se ha vuelto más incierta y líquida, tanto en sus contenidos, como en sus métodos y cauces. Esto supone un

reto a la hora de generar entornos de aprendizaje En general reconocer que una cosa es la formación siguiendo el modelo tradicional y otra muy distinta el aprendizaje. El ser humano aprende de modo práctico. Hoy se habla de *learning by doing* (aprender haciendo). Hemos de partir en toda idea sobre la formación de las siguientes constataciones: siempre estamos aprendiendo; lo hacemos mediante construcciones a partir de la experiencia cotidiana; en conexión con otras personas; y gestionando nuestro propio conocimiento.

Las características de los nuevos escenarios del aprendizaje conducen a considerar nuevas tendencias en la formación de los servidores públicos. Así: la formación se introduce en el propio ámbito de gestión; y se vincula a la evaluación. (Martínez, 2016)

La tarea no es sencilla, pero viene urgida en los despliegues de competencias que tópicamente se consideran relevantes para la administración pública: integridad, compromiso con la organización, orientación al ciudadano, manejo emocional etc. Las competencias éticas suponen también integrar: saber ser (motivación, intereses, autoconocimiento, etc.), saber conocer (atender, interpretar, localizar valores, etc.) y saber hacer (aplicar, analizar, sintetizar, organizar, etc.) (Rodríguez, 2017)

Según, Bautista (2017). Los valores de la administración pública se distinguen de la administración privada porque el objetivo que persiguen es distinto. En tanto que el objetivo de la administración pública busca el bien general de la comunidad política, la administración privada busca el bien particular, la ganancia, el lucro, la plusvalía o el dinero. Por lo tanto, cada

tipo de administración cuenta con diversos valores en su filosofía de trabajo; por ende, los mecanismos de trabajo son distintos, así como la conducta y actitud de las personas que trabajan en cada ámbito. El compromiso de la ética en el ámbito público cobra importancia en los años setenta en los Estados Unidos a raíz del escándalo «Watergate» que terminó con la renuncia del presidente Richard Nixon. Este hecho demostró a los ciudadanos que algunos gobernantes, funcionarios y servidores públicos practicaban conductas inmorales o antiéticas. Es entonces cuando en los diferentes países se crean mecanismos para el fomento de la ética en la función pública. (Revista de Administración Pública *No. 144,* Volumen LII, No. 3 – 2017).

Según, Bautista (2017), en la antigüedad a quienes sólo pensaban en ellos mismos se les llamaba “idiotas”. Esta palabra, que proviene del griego *idiotes* se refería a aquel que no se ocupaba de los asuntos públicos, sino sólo de sus intereses privados. La raíz “idio” significa “propio” usado en latín, significa *ignorante.* La conducta individualista es mal vista, ya que el ciudadano poseía un *sentido de pertenencia a su comunidad* que le impulsaba a participar *en* y *por* lo público. La idea de trabajar *por* y *para* el interés general estaba metida hasta las raíces en el alma de los que perseguían el Buen Gobierno.

2.2.2. Fundamento de la Ética

Barroso. “Diccionario de ciencias y técnicas de comunicación.” Ética es la ciencia filosófico-normativa y teórico-práctica que estudia los aspectos individuales y sociales de la persona a temor de la moralidad de los actos

humanos, bajo el prisma de la razón humana, la honestidad teniendo siempre como fin el bien honesto, la honestidad.

Martínez (2010). Surge como respuestas, después de la Segunda Guerra Mundial, cuando los profesionales, principalmente médicos, realizaban experimentos con personas, argumentando que los mismos eran de carácter científico, creándose los “códigos deontológicos” posteriormente. En la actualidad se han aprobados leyes como el “Código Deontológico y Bioético del Psicólogo Colombiano, Ley 1090 del año 2006, en el cual el Dr. Nelson Ricardo Vergara, Psicólogo e investigador (p.5) expone la base filosófica Humanista Liberal y Utilitarista Benthamista, la cual es apropiada para la Psicología Moderna.

Aristóteles, dio la primera versión sistemática de la ética. "Es el compromiso efectivo del ser humano que lo debe llevar a su perfeccionamiento personal. "Es el compromiso que se adquiere con uno mismo de ser siempre más persona. Se refiere a una decisión interna y libre que no representa una simple aceptación de lo que otros piensan, dicen y hacen.

Pérez (2012). De esta forma vemos también que la ética como ciencia estudia la moral del hombre en la sociedad, esto quiere decir su relación frente a los demás, y frente a lo que la moral plantea como normas universalmente aceptadas por ella, así se convierte en ciencia normativa.

2.2.3. Servidor público

La administración pública del Estado, para cumplir sus fines necesita de personal humano adecuado, que tenga capacidad y sea apto para la

ejecución de un servicio público; siendo que el recurso humano constituye un elemento primordial de la organización administrativa prestadora del servicio público, formando un complemento imprescindible con los recursos materiales, para llevar a cabo los fines que se ha propuesto la administración, esto es, la prestación del servicio público para obtener la satisfacción de una necesidad de interés general de la población.

Según, Nelson (2016), el servidor público “Es toda persona natural que presta sus servicios legalmente en relación de dependencia nombrado o contratado por servicios ocasionales, que labora en las instituciones, entidades y organismos del Estado y del sector privado, en las cuales las instituciones del Estado tengan mayoría de acciones o un aporte total o parcial de capital o bienes de su propiedad al menos en un cincuenta por ciento, en las corporaciones, fundaciones, empresas, compañías y en general en cualquier sociedad mercantil”.

Jaramillo (2017), expresa que servidor público “Es todo ciudadano legalmente nombrado para prestar servicios remunerados en las instituciones de derecho público o privado con finalidad social o pública, sujeto a la Ley Orgánica del Servicio Civil y Carrera Administrativa”.

2.2.4. Funcionarios públicos

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

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

2.2.5. Ley del Código de Ética de la Función Pública, Ley Nº 27815

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

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

Principios de la Función Pública

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

- **Probidad.** Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.

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

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

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

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

- **Justicia y Equidad**. Tiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado, con

el administrado, con sus superiores, con sus subordinados y con la ciudadanía en general.

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

Deberes de la Función Pública

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

- **Transparencia.** Debe ejecutar los actos del servicio de manera transparente, ello implica que dichos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica. El servidor público debe de brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna.

- **Discreción.** Debe guardar reserva respecto de hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que le correspondan en virtud de las normas que regulan el acceso y la transparencia de la información pública.

- **Ejercicio Adecuado del Cargo.** Con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones el servidor público no debe adoptar represalia de ningún tipo o ejercer coacción alguna contra otros servidores públicos u otras personas.

- **Uso Adecuado de los Bienes del Estado**. Debe proteger y conservar los bienes del Estado, debiendo utilizar los que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento, sin emplear o permitir que otros empleen los bienes del Estado para fines particulares o propósitos que no sean aquéllos para los cuales hubieran sido específicamente destinados.

- **Responsabilidad.** Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública. Ante situaciones extraordinarias, el servidor público puede realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten.

Prohibiciones de la Función Pública

- **Mantener Intereses de Conflicto.** Mantener relaciones o de aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimento de los deberes y funciones a su cargo.

- **Obtener Ventajas Indebidas.** Obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.

- **Realizar Actividades de Proselitismo Político**. Realizar actividades de proselitismo político a través de la utilización de sus funciones o por medio de la utilización de infraestructura, bienes o recursos públicos, ya sea a favor o en contra de partidos u organizaciones políticas o candidatos.

- **Hacer Mal Uso de Información Privilegiada.** Participar en transacciones u operaciones financieras utilizando información privilegiada de la entidad a la que pertenece o que pudiera tener acceso a ella por su condición o ejercicio del cargo que desempeña, ni debe permitir el uso impropio de dicha información para el beneficio de algún interés.

- **Presionar, Amenazar y/o Acosar**. Ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra otros servidores públicos o subordinados que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Los términos que a continuación se definen se encuentran descritos en el artículo 3 del Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública aprobado mediante DECRETO SUPREMO Nº 033-2005-PCM.

Dichas definiciones son consideradas para los efectos de la aplicación de las disposiciones de la Ley Nº 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública:

- **Bienes del Estado**

Cualquier bien o recurso que forma parte del patrimonio de las entidades de la Administración Pública o que se encuentra bajo su administración, destinado para el cumplimiento de sus funciones. Esta disposición también deberá observarse respecto de los bienes de terceros que se encuentren bajo su uso o custodia.

- **Ética Pública**

Desempeño de los empleados públicos basado en la observancia de valores, principios y deberes que garantizan el profesionalismo y la eficacia en el ejercicio de la función pública.

- **Información Privilegiada**

Información a la que los empleados públicos acceden en el ejercicio de sus funciones y que, por tener carácter secreta, reservada o confidencial conforme a ley, o careciendo de dicho carácter, resulte privilegiada por su contenido relevante, y que por tanto sea susceptible de emplearse en beneficio propio o de terceros, directa o indirectamente.

- **Intereses en Conflicto**

Situación en la que los intereses personales del empleado público

colisionan con el interés público y el ejercicio de sus funciones, entendiéndose que cualquier actuación que realiza dicho empleado público debe estar dirigida a asegurar el interés público y no a favorecer intereses personales o de terceros.

- **Proselitismo Político**

Actividad realizada por los empleados públicos, en el ejercicio de su función, o por medio de la utilización de los bienes de las entidades públicas, destinada a favorecer o perjudicar los intereses particulares de organizaciones políticas de cualquier índole o de sus representantes, se encuentren inscritas o no.

- **Reincidencia**

Circunstancia agravante de responsabilidad que consiste en haber sido sancionado antes por una infracción análoga a la que se le imputa al empleado público.

- **Reiterancia**

Circunstancia agravante de responsabilidad derivada de anteriores sanciones administrativas por infracciones de diversa índole cometidas por el empleado público.

- **Ventaja indebida**

Cualquier liberalidad o beneficio no reconocido por la Ley, de cualquier naturaleza, que propicien para sí o para terceros los empleados

públicos, sea directa o indirectamente, por el cumplimiento, incumplimiento u omisión de su función; así como hacer valer su influencia o apariencia de ésta, prometiendo una actuación u omisión propia o ajena.

- **Servidor Público**

De acuerdo al Código de Ética de la Función Pública (SERVIR 2015), un servidor público es aquella persona cuya actividad tiene una función social. De esta manera, el servidor público trabaja en cualquier entidad de la administración del estado. Se entiende que el conjunto de servicios facilitados por el estado debe estar gestionados por servidores públicos y en consecuencia éstos trabajan para la comunidad, es decir, para toda la población en su conjunto.

- **Funcionario Público**

Según el Art. 4º de la Ley 28175 – Ley Marco del Empleo Público establece que el funcionario público es aquel que desarrolla funciones de preeminencia política, reconocida por norma expresa, que representan al Estado o a un sector de la población, desarrollan políticas del Estado y/o dirigen organismos o entidades públicas.

El Funcionario Público puede ser:

- De elección popular directa y universal o confianza política originaria. (Presidente, Congresistas, alcaldes, etc.).
- De nombramiento y remoción regulados. (jefes de reguladores, por ejemplo).

- De libre nombramiento y remoción. (típico caso de ministros de Estado).

Dromi citado por Nelson López define al funcionario público según la facultad que dispone dicho funcionario y expresa que “el funcionario ejerce jurisdicción de mando, dirección y parte de la autoridad del poder público.” Para Enrique Sayagués Laso citado por Xavier Abad, el “funcionario público es todo individuo que ejerce funciones públicas en una entidad estatal, incorporado mediante designación u otro procedimiento legal”.

- **Fines de la Función Pública**

Según, SERVIR (2015), Los fines de la función pública son el Servicio a la Nación, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política, y la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos. (Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado. Artículo 4º)

- **Gobiernos Locales**

Los gobiernos locales son entidades, básicas de la organización territorial del Estado y canales inmediatos de participación vecinal en los asuntos públicos, que institucionalizan y gestionan con autonomía los intereses propios de las correspondientes colectividades; siendo elementos esenciales del gobierno local, el territorio, la población y la organización. Las municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno promotores del desarrollo local, con personería jurídica de derecho público

y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines. (Ley Orgánica de Municipalidades, Ley LEY Nº 27972 - Art. N° 1)

- **Municipalidad**

La Municipalidad es la institución del estado, con personería jurídica, facultada para ejercer el gobierno de un distrito o provincia, promoviendo la satisfacción de las necesidades de la población y el desarrollo de su ámbito. (Contraloría General de la República, 2010)

Es la institución pública encargada de la prestación gestión de las provincias y sus distritos y centros poblados del país, así como de la prestación de servicios de ámbito local en sus respectivas jurisdicciones. Se constituyen como personas jurídicas de derecho público con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia.

- **Niveles del conocimiento**

Es una relación que se establece entre el sujeto que conoce y el objeto conocido. El conocimiento siempre implica una dualidad de realidades de un lado, el sujeto cognoscente y, del otro, el objeto conocido, que es poseído en cierta manera, por el sujeto cognoscente. (Bervian, 1990)

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. DISEÑO METODOLÓGICO

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

Es descriptivo porque estuvo orientado al conocimiento de la realidad tal como se presenta. (Hernández, 2006)

3.2. POBLACION Y MUESTRA

3.2.1. Población

Conformada por los 650 trabajadores de la municipalidad distrital de Yarinacocha, que laboraron en las diferentes áreas del Gobierno Local.

3.2.2. Muestra

La muestra estuvo conformada por 64 trabajadores, que fue el resultado de la aplicación de fórmula para la población finita:

$$n = \frac{N\sigma^2 Z_\alpha^2}{e^2(N-1) + \sigma^2 Z_\alpha^2}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra.

N = Tamaño de la población.

ó = Desviación estándar de la población.

Z_{α}= Valor obtenido mediante niveles de confianza.

e = Límite aceptable de error muestral.

$$n = \frac{650 \times 0.4^2 \times 1.65^2}{0.05^2 (650 - 1) + 0.4 \times 1.65^2} = 64 \text{ (Muestra)}$$

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario de encuesta, para lo cual, se adecuó una ficha con preguntas cerradas. Además, la investigación se complementó con una entrevista dirigida.

3.3.1. Técnicas

Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario de encuesta, además, la investigación se complementó con una entrevista dirigida.

3.3.2. Instrumentos

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

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

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

Antes de la aplicación de las encuestas se realizó una prueba piloto de validación aplicando el instrumento al 30% de personas con características similares de la muestra objeto del estudio, de esta manera se evaluó y se validaron los aspectos técnicos.

3.4. TÉCNICAS ESTADÍSTICAS DEL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

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

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

Los datos recogidos, fueron sometidos a un control de calidad, luego se ingresó a una base de datos o una hoja de cálculo Excel elaborado para su procesamiento. Con los datos procesados y analizados, se procedió a realizar tablas y figuras para explicar las variables según fueron categóricas o numéricas utilizando el programa estadístico SPSS - versión 22.

3.5. ASPECTOS ÉTICOS CONTEMPLADOS

Siendo altamente sensible el estudio, al momento de aplicar la ficha de estudio se evitó preguntar o registrar los datos personales del servidor o funcionario público, garantizando el anonimato de sus respuestas, aclarando en todo momento que los datos recogidos son para uso exclusivo de la investigación de tesis pregrado de la Universidad Nacional de Ucayali. Descartando todo uso que relacione la evaluación del personal de la municipalidad.

Además, la participación en la encuesta fue voluntario previo consentimiento informado.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

Tabla 1. Edad de los trabajadores municipales encuestados

¿Qué edad tiene Usted?

Edad	N°	%
18 a 29 años	24	37.5%
30 a 60 años	34	53.1%
61 a más años	6	9.4%
	64	100%

Fuente: Ficha de encuesta.

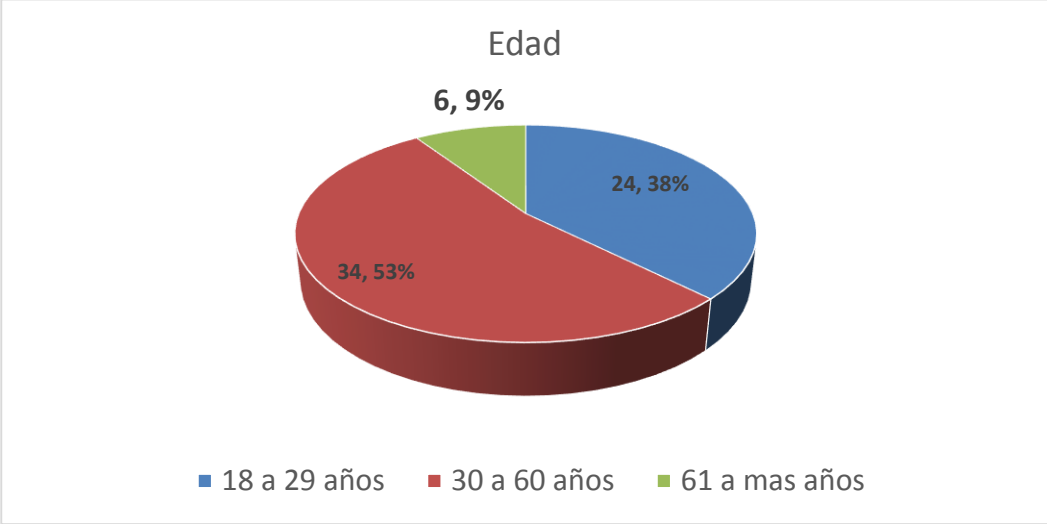


Figura 1. Edad de los trabajadores municipales encuestados

Interpretación:

De los 64 trabajadores que participaron en la encuesta el 38% se encuentran entre 18 a 29 años de edad, el 53% entre 30 a 60 años y 9% mayor de 60 años, estas cifras indican que la población de trabajadores de la Municipalidad distrital de Yarinacocha es mayoritariamente adulta.

Tabla 2. Género de los trabajadores municipales encuestados

¿A qué genero pertenece usted?

Género	N°	%
Masculino	30	46.8%
Femenino	34	53.2%
Total	64	100%

Fuente: Ficha de encuesta.

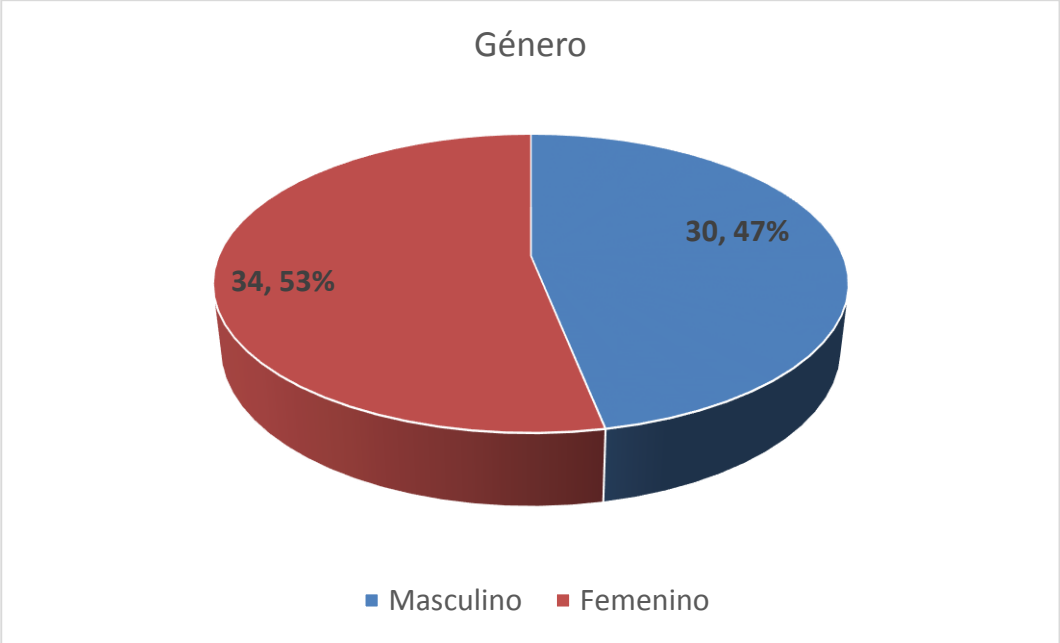


Figura 2. Género de los trabajadores municipales encuestados

Interpretación:

En relación al género de los encuestados, el 47% son masculinos y 53% femeninos, esta cifra es alentadora en comparación con las brechas que existen en otros sectores laborales.

Tabla 3. Grado de educación de los trabajadores municipales encuestados

¿Qué grado de educación tiene usted?

Grado de educación	N°	%
Primaria Incompleta	0	0%
Primaria Completa	0	0%
Secundaria Incompleta	14	22%
Secundaria Completa	12	19%
Superior Incompleta	10	15%
Superior Completa	28	44%
Sin Escolaridad	0	0%
Total	64	100%

Fuente: Ficha de encuesta

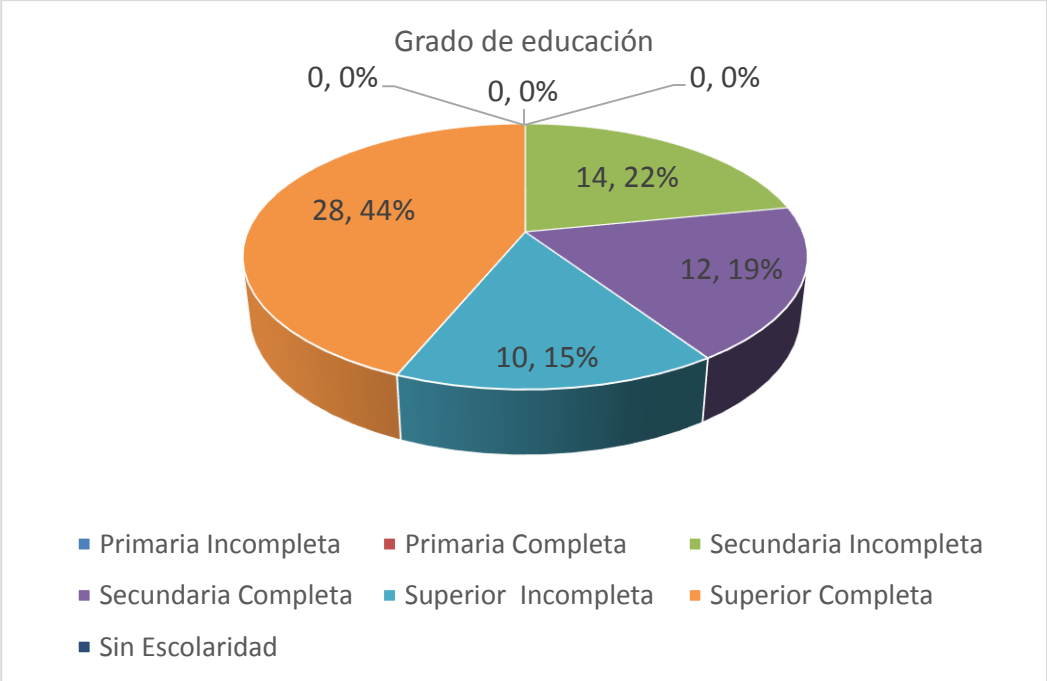


Figura 3. Grado de educación de los trabajadores municipales encuestados

Interpretación:

El 44% de los trabajadores tienen el grado superior completo, el 19% secundaria completa, el 22% secundaria incompleta y el 15% superior incompleto, no se aprecia trabajadores con el grado de primaria o sin escolaridad. Estas cifras denotan que el 59% de trabajadores tienen nivel superior y el 41% nivel secundario, demostrando que los servidores públicos de la municipalidad de Yarinacocha, no todos son profesionales. Sin embargo, los no profesionales ocupan principalmente servicios de limpieza y vigilancia.

Tabla 4. Estado civil de los trabajadores municipales encuestados

¿Cuál es su estado civil?

Estado civil	N°	%
Soltero	18	28%
Casado	10	16%
Conviviente	36	56%
Otro	0	0%
Total	64	100%

Ficha de encuesta

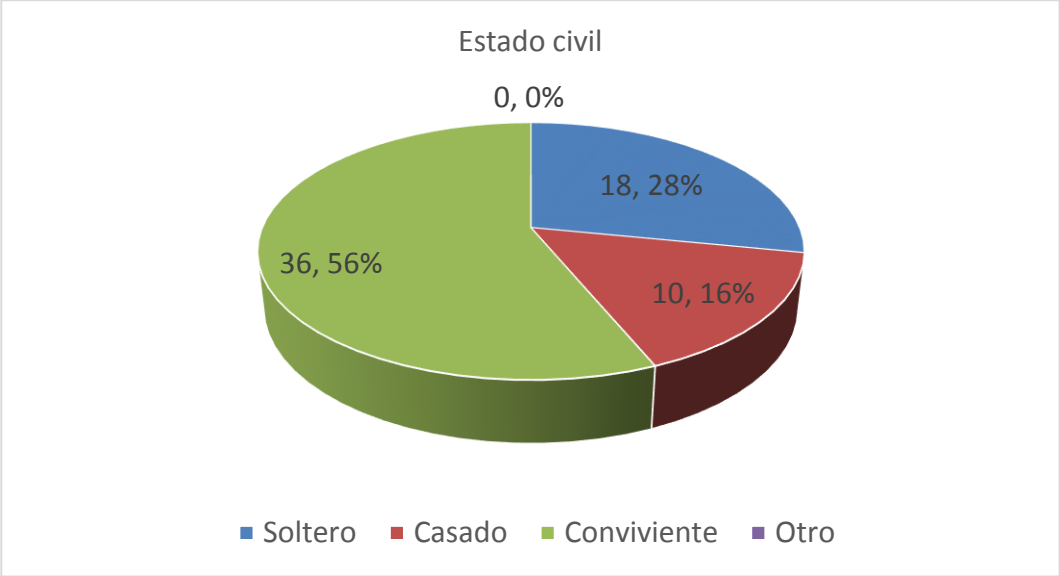


Figura 4. Estado civil de los trabajadores municipales encuestados

Interpretación:

En cuanto al estado civil de los trabajadores municipales el 56% son convivientes, los 28% solteros y el 16% son casados. Comparando la cifra de casados con los resultados del censo nacional INEI 2017, el porcentaje señalado se encuentra por debajo del promedio nacional (25.7%) y la convivencia está por encima (26.7%).

Tabla 5. Condición laboral de los trabajadores municipales

¿Cuál es su condición laboral en la Municipalidad?

Procedencia	N°	%
Nombrado	10	16%
Cargo de Confianza	2	3%
Contratado	48	75%
Otro	4	6%
Total	64	100%

Fuente: Ficha de encuesta.

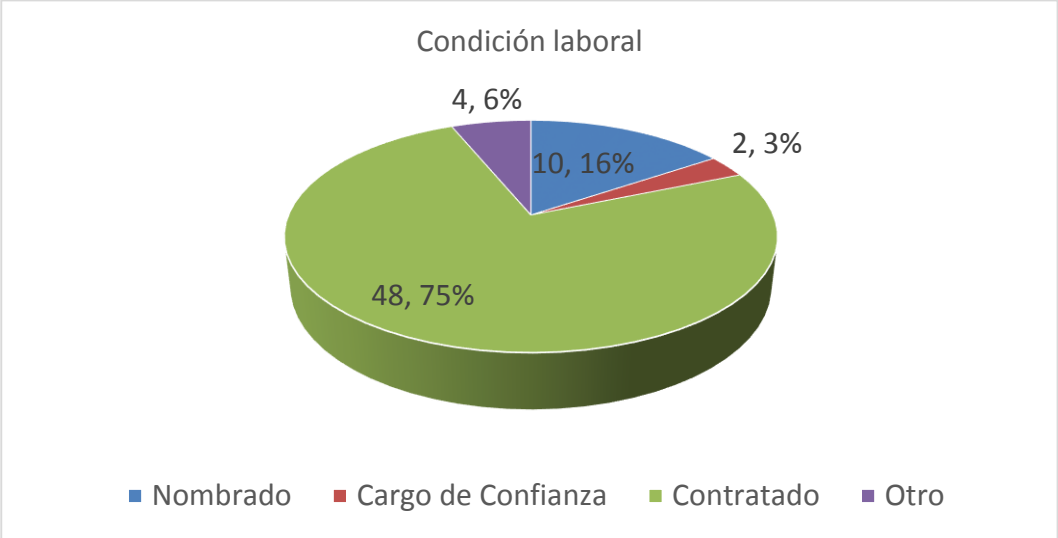


Figura 5. Condición laboral de los trabajadores municipales

Interpretación:

El 75% de los trabajadores tiene la condición laboral de contratados, principalmente por el régimen CAS, el 16% es personal nombrado, el 3% es personal en el cargo de confianza, y en otras modalidades el 6%. Estos resultados nos permiten entender que en el gobierno local de Yarinacocha existe una diversidad de modalidades contractuales, de los cuales mayoritariamente son los contratos temporales CAS, sin embargo, aunque en menor proporción se evidencia trabajadores con estabilidad laboral como son los nombrados.

Tabla 6. Cargo al que pertenecen los trabajadores encuestados

¿Qué cargo tiene o a que área de trabajo pertenece Usted?

Cargo	N°	%
Funcionario publico	8	13%
Trabajador administrativo	28	44%
Trabajador de limpieza	15	23%
Trabajador de vigilancia	13	20%
Total	64	100%

Fuente: Ficha de encuesta.

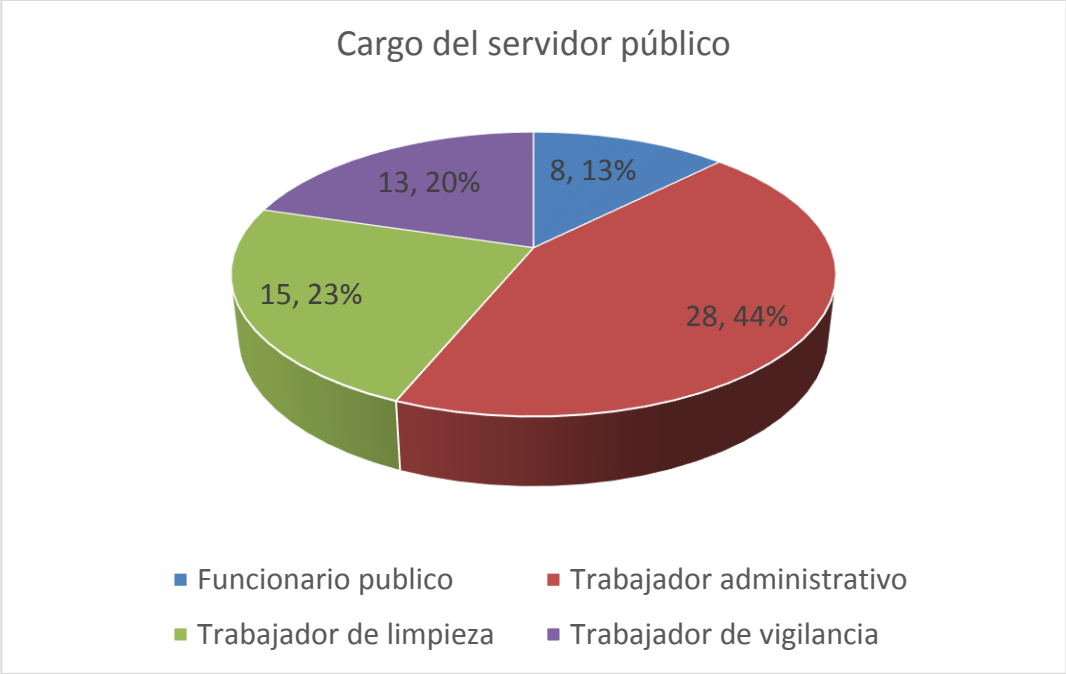


Figura 6. Cargo al que pertenecen los trabajadores encuestados

Interpretación:

Respecto al cargo que ocupan o el área de trabajo en el que se desempeñan los servidores públicos municipales que participaron en el estudio, el 44% fueron trabajadores administrativos (secretarias, asistentes, auxiliares, recepcionistas, etc.), el 23% trabajadores de

limpieza, el 20% trabajadores de vigilancia y el 13% funcionarios públicos que ocupan algún cargo de confianza. Esta variedad de cargos y funciones ha permitido conocer integralmente los objetivos de la investigación, además, visibiliza que el mayor número de servidores públicos en la municipalidad son trabajadores administrativos.

Tabla 7. Tiempo de servicio de los trabajadores municipales

¿Cuánto tiempo trabaja en la municipalidad desde que ingresó a laborar?

Tiempo de servicio	N°	%
1 a 6 meses	10	16%
7 a 12 meses	30	47%
13 meses a mas	24	37%
Total	64	100%

Fuente: Ficha de encuesta.

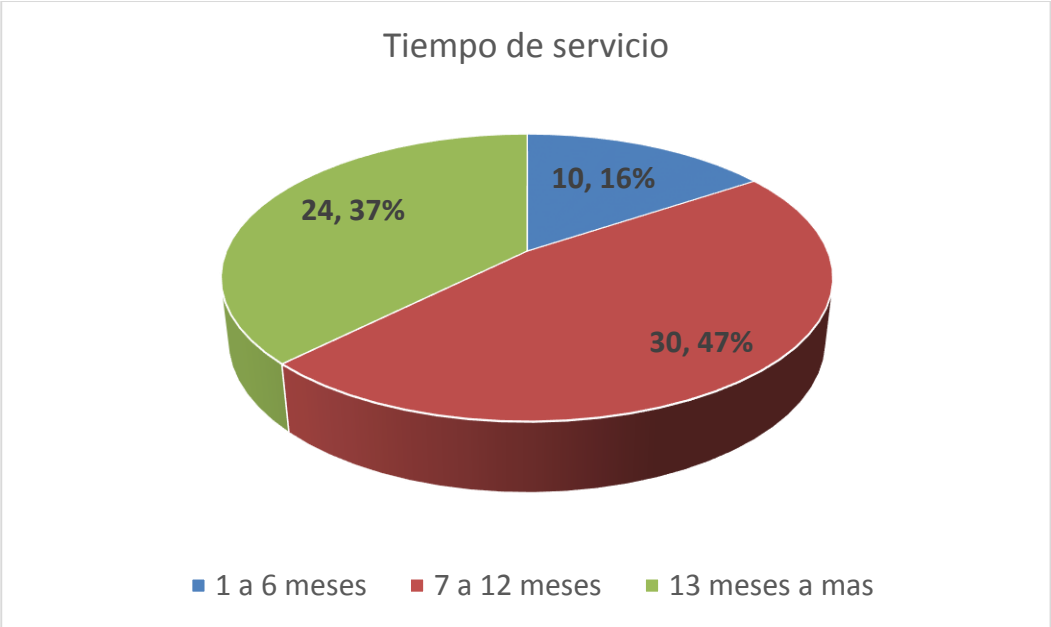


Figura 7. Tiempo de servicio de los trabajadores municipales

Interpretación:

El 47% de servidores públicos ingresaron a laborar en la municipalidad de hace 7 o 12 meses, el 37% refiere más de un año y el 16% menos de 6 meses. Estos resultados demuestran que existe una alta rotación de trabajadores municipales, en este caso, el 63% no supera más de un año de continuidad laboral en la municipalidad de Yarinacocha.

Tabla 8. Procedencia laboral de los trabajadores municipales

¿Dónde laboraba antes de trabajar en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha?

Procedencia laboral	N°	%
Empresa privada	2	3%
Municipalidad	44	69%
Otro sector del estado	12	19%
No laboraba	6	9%
Total	64	100%

Fuete: Ficha de encuesta

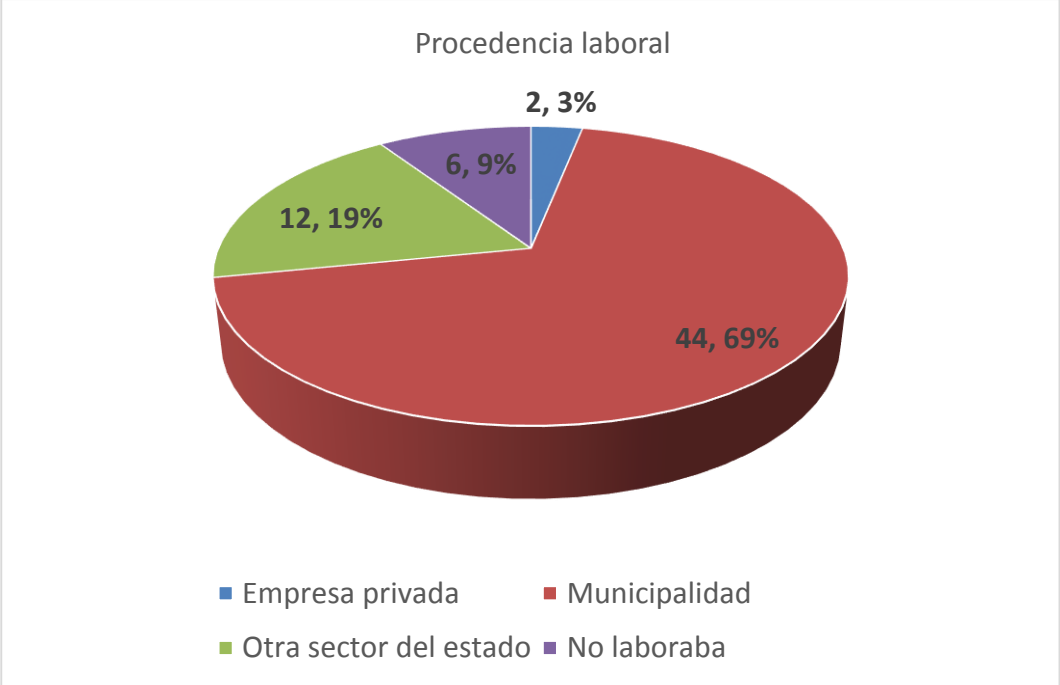


Figura 8. Procedencia laboral de los trabajadores municipales

Interpretación:

Respecto a la procedencia laboral antes de trabajar en la municipalidad el 69% de servidores públicos respondieron que trabajaron en otras municipalidades, el 19% en otras instituciones o sectores del estado, el 3% en la empresa o sector privado y el 9% refiere que no

laboraba en ninguna parte. El análisis de estos datos nos permite concluir que el 88% de trabajadores municipales, previo a su trabajo actual, han tenido experiencia en el sector público entre ellas en otras municipalidades.

Tabla 9. Conocimiento sobre el código de ética del servidor público

¿Usted conoce el contenido que establece el código de ética del servidor público?

Conoce	N°	%
Si	34	53%
No	30	47%
Total	64	100%

Fuente: Ficha de encuesta.



Figura 9. Conocimiento sobre el código de ética del servidor público

Interpretación:

Cuando se les preguntó si conocían el contenido que establece el Código de Ética del Servidor Público, el 53% de los trabajadores encuestados respondieron Si y el 47%. No. En una primera percepción, las respuestas recibidas denotan que solo la mitad de los trabajadores conocen el código de ética, cuando por mandato de las normas debería ser el 100% de servidores públicos del Estado.

Tabla 10. Describe los principios del código de ética

¿Describa los PRINCIPIOS del código de ética de la función pública?

Descripción	N°	%
Describe 1 principio	10	16%
Describe 2 a 3 principios	6	9%
Describe 4 a más principios	2	3%
No describe ningún principio	46	72%
Total	64	100%

Fuente: Ficha de encuesta.

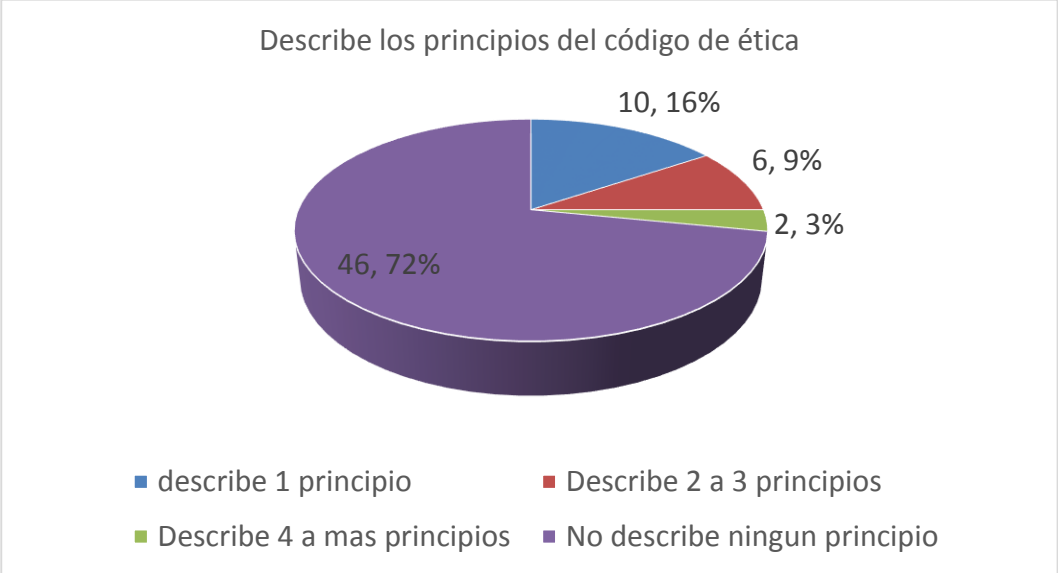


Figura 10. Describe los principios del código de ética

Interpretación:

A los trabajadores que participaron en la encuesta se les solicitó que describan los principios que establece el Código de Ética del Servidor Público, las respuestas fueron: El 72% no puede describir ningún principio, el 16% describe al menos uno; el 9% dos a tres principios y solo el 3% describió más de cuatro. Estos primeros resultados nos demuestran que entre los trabajadores municipales existe un alto nivel de desconocimiento sobre los principios que enuncia dicho código, los cuales pone en serio riesgo el desempeño en la función pública.

Tabla 11. Describe los deberes del código de ética

¿Describa los DEBERES estipulados por el Código de Ética de la Función Pública?

Descripción	N°	%
Describe 1 deber	8	12%
Describe 2 a 3 deberes	5	8%
Describe 4 a más deberes	2	3%
No describe ningún deber	49	77%
Total	64	100%

Fuente: Ficha de encuesta.

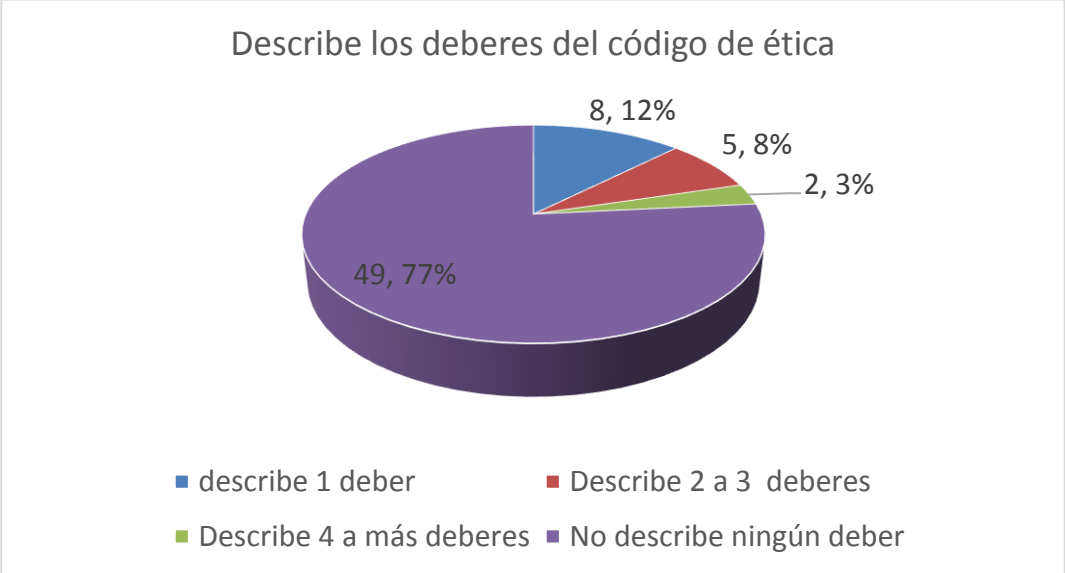


Figura 11. Describe los deberes del código de ética

Interpretación:

Respecto al conocimiento y descripción de los Deberes del Código de Ética, el 77% no puede describir ningún deber estipulado por el código, el 12 describe al menos uno, el 8% describe dos a tres deberes y el 3% cuatro a más. Estos resultados demuestran que existe un alto nivel de desconocimiento sobre los deberes del servidor público que enuncia el Código de Ética, los cuales pone en serio riesgo el desempeño de los trabajadores en la función pública.

Tabla 12. Describe las Prohibiciones del Código de Ética

¿Describa las PROHIBICIONES estipulados por el Código de Ética de la Función Pública?

Descripción	N°	%
Describe 1 prohibición	12	19%
Describe 2 a 3 prohibiciones	4	6%
Describe 4 a más prohibiciones	2	3%
No describe ninguna prohibición	46	72%
Total	64	100%

Fuente: Ficha de encuesta

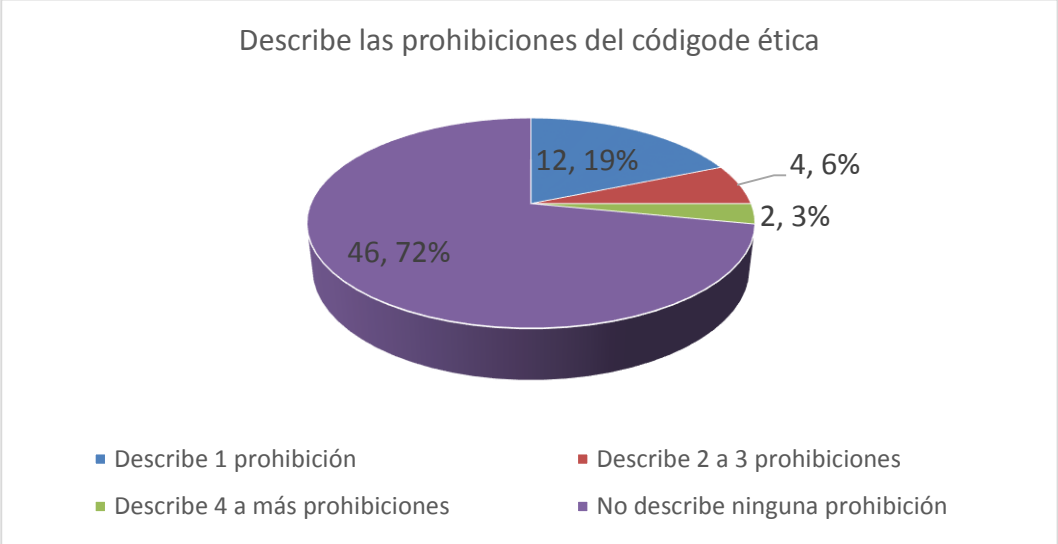


Figura 12. Describe las prohibiciones del código de ética

Interpretación:

Respecto al conocimiento y descripción de las Prohibiciones del Código de Ética, el 72% no sabe describir ninguna Prohibición estipulado por el Código, el 19% describe al menos uno, el 6% de dos a tres, y el 3% cuatro a más prohibiciones. Estos resultados demuestran que existe un alto nivel de desconocimiento sobre las Prohibiciones emanadas por el código de ética siendo las estadísticas similares en relación al conocimiento de los principios, deberes, los cuales constituyen un serio riesgo en el desempeño de los trabajadores en la función pública.

Tabla 13. Recibió capacitación sobre el código de ética

¿Usted recibió alguna capacitación sobre el código de ética de la función pública?

Capacitación	N°	%
Si	24	37%
No	40	63%
Total	64	100%

Fuente: Ficha de encuesta.

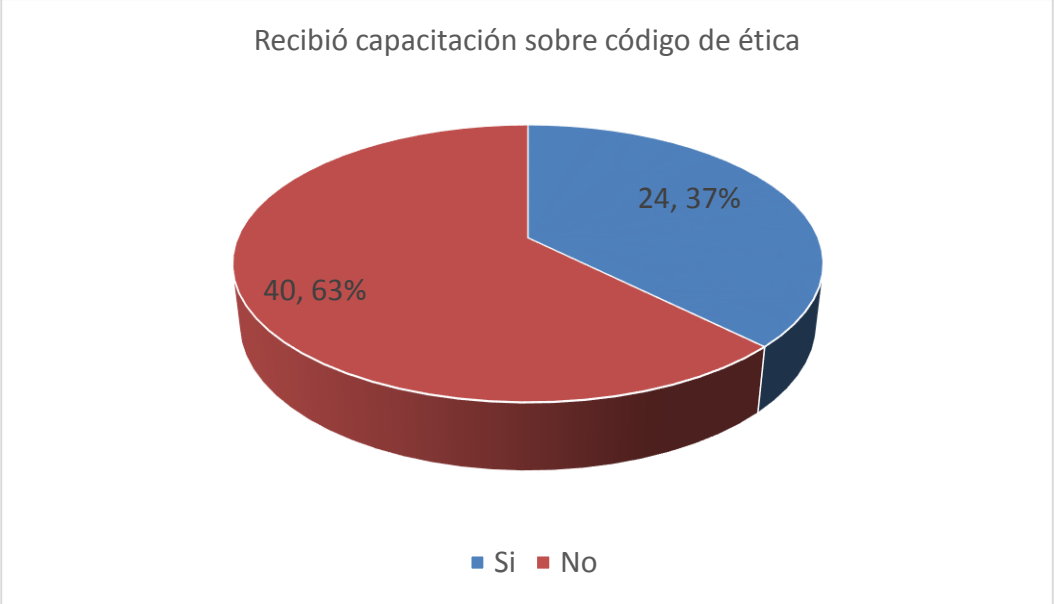


Figura 13. Recibió capacitación sobre el código de ética

Interpretación:

El 63% de los trabajadores encuestados refieren no haber recibido alguna capacitación sobre el Código de Ética de la Función Pública y el 37% si fueron capacitados. Estos resultados no se reflejan con los resultados señalados en los cuadros anteriores, respecto a los niveles de conocimiento de los principios, deberes y prohibiciones, donde en su gran mayoría demuestran no conocer.

Tabla 14. Percepción sobre importancia de capacitación sobre el código de ética

¿Usted cree que es importante conocer el código de ética de la función pública?

Percepción	N°	%
Si es importante	62	97%
No es importante	2	3%
Total	64	100%

Fuente: Ficha de encuesta.

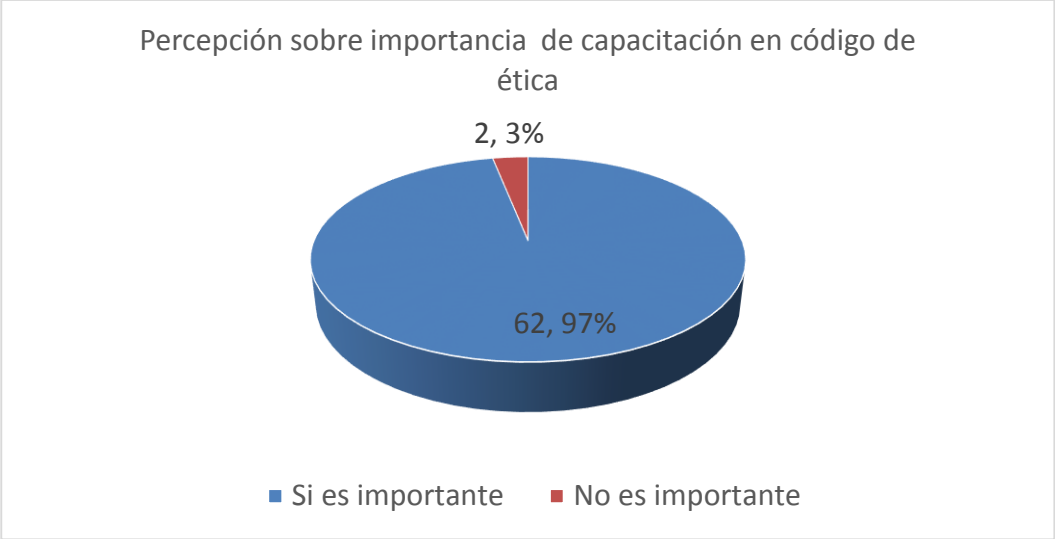


Figura 14. Percepción sobre importancia de capacitación sobre el código de ética

Interpretación:

El 97% de los trabajadores municipales que participan en el estudio perciben como Importante la capacitación sobre el Código de Ética de la Función Pública, sin embargo, existe un 3% de percepción preocupante que señala que no es de importancia. Se sabe que el 100% de los servidores públicos deben conocer y aplicar en sus funciones el código de ética vigente, documento indispensable para erradicar la corrupción entre los trabajadores estatales.

Tabla 15. Vulneración del código de ética de la función pública

¿Alguna vez Usted ha vulnerado los principios, los deberes y prohibiciones del código de ética de la función pública?

Vulneración al CE	N°	%
Si	0	0%
Nunca	26	41%
No sabe	38	59%
Total	64	100%

Fuente: Ficha de encuesta

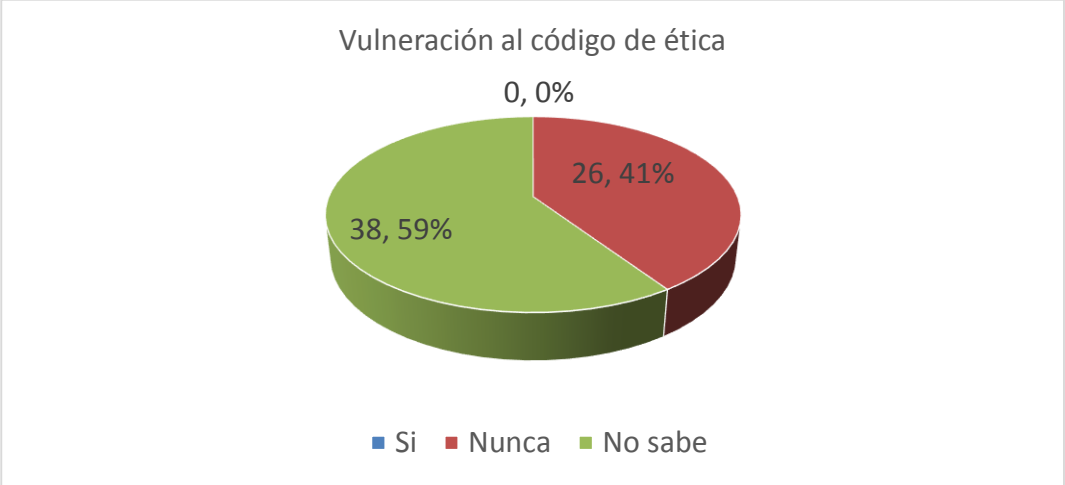


Figura 15. Vulneración del código de ética de la función pública

Interpretación:

Frente a la pregunta, si alguna vez como trabajador ha vulnerado los Principios, los Deberes y Prohibiciones del Código de Ética de la Función Pública, ninguno respondió haberlo hecho, sin embargo, el 41% reconoce nunca haberlo hecho, y el 59% no sabe si lo ha hecho o no. Estos resultados demuestran que cerca de la mitad de los trabajadores son conscientes de no conocer si han cometido o no alguna falta al Código de Ética de la Función Pública.

Tabla 16. Conocimiento de vulneración del código de ética por parte de otros trabajadores

¿Usted cree que otros trabajadores de esta municipalidad vulneran el código de ética de la función pública?

Percepción	N°	%
Si	22	34%
No	10	16%
No sabe	32	50%
Total	64	100%

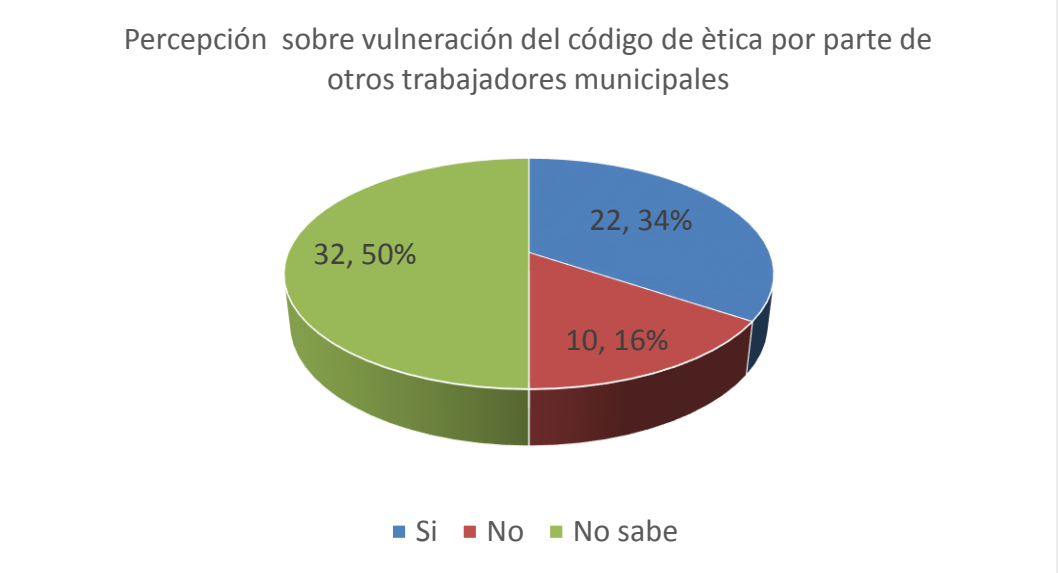


Figura 16. Conocimiento de vulneración del código de ética por parte de otros trabajadores municipales

Interpretación:

El 34% de encuestados perciben qué otros trabajadores municipales de la entidad edil vulneran el Código de Ética, mientras que el 16% percibe que no lo hacen, aunque existe un 50% que desconoce si vulneran o no. Estos resultados nos demuestran que el trabajador municipal no solo es consciente de sus actos, si no, también percibe el desempeño laboral y ético de sus compañeros.

Tabla 17. Amonestación o proceso disciplinario por vulneración al código de ética

¿Alguna vez Usted tuvo una amonestación o un proceso administrativo disciplinario por falta al código de ética?

Amonestación o Proceso administrativo	N°	%
Si	1	2%
No	63	98%
Total	64	100%

Fuente: Ficha de encuesta



Figura 17. Amonestación o proceso disciplinario por vulneración al código de ética

Interpretación:

El 98% refiere no haber tenido alguna anotación ni proceso administrativo por vulnerar el Código de Ética de la Función Pública, sin embargo, el 2% reconoce haber tenido. En este punto, muchas veces cuesta al trabajador reconocer las sanciones recibidas, sin embargo, el resultado es alentador ya que la entidad edil cuenta con una gran mayoría de servidores sin antecedentes de posibles faltas o investigaciones éticas.

Tabla 18. Conocimiento del código de ética según el cargo laboral

Cargo del trabajador	Conocimiento								Total	
	Cero		Bajo		Medio		Alto			
	Nª	%	Nª	%	Nª	%	Nª	%	Nª	%
Funcionario público	1	13%	4	50%	2	25%	1	13%	8	13%
Trabajador administrativo	20	71%	4	14%	3	11%	1	4%	28	44%
Trabajador de limpieza	14	93%	1	7%	0	0%	0	0%	15	23%
Trabajador de vigilancia	12	92%	1	8%	0	0%	0	0%	13	20%
Total	47	73%	10	16%	5	8%	2	3%	64	100%

Fuente: Ficha de encuesta

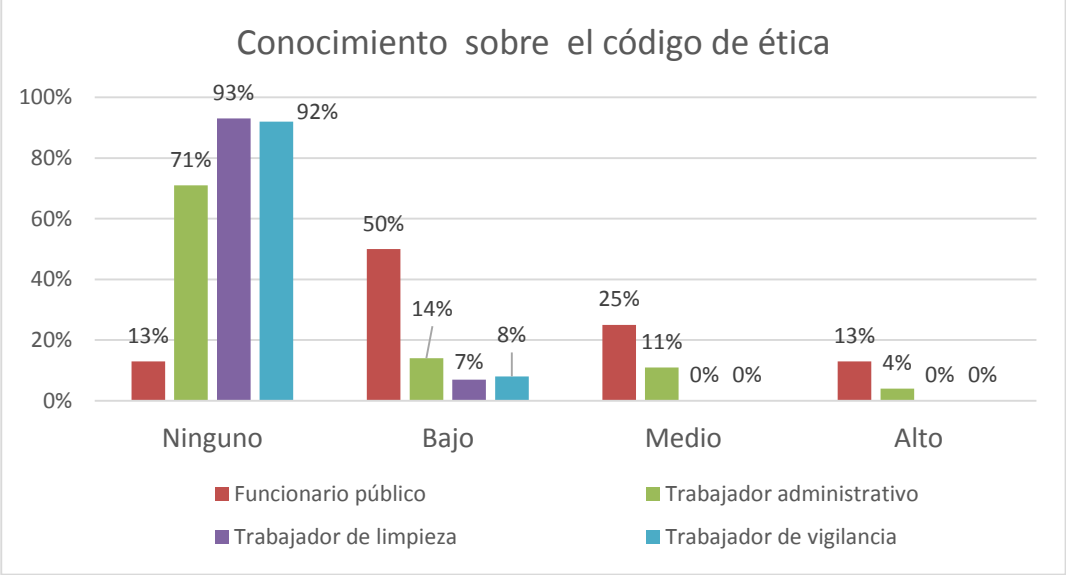


Figura 18. Conocimiento del código de ética según el cargo laboral

Interpretación:

Sobre los niveles de conocimiento de los servidores públicos según el cargo: solo el 13% de los funcionarios públicos tienen un conocimiento alto, el 25% medio, el 50% bajo, y el 13% ninguno. Respecto a los trabajadores administrativos, apenas el 4% tiene conocimiento alto, 11%

mediano, 14% bajo, y un preocupante 71% con ningún conocimiento. Asimismo, ningún trabajador de limpieza cuenta con conocimiento alto ni medio, el 7% conocimiento bajo, y el 93% sin ningún conocimiento sobre el código de ética. Finalmente, tampoco los trabajadores de vigilancia cuentan con conocimiento alto ni medio, apenas el 8% presenta conocimiento bajo, y el 92% sin ningún conocimiento.

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

4.2. DISCUSIÓN

El objetivo de la presente investigación fue identificar el nivel de conocimiento sobre el código de ética de la función pública y su relación con los cargos que ocupan los trabajadores de la municipalidad distrital de Yarinacocha, en el periodo de abril a mayo del 2019, en tal sentido, se ha aplicado un cuestionario tipo encuesta a una muestra significativa seleccionada para el estudio, cuyo criterio de inclusión fue ser servidor público del gobierno local, de esta manera participaron funcionarios ediles, trabajadores administrativos, de limpieza y vigilancia. Para validar el instrumento se ha realizado una prueba piloto que nos ha permito perfeccionar la encuesta con participación de un pequeño grupo de trabajadores municipales, para luego aplicar el cuestionario final a la muestra de estudio.

En relación a los antecedentes Internacionales y Nacionales los resultados se aproximan lejanamente, ya que no existen estudios específicos relacionados al tema de investigación, más aún no se cuenta con antecedentes locales. Entre los antecedentes internacionales podemos señalar: Duque y Tamayo (2014), Colombia, reconoce que los principios universales que rigen el actuar del servidor público se encuentran presente en el desarrollo de sus actividades, pese a que en la entidad no existe un área específica encargada del talento humano, este resultado es opuesta a los resultados del presente estudio. Asimismo, Chacón (2012), El Salvador, al término de la investigación era imposible cuantificar en una forma numérica el incumplimiento de la Ley de Ética Gubernamental, en el presente estudio no se buscó cuantificar, si no, medir el nivel de conocimiento, finalmente Baptista (2001), México, reconoce la necesidad de fomentar los valores y virtudes de la ética en los servidores públicos; en nuestro estudio los trabajadores perciben la importancia de capacitarse en temas del código de ética. En cuanto a los antecedentes nacionales, Corzo (2015), Trujillo, El 80% considera que los procesos de formación ética al personal de la función pública son indispensables para la mejora de su comportamiento ético, mientras que en el presente estudio el 97% de servidores municipales perciben la importancia de capacitación sobre el código ética, por otro la lado, Concha (2014), Huancayo, el 80% de los trabajadores municipales reciben dadivas para agilizar los trámites administrativos, mientras que en el presente estudio el 34% de trabajadores percibe que sus compañeros vulneran el código de ética, Finalmente Calderón (2016), Huánuco, el 44% de trabajadores municipales

no poseen conciencia justa en cuanto a su desempeño laboral.

4.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

4.3.1. Hipótesis General

Con la presente investigación queda demostrado que: Existe un bajo nivel de conocimiento sobre el código de ética de la función pública en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, en el periodo de abril a mayo del 2019.

4.3.2. Hipótesis Específicas

Queda demostrado el bajo nivel de conocimiento sobre el Código de Ética de la Función Pública en los funcionarios públicos de la municipalidad distrital de Yarinacocha, en el periodo de abril a mayo del 2019.

Está demostrado el bajo nivel de conocimiento sobre el Código de Ética de la Función Pública en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Yarinacocha, en el periodo de abril a mayo del 2019.

Queda demostrado el bajo nivel de conocimiento sobre el Código de Ética de la Función Pública en los trabajadores de limpieza de la municipalidad distrital de Yarinacocha, en el periodo de abril a mayo del 2019.

Está demostrado el bajo nivel de conocimiento sobre el Código de Ética de la Función Pública en los trabajadores de vigilancia de la municipalidad distrital de Yarinacocha, en el periodo de abril a mayo del 2019.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

1. Más de la mitad (53%) de los servidores públicos que laboran en la municipalidad distrital de Yarinacocha corresponden a una población adulta y son del género femenino. El 59% tienen el grado superior y el 41% secundaria. El 56% son convivientes y solo el 16% son casados. Por otra parte, el 75% de trabajadores son contratados por el régimen CAS, en su mayoría son trabajadores administrativos (44%) y finalmente el 63 % de los servidores ediles no superan más de un año de continuidad laboral en el municipio.

2. El 53% de los trabajadores respondieron que conocen el contenido que establece el Código de Ética del Servidor Público, sin embargo, al solicitar que describan, el 72% no describe ninguno de los principios, 77% ningún deber y el 72% ninguna prohibición. Estos resultados demuestran que existen un alto nivel de desconocimiento sobre el código de ética entre los servidores ediles, situación que pone en duda la integridad con la que deben desempeñar la función pública.

3. Según el cargo que ocupan los servidores públicos ediles, solo el 13% de los funcionarios públicos municipales tienen un conocimiento de nivel alto, sobre el código de ética; esta cifra es menor entre los trabajadores administrativos (4%), y ausente entre los trabajadores de limpieza y vigilancia. Preocupa el desconocimiento y el bajo nivel, que

en el caso de los funcionarios es del 13%, trabajadores administrativos 71%, trabajadores de limpieza 93% y trabajadores de vigilancia 92%.

4. El 63% de los servidores públicos no recibieron capacitación sobre el código de ética y el 97% percibe la importancia de la capacitación en el tema. Este resultado evidencia que existe una brecha de capacitación, además, así como lo perciben los trabajadores, es indispensable que el 100% de los servidores públicos municipales estén capacitados, de esta manera promover las buenas prácticas en la función pública y contribuya a la reducción de los casos de corrupción en los gobiernos locales.

5. El 34% de los servidores públicos municipales perciben que los trabajadores de la municipalidad vulneran el Código de Ética, aunque ningunos reconocen haberlo hecho; Sin embargo, el 98% refiere no haber tenido alguna amonestación ni proceso administrativo disciplinario, por lo que se deduce que, no existe políticas locales sostenibles sobre fortalecimiento de competencias en la promoción del código de ética en la entidad edil, por lo que, el servidor público solo se limita a percibir el desempeño laboral y ético de sus compañeros y no reconocer que también pueden estar cometiendo actos antiéticos en sus labores.

5.2. RECOMENDACIONES

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

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

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

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

5. Generar políticas públicas o planes locales sostenibles, que promuevan la continuidad laboral de los servidores públicos municipales evitando la alta rotación de los trabajadores que afectan la gestión de los gobiernos locales.

6. Incorporar en los cursos de pregrado de las diferentes facultades de las Universidades, temas relacionados a la promoción del código de ética y prevención de la corrupción en los trabajadores del estado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bautista, O. (2001). *La ética en los servidores públicos .* recuperado el 05 de mayo de 2019, de la ética en los servidores públicos. https://eprints.ucm.es/6969/1/libro_etica_sp.pdf

CalderÓn, E. (2016). *"EL CÓDIGO DE ÉTICA PROFESIONAL DEL.* Recuperado el 10 de MARZO de 2019, de "EL CÓDIGO DE ÉTICA PROFESIONAL DEL: http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/446/T047_25130228T.pdf?se

Chacon, Z. H. (2012). *El grado de incumplimiento de la ley de ética gubernamental y su incidencia en el ejercicio de la función pública.* Obtenido de http://ri.ues.edu.sv/id/eprint/2689/1/El%20grado%20de%20incumplimiento%20de%20l

Chavez, C. (2017). *Ética y transparencia en los trabajadores de la.* Recuperado el 07 de marzo de 2019, de Ética y transparencia en los trabajadores de la: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13075/Chavez_JCP.pdf?sequence=1

Chunga Hidalgo, L. (2017). Los derechos humanos como fundamento de la "Ética Ciudadana" Consultado el 1 de Marzo de 2017 de ttp://www.derechoycambiosocial.com/revista019/derechos%20humanos.

Código de Ética Profissional do Psicólogo, de Brasil. Obtenido el 15 de febrero

de 2017 de http://www.psi.ufba.br/documentos/codigo_etica.pdf Código de Ética de la Función Pública, Perú 2012. https://www.presidencia.gob.pe/normas/Ley27815.pdf

Coelho, L.F. (2012). Teoría Crítica del Derecho, (4º Ed) Curitiba: Juruá Editorial

Concha Y. (2014). ÉTICA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3090/Concha%20Saenz.pdf?sequ

Consejo de Estado: Dictámenes del Consejo de Estado. Número de expediente: 481/2016 (Defensa). Obtenido el 15 de Marzo de 2017 en http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=CE-D-2016-481.

Consejo de Europa. Convenio civil sobre la corrupción (Convenio Nº 174, de 4 de Noviembre de 1999). Obtenido el 2 de Febrero de 2012 en http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/irconv041199.je.html#a23

Corzo, F. (2015). *"El modelo procedimiental de infraestructura de la etica y su contenido* http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2850/TESIS%20MAESTRIA%20

Diego Bautista, O. (2004) Fortaleza ética en gobernantes y funcionarios de la Administración Pública. *Revista Ética Administrativa*, Enero-Abril (13). pp. 3-28. http://eprints.ucm.es/6973/1/ponencia-congresoaecpa. pdf.

Duque, A.; Tamayo, J. (2014). *LA ÉTICA DE CARA AL SERVIDOR PÚBLICO; UN RETO PARA LA GESTIÓN HUMANA. MANIZALES-COLOMBIA.* http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/1568/TRABAJO%

Gallegos, R. T. (2016). *La ética pública en el desempeño profesional de los funcionarios del Ministerio Público sede Chiclayo 2016.* Obtenido de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/2506/gallegos_llr.pdf?sequence=1&

Lecaros Urzúa, J. A. (2015). La fundamentación ontológica de la ética de la responsabilidad de Hans Jonas: El vínculo entre bíos, télos y éthos, Tesis Doctoral, Director, Óscar L. González-Castán, en eprints.ucm. es/33742/

López, A. (2017). La dignidad humana y sus implicaciones éticas. Obtenido el 15 de Enero de 2017 de http://www.actiweb.es/iealfonsolopez/la_dignidad_humana_y_la__etica.html

Morse, R. S. (1982). El espejo de Próspero. Un estudio de la dialéctica del Nuevo Mundo, Siglo XXI. Nótari**,** T. (2010) La Teoría del Estado de Cicerón en su "Oratio pro Sestio".

Noa, M. (2017). *La ética profesional y su relación con la gestión administrativa en la sede central del Gobierno Regional de Tacna, periodo 2016.* http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/264/1/Noa-Tamara-Miguel-Angel.pdf

Peces-Barba Martínez, G. (2003). La Dignidad de la Persona desde la Filosofía del Derecho, (2ª Ed.) Madrid, Instituto de Derechos Humanos "Bartolomé de las Casas": Dykinson.

Revista de Administración Pública 144 Volumen LII, Nº 3 (septiembre-diciembre 2017 - México) Ética y Administración Pública. Elementos para la formación de una conducta íntegra en los servidores públicos. http://www.inap.org.mx

Revista de Estudios Histórico-Jurídicos, Volumen XXXII, Valparaíso, Chile, pp. 197 y ss. Ost, F.: (2002), Jalons pour une Théorie critique du Droit, Bruselas: Publications des Facultes Universitaires St. Louis.

Rodríguez Cepeda, J. (2012). Estado y transparencia: un paseo por la filosofía política. *Cuadernos de Transparencia*, Núm. 04. Consultado el 20 de Febrero de 2012 en: http://www.fpchiapas.gob.mx/transparencia/

Sánchez Rubio, D.; Herrera Flores, J.; De Carvalho, S. (2010). Direitos Humanos https://www.proetica.org.pe/noticias/indice-de-percepcion-de-la-corrupcion Globalizada. Fundamentos e Posibilidades desde la Teoría Crítica, Homenaje a Joaquín Herrera Flores, (2ª Ed.), Porto Alegre: Edipucrs. Transparencia Internacional. Proética, Índice de Percepción de la Corrupción 2018 -2018-peru-ocupa-el-puesto-105/

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: "NIVELES DE CONOCIMIENTO SOBRE EL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y SU RELACIÓN CON LOS CARGOS QUE OCUPAN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA, EN EL PERIODO DE ABRIL A MAYO DEL 2019"

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN			INSTRUMENTO
			VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	
GENERAL ¿Cómo los niveles de conocimiento sobre el código de ética de la función pública, inciden en la relación con los cargos que ocupan los trabajadores de la municipalidad distrital de Yarinacocha, en el periodo de abril a mayo del 2019?	GENERAL Identificar el nivel de conocimiento sobre el código de ética de la función pública y su relación con los cargos que ocupan los trabajadores de la municipalidad distrital de Yarinacocha, en el periodo de abril a mayo del 2019	GENERAL Existe un bajo nivel de conocimiento sobre el código de ética de la función pública en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yarinacocha, en el periodo de abril a mayo del 2019.	**INDEPENDIENTE** Niveles de conocimiento sobre código de ética de la función pública.	Principios Deberes	Alto Medio Bajo Ningún conocimiento Alto Medio Bajo Ningún conocimiento	Aplicación de cuestionario tipo encuesta.

ESPECÍFICOS ¿Cómo son los niveles de conocimiento sobre el código de ética de la función pública, inciden en la relación con los cargos de funcionario público en la municipalidad distrital de Yarinacocha, en el periodo de abril a mayo del 2019? ¿Cómo los niveles de conocimiento sobre el código de ética de la función pública, inciden en la relación con los cargos de trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Yarinacocha, en el periodo de abril a mayo del 2019?	**ESPECÍFICOS** Determinar los niveles de conocimiento sobre el código de ética de la función pública y su relación con los cargos de funcionario público en la municipalidad distrital de Yarinacocha, en el periodo de abril a mayo del 2019. Conocer los niveles de conocimiento sobre el código de ética de la función pública y su relación con los cargos de trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Yarinacocha, en el periodo de abril a mayo del 2019.	**ESPECÍFICAS** Existe un bajo nivel bajo de conocimiento sobre el código de ética de la función pública en los funcionarios públicos de la municipalidad distrital de Yarinacocha, en el periodo de abril a mayo del 2019. Existe un nivel bajo de conocimiento sobre el código de ética de la función pública en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Yarinacocha, en el periodo de abril a mayo del 2019. Existe un bajo nivel de conocimiento sobre el código de ética de la función pública en los trabajadores de limpieza	**DEPENDIENTE** Relación con los cargos que ocupan los trabajadores de la municipalidad.	Prohibiciones Funcionario publico Trabajador administrativo Trabajador de limpieza Trabajador de vigilancia	Alto Medio Bajo Ningún conocimiento Cantidad de funcionarios Públicos Cantidad de trabajadores Administrativos Cantidad de Trabajadores de Limpieza Cantidad de Trabajadores de vigilancia	Cuestionario con entrevista personalizada con cada grupo ocupacional

¿Cómo los niveles de conocimiento sobre el código de ética de la función pública, inciden en la relación con los cargos de trabajadores de limpieza en la municipalidad distrital de Yarinacocha, en el periodo de abril a mayo del 2019? ¿Cómo los niveles de conocimiento sobre el código de ética de la función pública, inciden en la relación con los cargos de trabajadores de vigilancia en la municipalidad distrital de Yarinacocha, en el periodo de abril a mayo del 2019?	Demostrar los niveles de conocimiento sobre el código de ética de la función pública y su relación con los cargos de trabajadores de limpieza en la municipalidad distrital de Yarinacocha, en el periodo de abril a mayo del 2019. Comprobar los niveles de conocimiento sobre el código de ética de la función pública y su relación con los cargos de trabajadores de vigilancia en la municipalidad distrital de Yarinacocha, en el periodo de abril a mayo del 2019.	de la municipalidad distrital de Yarinacocha, en el periodo de abril a mayo del 2019. Existe un bajo nivel de conocimiento sobre el código de ética de la función pública en los trabajadores de vigilancia de la municipalidad distrital de Yarinacocha, en el periodo de abril a mayo del 2019.				

ANEXO 2

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

CUESTIONARIO

Estimado Señor/ra, agradezco por anticipado su colaboración. La presente encuesta es COMPLETAMENTE ANÓNIMA, los datos obtenidos permitirán procesar la información para elaborar un informe y sustentar una tesis para optar nuestro Título Profesional de Abogado. Su información será completamente reservada y confidencial.

Importante: **Por cada pregunta marque con un X, o describa según corresponda:**		
1. ¿Qué edad tiene Usted?		
18 a 29 años ( )	30 a 60 años ( )	61 a más años ( )
2. ¿A Qué genero pertenece Usted?		
Masculino ( )	Femenino ( )	
3. ¿Qué grado de educación tiene Usted?		
Primaria incompleta( )	Primaria competa ( )	Secundaria incompleta ( )
Secundaria completa ( )	Superior incompleta( )	superior completa ( )
4. ¿Cuál es su estado civil?		
Soltero ( )	Casado ( )	Conviviente ( )
Otro ( )		

5. ¿Cuál es su condición laboral en la municipalidad?

Contratado ( )	Nombrado ( )	Cargo de confianza ( )	Otros ( )

6. ¿Qué cargo tiene o a que área de trabajo pertenece Usted?

Funcionario público ( )	Trabajador administrativo ( )	Trabajador de Limpieza ( )	Trabajador de Vigilancia ( )

7. ¿Cuánto tiempo trabaja en la municipalidad desde que ingresó a laborar?

Menos de 6 meses ( )	7 a 12 meses ( )	Más de un año ( )

8. ¿Dónde laboraba antes de trabajar en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha?

Empresa Privada ( )	En otra municipalidad ( )	En otra institución del estado ( )
No trabajaba ( )		

9. ¿Usted conoce el contenido que establece el código de ética del servidor público?

Si ( )	**No ( )**

10. ¿Describa los PRINCIPIOS del Código de Ética de la Función Pública?

a.	b.	c.
d.	e.	f.

11. ¿Describa los DEBERES del Código de Ética de la Función Pública?

a.	b.	c.

d.	e.	f.

12. ¿Describa las PROHIBICIONES del Código de Ética de la Función Pública?

a.	b.	c.
d.	e.	f.

13. ¿Usted recibió alguna capacitación sobre el código de ética de la función pública?

Si ( )	No ( )

14. ¿Usted cree que es importante conocer el código de ética de la función pública?

Si ( )	No ( )

15. ¿Alguna vez Usted ha vulnerado los principios, los deberes y prohibiciones del código de ética de la función pública?

Si ( )	No ( )

16. ¿Usted cree que otros trabajadores de esta municipalidad vulneran el código de ética de la función pública?

Si ( )	No ( )

17. ¿Alguna vez Usted tuvo una amonestación o un proceso administrativo disciplinario por falta al código de ética?

(Si)	(No)

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN Y SU TIEMPO.

ANEXO 3

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS













