



«Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana»

Colpa Matara, 14 de enero de 2025.

C. N° 002-2025-UI-FCCE.

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Jefe de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Empresariales de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, hace constar que el Informe Final de Tesis titulado: **“Conocimiento sobre el Código de Ética de la Función Pública del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Chota - 2024”**, elaborado por los bachilleres en Contabilidad: **Ana Karen Acuña Silva** y **José Fernando Guevara Bustamante**, para optar el Título Profesional de Contador Público, presenta un índice de similitud de **12%**, sin incluir material citado, material bibliográfico y fuentes con menos de 20 palabras, mostrando un criterio de plagio **tipo 0**; por lo tanto, cumple con los criterios de evaluación de originalidad establecidos en el Reglamento de Grados y títulos, aprobado con **Resolución de Comisión Organizadora N° 120-2022-UNACH** y en la **Directiva para Uso de Software Antiplagio, Directiva N° 004-2020-UNACH**.

Finalmente indicamos que dicho Informe Final de tesis fue asesorado por el **Mag. Daniel Jesús Castro Vargas** y coasesor el **Dr. Luis Alfredo Abanto Merino**.

Se expide la presente constancia al (a los) interesado(s) para los fines pertinentes.

Atentamente,


UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
Mg. Daniel Jesús Castro Vargas
Docente Universitario
Unidad de Investigación de Contabilidad
C/DO. - REG. LIC. N° 051934
C/CP. - M. I. N. 04.0005
ORCID: 0000-0003-9815-0013


UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES

Dr. Wilder Omar Vargas Campos
RESPONSABLE DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES


Dr. Luis Alfredo Abanto Merino
Docente Universitario
ORCID N° 0000-0002-1220-3177
CLAD 20395

Cc.
Archivo

José Fernando Guevara Bustamante

Ana Karen Acuña Silva

 CONOCIMIENTO SOBRE EL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA - 2024

 ADMT

 Universidad Nacional Autónoma de Chota

Detalles del documento

Fecha de entrega

7 ene 2025, 9:29 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

7 ene 2025, 9:36 a.m. GMT-5

Nombre de archivo

Conocimiento sobre el Código de Ética de la Función Pública del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Chota - 2024

Tamaño de archivo

5.4 MB

142 Páginas

26,013 Palabras




141,418 Caracteres

12% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

Fuentes principales

- 13%  Fuentes de Internet
- 7%  Publicaciones
- 6%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión

 **Texto oculto**
45 caracteres sospechosos en N.º de página

El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	unach.edu.pe	5%
2	Internet	hdl.handle.net	1%
3	Internet	repositorio.unu.edu.pe	1%
4	Internet	cybertesis.unmsm.edu.pe	1%
5	Internet	documentop.com	0%
6	Internet	www.repositorio.unach.edu.pe	0%
7	Internet	repositorio.unach.edu.pe	0%
8	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional Autonoma de Chota	0%
9	Internet	repositorio.upsc.edu.pe	0%
10	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	0%
11	Internet	repositorio.autonoma.edu.pe	0%
12	Internet	repositorio.une.edu.pe	0%

13	Internet	repositorio.unapiquitos.edu.pe	0%
14	Trabajos del estudiante	uncedu	0%
15	Trabajos del estudiante	Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC	0%
16	Internet	repositorio.ulasamericas.edu.pe	0%
17	Internet	docslib.org	0%
18	Internet	qdoc.tips	0%
19	Internet	repositorio.unas.edu.pe	0%
20	Trabajos del estudiante	Universidad Andina del Cusco	0%
21	Internet	www11.urbe.edu	0%
22	Internet	docplayer.es	0%

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



TESIS

Conocimiento sobre el Código de Ética de la Función Pública del personal
administrativo en la Municipalidad Provincial de Chota - 2024

Para optar el Título Profesional de
CONTADOR PÚBLICO

Presentada por:

Br. Ana Karen Acuña Silva

Br. José Fernando Guevara Bustamante

Asesor:

Mag. Daniel Jesús Castro Vargas

Coasesor:

Dr. Luis Alfredo Abanto Merino

CHOTA – PERÚ

2025

COPYRIGHT © 2025 by

ANA KAREN ACUÑA SILVA

JOSÉ FERNANDO GUEVARA BUSTAMANTE

Todos los derechos reservad

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



TESIS APROBADA

Conocimiento sobre el Código de Ética de la Función Pública del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Chota - 2024

Para optar el Título Profesional de CONTADOR PÚBLICO

Presentada por:

Br. Ana Karen Acuña Silva

Br. José Fernando Guevara Bustamante

Asesor y Jurado Evaluador:

Mag. Daniel Jesús Vargas Castro
ASESOR

Dr. Luis Alfredo Abanto Merino
COASESOR

Dr. Jorge Alejandro Tejada Carrera
PRESIDENTE

Mag. Tattiana Katherine Fernández Miranda
SECRETARIO

Dr. Wilder Omar Vargas Campos
VOCAL

Chota – Perú

2025



ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME FINAL DE TESIS

Siendo las 10:13 a.m. del día martes 14 de enero del 2025, reunidos en el Auditorium “Luca Pacioli”, de la Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, los miembros del Jurado Evaluador, designados con Resolución de Facultad N° 392-2024-FCCE-UNACH, conformado por:

- Dr. Jorge Alejandro Tejada Carrera, identificado con DNI N° 26724876, Presidente
- Mag. Tattiana Katherine Fernández Miranda, identificada con DNI N° 46907174, Secretario
- Dr. Wilder Omar Vargas Campos, identificado con DNI N° 42331211, Vocal.

Reunidos para dar inicio a la sustentación del informe final de tesis, conforme a la Resolución de Facultad N° 008–2025–FCCE–UNACH cuyo título es: “**Conocimiento sobre el Código de Ética de la Función Pública del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Chota-2024**”, perteneciente a los Bachilleres en Contabilidad, Ana Karen Acuña Silva y José Fernando Guevara Bustamante, cumpliendo así con los requerimientos exigidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

Culminada la sustentación, el Jurado Evaluador luego de deliberar, acuerda declarar:

“APROBADO POR UNANIMIDAD”

El Informe Final de Tesis con calificativo de 16 “(dieciséis)” y elevarse la presente acta a la Coordinación de la Facultad de Ciencias Contables y Empresariales, a fin de que se declare **APROBAR** el Informe Final de la Tesis a través de acto resolutivo.

Siendo las 11.34 a.m. del mismo día, en señal de conformidad, el Jurado Evaluador firma la presente acta.


Dr. Cs. Jorge Alejandro Tejada Carrera
Docente Universitario
ORCID N° 0000-0002-6255-6487

Presidente


Mtra. Tattiana Katherine Fernández Miranda
Docente Universitario
ORCID N° 0000-0001-7504-3724

Secretario


Vocal

DEDICATORIA

A mis padres José y María por darme la vida, a mis hermanos por ser mi modelo a seguir, a mis tíos por la consideración y el respaldo incondicional que siempre me han brindado desde pequeña y a mis abuelitos que siempre me guían desde el cielo; a todos ellos por inculcarme buenos valores y costumbres que formaron y formarán parte de mi personalidad.

Ana Karen Acuña Silva

A mi mamá Elva por darme la vida, las enseñanzas, los valores y la imagen fiel de verdadera mujer luchadora, a mis hermanos por el apoyo brindado aún sin ser requerido y a toda mi familia por el apoyo moral y económico en mi paso por la universidad.

José Fernando Guevara Bustamante

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, a Dios por darnos la dicha de ser parte de su creación divina, por protegernos y llenarnos de conocimientos para hacer realidad esta investigación, por escuchar nuestras suplicas y darnos la fe de creer en él.

A toda la comunidad universitaria que durante cinco años coopero en la consolidación del sueño profesional.

A nuestros docentes que fueron las piezas fundamentales para la recopilación de conocimientos que servirán en el desarrollo profesional.

Al asesor Mg. Daniel Jesús Castro Vargas, por sus conocimientos, gestiones y acciones rápidas en su labor como asesor; del mismo modo al coasesor Dr. Luis Alfredo Abanto Merino, por la dedicación y conocimientos aportados frente a la presente investigación.

Ana Karen Acuña Silva y José Fernando Guevara Bustamante

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS USADAS	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT	xii
CAPÍTULO I.....	13
INTRODUCCIÓN.....	13
1.1. Descripción del problema.....	13
1.2. Formulación del problema	19
1.2.1. Pregunta general	19
1.2.2. Preguntas específicas.....	19
1.3. Objetivos.....	19
1.3.1. Objetivo general	19
1.3.2. Objetivos específicos.....	20
1.4. Hipótesis.....	20
1.5. Justificación.....	20
1.6. Limitaciones	22
CAPÍTULO II.....	23
MARCO TEÓRICO	23
2.1. Antecedentes del problema	23
2.2. Bases teóricas científicas	32

2.3. Bases normativas.....	38
2.4. Definición de términos básicos.....	41
CAPÍTULO III.....	43
MARCO METODOLÓGICO.....	43
3.1. Método de investigación	43
3.2. Tipo de investigación	44
3.3. Diseño de investigación.....	46
3.4. Operacionalización de variables.....	47
3.5. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	48
3.5.1. Población.....	48
3.5.2. Muestra	49
3.5.3. Muestreo.....	49
3.5.4. Unidad de análisis.....	49
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	49
3.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	49
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos.....	50
3.7. Procesamiento y análisis de datos.....	50
3.7.1. Procesamiento de datos.....	50
3.7.2. Análisis de datos	50
3.8. Aspectos éticos y rigor científico.....	51
CAPÍTULO IV.....	53
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	53
4.1 Análisis e interpretación de resultados	53
4.2 Discusión de resultados.....	82
CONCLUSIONES.....	85
RECOMENDACIONES.....	86

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	87
Anexo 1. Matriz de consistencias	100
Anexo 2. Instrumento de recolección de datos.....	104
Anexo 3. Ficha de validación por juicio de expertos para el instrumento.....	110
Anexo 4. Base de datos para el análisis de la V de Aiken	137
Anexo 5. Base de datos para el análisis del coeficiente del Alfa de Cronbach	144
Anexo 6. Autorización para la aplicación de tesis	145
Anexo 7. Lista de áreas administrativas de la Municipalidad Provincial de Chota.....	146
Anexo 8. Ejecución de la prueba piloto	149
Anexo 9. Imágenes de aplicación del instrumento.....	150

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Indicadores de conducta funcional en la Municipalidad Provincial de Chota 2021-2022</i>	17
Tabla 2 <i>Operacionalización de variable</i>	47
Tabla 3 <i>Baremo del nivel de conocimiento sobre el Código de Ética de la Función Pública en la MPCH</i>	51
Tabla 4 <i>Nivel de conocimiento del personal administrativo de la MPCH, 2024</i>	81

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Esquema del diseño de investigación descriptiva</i>	46
Figura 2 <i>Conocimiento sobre el principio respeto</i>	53
Figura 3 <i>Conocimiento sobre el principio probidad</i>	54
Figura 4 <i>Conocimiento sobre el principio eficiencia</i>	55
Figura 5 <i>Conocimiento sobre el principio idoneidad</i>	56
Figura 6 <i>Conocimiento sobre el principio veracidad</i>	57
Figura 7 <i>Conocimiento sobre el principio lealtad</i>	58
Figura 8 <i>Conocimiento sobre el principio obediencia</i>	59
Figura 9 <i>Conocimiento sobre el principio justicia</i>	60
Figura 10 <i>Conocimiento sobre el principio equidad</i>	61
Figura 11 <i>Conocimiento sobre el principio lealtad al Estado de derecho</i>	62
Figura 12 <i>Conocimiento sobre el deber neutralidad</i>	63
Figura 13 <i>Conocimiento sobre el deber transparencia</i>	64
Figura 14 <i>Conocimiento sobre el deber discreción</i>	65
Figura 15 <i>Conocimiento sobre el deber ejercicio adecuado del cargo</i>	66
Figura 16 <i>Conocimiento sobre el deber uso adecuado de los bienes del Estado</i>	67
Figura 17 <i>Conocimiento sobre el deber responsabilidad</i>	68
Figura 18 <i>Conocimiento sobre la prohibición mantener intereses de conflicto</i>	69
Figura 19 <i>Conocimiento sobre la prohibición obtener ventajas indebidas</i>	70
Figura 20 <i>Conocimiento sobre la prohibición realizar actividades de proselitismo político</i>	71
Figura 21 <i>Conocimiento sobre la prohibición hacer mal uso de la información privilegiada</i>	72
Figura 22 <i>Conocimiento sobre la prohibición presionar</i>	73

Figura 22 <i>Conocimiento sobre la prohibición amenazar</i>	74
Figura 24 <i>Conocimiento sobre la prohibición acosar</i>	75
Figura 25 <i>Conocimiento sobre la sanción amonestación</i>	76
Figura 26 <i>Conocimiento sobre la sanción suspensión</i>	77
Figura 27 <i>Conocimiento sobre la sanción monetaria de 12 UIT</i>	78
Figura 28 <i>Conocimiento sobre la sanción disolución del contrato</i>	79
Figura 29 <i>Conocimiento sobre la sanción despido de la entidad</i>	81
Figura 30 <i>Nivel de conocimiento del personal administrativo de la MPCH, 2024</i>	82

LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS USADAS

MPCH : Municipalidad Provincial de Chota.

ONU : Organización de las Naciones Unidas.

TI : Transparency International (Transparencia Internacional).

IPC : Índices de Precio al Consumidor.

RNSSC : Registro Nacional de Sanciones a Servidores Civiles.

DP : Defensoría del Pueblo

CGR : Contraloría General de la República

RESUMEN

El Código de Ética es fundamental para el desempeño de las funciones públicas, ya que su rol es controlar y guiar las actividades de los trabajadores del Estado, asegurando que se lleven a cabo de manera eficiente y adecuada. En este ámbito, el objetivo de estudio fue determinar el nivel de Conocimiento sobre el Código de Ética de la Función Pública del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Chota, 2024; la población y muestra a la vez estuvieron conformadas por los 41 administrativos (jefes de área) a los que se le aplicó una encuesta como técnica y un cuestionario de 28 ítems como instrumento; los resultados evidenciaron que el 29% de los encuestados cuentan con nivel de conocimiento alto sobre el Código de Ética de la Función Pública, el 59% presentan un nivel de conocimiento medio y el 12% cuentan con un nivel de conocimiento bajo; el nivel de conocimiento sobre el Código de Ética de la Función Pública del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Chota (MPCH) es medio, lo cual no es suficiente para garantizar un eficiente y adecuado ejercicio de la función pública.

Palabras clave: Deberes, función pública, principios, prohibiciones, sanciones.

ABSTRACT

The code of ethics is fundamental for the performance of public functions, since its role is to control and guide the activities of state workers, ensuring that they are carried out efficiently and properly. In this area, the objective of the study was to determine the level of knowledge about the Code of Ethics of the Public Function of the administrative personnel in the Provincial Municipality of Chota, 2024; the population and sample consisted of 41 administrative personnel (area chiefs) to whom a survey was applied as a technique and a 28-item questionnaire as an instrument.; the results showed that 29. The results showed that 29% of the respondents have a high level of knowledge of the Civil Service Code of Ethics, 59% have a medium level of knowledge and 12% have a low level of knowledge; the level of knowledge of the Civil Service Code of Ethics of the administrative personnel in the Provincial Municipality of Chota (MPCH) is medium, which is not sufficient to guarantee an efficient and adequate exercise of the civil service.

Keywords: Duties, public function, principles, prohibitions, sanctions.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción del problema

El Ministerio de Salud (MINSAL, 2020) define al Código de Ética de la Función Pública como un conjunto de valores, principios y deberes; con los cuales muchos Estados en el mundo buscan que un servidor público piense y actúe correctamente frente a las situaciones y funciones que se le encomienda.

Según la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2023) cerca del 25% de 13 billones de dólares destinados al consumo público mundial, se pierde a causa de la ausencia de la ética en las funciones que ejercen los servidores públicos, Gálvez (2021) reafirma lo descrito agregando que los múltiples perjuicios del personal administrativo en arcas de los Estados también se dan por la falta de aplicación de sanciones a las infracciones y por el desconocimiento de las normas éticas. La Fundación Internacional y Para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (FIIAPP) es una de las organizaciones que más esfuerzo está mostrando para promover las normas, guías y leyes que buscan mejorar el conocimiento de disposiciones éticas para un correcto ejercicio público mundial, esta intención se ha ido mostrando objetivamente mediante diagnósticos, asesoramientos, elaboración de guías de consultoría ética y a través de seminarios y talleres virtuales.

De igual forma, en Uruguay se identificó que el desconocimiento de la ética es una de las principales causas que afecta al país en temas políticos, jurídicos y doctrinales, que con el pasar del tiempo se ha convertido en un freno preciso y evidentemente del desarrollo económico nacional, ante esta situación se han tomado medidas de prevención como la creación de la Convención Interamericana y la Convención de las Naciones Unidas contra las faltas éticas, manifestando que los Estados que conforman las Convenciones adopten medidas como el cumplimiento de las normas de conducta que regularán el correcto y



adecuado cumplimiento de las funciones públicas para así prevenir intereses de conflicto y preservar la confianza e integridad de los servidores públicos Correa (2020).

En Ecuador, Chagcha et al. (2022) determinaron que las múltiples acciones antiéticas que generan perjuicio económico y una creciente desconfianza en la política por parte del pueblo, se deben al desconocimiento de principios éticos como la honestidad y responsabilidad por parte de los altos funcionarios del Estado, al mismo tiempo se determinó que el aprendizaje de los requerimientos, deberes y principios éticos para ejercer la función pública son la herramienta indispensable para tener un Estado libre de acciones que dañan al patrimonio estatal y, por ende, al bienestar del pueblo. La educación, la formación y la promoción constante de los valores morales y éticos serán medidas posibles para que el país sea menos víctima de actos cometidos por los mismos que gobiernan el país. (Chagcha et al., 2022).

En Chile, Castro (2021) determinó que los servidores públicos dan preferencia al conocimiento relacionado con sus funciones, descuidando al conocimiento sobre la ética; este desconocimiento a uno de los conocimientos indispensables para el ejercicio de la función pública ha terminado en múltiples perjuicios económicos para el Estado, en una población insatisfecha, en amonestaciones y en penas privativas de libertad por varios años para los autores de tales perjuicios; la virtud intelectual de un servidor público no solo debe contener conocimientos relacionados con sus funciones en una entidad pública, sino que también es su deber conocer la ética pública para confrontar creencias, actitudes morales, valores y responsabilidad funcionaria, esto con el objetivo de poseer directrices que ayuden a realizar una meditada acción práctica durante su desempeño en la función pública.

En México, el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP, 2020) determinó que la falta de conocimiento de la ética no solo está en los que ejercen la función



pública sino también en los que administran la justicia, evidenciándose a través de un alto número de delitos impunes que en su momento afectaron al patrimonio del Estado y al bienestar social de la población mexicana. Por otro lado, refiere que el deber ético de imparcialidad (neutralidad) es imprescindible, pero el más vulnerado y desconocido al momento de hacer justicia, puesto que, las denuncias que terminaron en una sanción o en pena privativa de libertad corresponden a servidores públicos con bajos rangos en una entidad pública, mientras que los casos impunes corresponden a los que tienen como presuntos autores a altos funcionarios. La solución para disminuir la impunidad y los diversos delitos cometidos a consecuencia del desconocimiento del Código de Ética en la Función Pública, no se debe centrar solo en tener un óptimo régimen legal, legítimo y honesto, sino que estas medidas se deben complementar con incentivos monetarios y reconocimientos institucionales, para que el conocer y aplicar la ética en el ejercicio de la función pública sea más notable que los actos perjudiciosos (Munive, 2022).

Según la Contraloría General de la República del Perú (CGR, 2022) el Perú cuenta con servidores públicos que tienen escaso conocimiento del Código de Ética, evidenciándose en los altos números de faltas de carácter administrativo, civil y penal y en la cantidad de funcionarios sancionados (más de 8, 730), estos efectos no solo perjudican a los autores de las faltas, sino que también afectan enormemente en el proceso de generación de valor social para satisfacer las necesidades del pueblo peruano; para mitigar este problema es necesario que cada entidad pública gestione capacitaciones constantes en ética, para que cada funcionario obtenga un conocimiento basado en valores, en responsabilidades, en principios y sobre todo en roles que ayuden al Estado y comprometan al funcionario a ejercer correctamente sus funciones.

Según Loyola (2023) en el Perú, existe ausencia de conocimiento de ética en los protagonistas del Congreso Peruano, debido a que la Comisión de Ética del Congreso ha



dado lugar a 119 casos de presuntas infracciones a las disposiciones legales de carácter ético, donde 15 de estos se reconocieron procedentes, otros en procesos y algunos más improcedentes; de los casos procedentes se tuvo que sancionar a 5 congresistas con recomendación pública, a 4 con una suspensión de 120 días, a 3 con amonestación escrita y con 30 días de multa, a 1 con suspensión de 60 días, a otro más con amonestación y 15 días multa y finalmente a 1 con amonestación y 10 días multa; esta realidad es contraria a lo que espera el pueblo, puesto que el desconocimiento y las múltiples acciones antiéticas provienen de autoridades públicas, dando un inadecuado ejemplo al resto de servidores públicos. La presencia del Código de Ética y la Ley del Servicio Civil, a pesar de no tener resultados notables, siguen siendo las medidas legales más importantes adoptadas por el Estado para comprender mejor el Código de Ética.

Mientras que (Torero et al. 2021, como se cita en Cabrera, 2023) describen que el Estado peruano enfrenta un creciente debilitamiento en el comportamiento adecuado y eficiente de los servidores públicos, dado que estos no cuentan con un claro conocimiento sobre los principios, deberes y prohibiciones éticas, esta razón lógica ha ido repercutiendo en la distribución injusta de los recursos asignados para el pueblo en general; trayendo consigo además de perjuicios políticos, económicos y sociales una enorme desconfianza en la política y en los que la ejercen; ante tal situación plantea como posible solución capacitar y recordarles constantemente de la existencia de sanciones o consecuencias que recaerían en ellos si hacen acciones que comprometan a los recursos económicos del Estado.

Según la Defensoría del Pueblo (DP, 2023) al primer bimestre del año 2023 presentó un reporte con 5, 860 casos en trámite por agravio a municipalidades, siendo el departamento Lima quién cuenta con mayor porcentaje de casos, puesto que de los 5, 860 casos, 1, 115 están dentro de la jurisdicción de la capital peruana; del mismo modo, la DP



describe que estos casos tienen su origen en el desconocimiento del Código de Ética de la Función Pública, puesto que las acciones como el peculado, colusión y negociación incompatible son por desconocer y no materializar principios como el respeto, idoneidad, transparencia e imparcialidad.

En Ucayali, Ígreda (2020) determinó que el distrito de Manantay vivió una crisis ética nunca antes vista en los servidores públicos, puesto que el personal que laboraba en la municipalidad de dicho distrito contó con un conocimiento sobre el Código de Ética por debajo de lo aceptado, generando presencia de actos de corrupción que han afectado al patrimonio del Estado y al bienestar de la población de Manatay.

Por otro lado, según la Contraloría General de la República (CGR, 2024) la Municipalidad Provincial de Chota, en los años 2021 y 2022 ha ido presentando altos índices de inconducta funcional. Los puntos que describen y evidencian tal situación son los siguientes:

Tabla 1

Indicadores de inconducta funcional en la Municipalidad Provincial de Chota 2021-2022

<i>Indicadores de inconducta funcional:</i>	2021	2022
Servidores públicos sancionados:	4	6
Número de proveedores con presunto fraccionamiento:	63	68
Número de investigaciones abandonadas:	243	249
Perjuicio económico en contrataciones sin proceso con presunto fraccionamiento:	S/ 6,249,001	S/ 9,265,002
Monto de contratos sin proceso de selección:	S/ 10,735,728	S/ 14,126,362
Costo acumulado de proyectos abandonados caducos:	S/ 233,586,304	S/ 250,314,439

Nota. Elaboración propia a base de los datos del Índice de Inconducta Funcional (INCO, 2024).



Asimismo, la CGR (2023) identificó que la MPCH al año fiscal 2023 se convirtió en la cuarta municipalidad provincial con mayor perjuicio económico de toda la región Cajamarca, más de 95 millones de soles fueron perdidos por diferentes acciones que carecen de requerimientos dispuestos en el Código de Ética; del mismo modo, la contraloría identificó que un gran número de servidores de la Municipalidad Provincial de Chota no declaran su información sobre: ahorros, colocaciones, depósitos, ingresos, bienes y rentas familiares, mostrando un notable desconocimiento sobre el deber de transparencia que es requerido y dispuesto en el artículo 7, numeral 2 del Código de Ética de la Función Pública.

Las posibles causas detrás de esta problemática podrían ser la falta de conocimiento sobre el Código de Ética de la Función Pública y el desconocimiento de las sanciones que un servidor público puede estar sujeto al infringir las normas que rigen el correcto ejercicio de la función pública, razones que, de seguir dándoles paso, las consecuencias recaerían directamente en el crecimiento económico y bienestar social de la población chotana, debido a que mientras más se desconozca sobre las disposiciones éticas, mayores serían los riesgos de que se presenten perjuicios ante el patrimonio público. Una de las soluciones a este problema sería la capacitación del servidor público a través de charlas y talleres sobre temas puntuales del Código de Ética; asimismo, como posible solución estaría la entrega de incentivos para aquel servidor público que, además de conocer el Código de Ética, lo materialice en el ejercicio de sus funciones.



1.2. Formulación del problema

1.2.1. Pregunta general

¿Cuál es el nivel de conocimiento sobre el Código de Ética de la Función Pública del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Chota, 2024?

1.2.2. Preguntas específicas

- ¿Cuál es el nivel de conocimiento sobre los principios del Código de Ética de la Función Pública del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Chota, 2024?
- ¿Cuál es el nivel de conocimiento sobre los deberes del Código de Ética de la Función Pública del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Chota, 2024?
- ¿Cuál es el nivel de conocimiento sobre las prohibiciones del Código de Ética de la Función Pública del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Chota, 2024?
- ¿Cuál es el nivel de conocimiento sobre las sanciones del Código de Ética de la Función Pública del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Chota, 2024?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar el nivel de conocimiento sobre el Código de Ética de la Función Pública del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Chota, 2024.



1.3.2. Objetivos específicos

- Describir el nivel de conocimiento sobre los principios del Código de Ética de la Función Pública del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Chota, 2024.
- Describir el nivel de conocimiento sobre los deberes del Código de Ética de la Función Pública del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Chota, 2024.
- Describir el nivel de conocimiento sobre las prohibiciones del Código de Ética de la Función Pública del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Chota, 2024.
- Describir el nivel de conocimiento sobre las sanciones del Código de Ética de la Función Pública del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Chota, 2024.

1.4. Hipótesis

Para Hernández-Sampieri et al. (2014) las hipótesis son descripciones tentativas de la correspondencia entre dos o más variables, las cuales se formulan según el alcance del estudio, refiriéndose que las investigaciones descriptivas contarán con hipótesis sí y solo sí en esta se pronostica un hecho o dato.

Por lo tanto, la presente investigación, al no tener un pronóstico de un dato o hecho y por ser una investigación de alcance descriptivo, no presenta hipótesis.

1.5. Justificación

La justificación teórica de esta investigación fue la Ética Discursiva, dado que permitió comprender que el conocer y actuar con ética está en la capacidad y decisión de uno mismo; en el Estoicismo, porque permitió comprender que muchas personas no actuarán éticamente mientras no sean obligadas por una autoridad legal; y en el



Hedonismo, porque ayudó a comprender que un servidor público estará más motivado de conocer la ética y materializarla siempre y cuando lo genere un beneficio material. Asimismo, como referencia teórica se empleó la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, esta permitió identificar las dimensiones e indicadores necesarios para un correcto estudio al nivel de conocimiento sobre el Código de Ética que regula la función pública peruana.

En relación con la justificación práctica, se manifestó en la gran importancia que tiene conocer el nivel de conocimiento sobre el Código de Ética de aquellas personas que están frente al dinero del pueblo; porque de la ética de estas personas dependerá que muchas de sus acciones y decisiones sean dirigidas en favor de la población y no en favor de ellos mismos.

Por otro lado, la justificación valorativa se fundamentó y se evidenció en las recomendaciones en favor de la Municipalidad Provincial de Chota; las recomendaciones buscarán que dicha municipalidad y otras municipalidades tomen una mayor importancia y gestión del conocimiento de ética en todo su personal, para que de esta forma los trabajadores sean más conscientes de sus deberes, principios, prohibiciones y de las sanciones que se le aplicarán en caso de cometer alguna infracción en pleno ejercicio de su labor pública.

Académicamente, la presente investigación se justifica, puesto que se llevó a la práctica muchos de los conocimientos que se han ido adquiriendo como estudiantes universitarios; asimismo, se espera que la presente investigación luego de ser sustentada y aprobada sea publicada y sirva como fuente y guía para futuros estudios de tipo básico y aplicativo.



1.6. Limitaciones

Para el desarrollo de la presente investigación no se presentaron limitaciones coyunturales, bibliográficas, de obtención de datos ni limitaciones económicas; esto facilitó culminar todas las actividades planteadas en el cronograma de trabajo y dentro de los plazos establecidos.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

Blanco (2023) en Venezuela, ejecutó una investigación en la cual se planteó como objetivo fundamental: reforzar la actuación ética de los servidores municipales de Sucre para consolidar una cultura institucional ética y satisfactoria para la ciudadanía; el producto de esta investigación consistió en un diseño de un programa de formación para el desempeño ético, este diseño fue estructurado en 4 fases: planificación, organización, ejecución y evaluación, proceso que inicia desde el diseño de contenidos éticos, hasta la respectiva retroalimentación del programa. Blanco, muy aparte de concluir que el municipio de Sucre necesitaba de un programa de formación ética para su personal, concluyó que este programa debe estar consagrado principalmente por 10 principios del Código de Ética como son: lealtad, vocación de servicio, equidad, decoro, disciplina, puntualidad, transparencia, honestidad, eficacia y responsabilidad. La metodología empleada en esta investigación es mixta (cuali-cuantitativa), descriptiva; la población estuvo conformada por 1,613 servidores públicos, mientras que la muestra la conformaron 344 de ellos; la muestra se obtuvo empleando el muestreo probabilístico simple, la recopilación de datos se realizó empleando técnicas como: la encuesta, la entrevista, la revisión de fuentes y la observación directa; y como instrumentos se empleó al cuestionario, la guía de la entrevista, el análisis documental y el registro anecdótico; y para el procesamiento y análisis de datos se empleó la estadística descriptiva.

El estudio revela que la existencia de normas éticas no garantiza que los servidores públicos lo comprendan y cumplan. Por lo tanto, es necesario que la entidad pública implemente un programa de capacitación continua para que su personal sea



educado en el marco ético y pueda desempeñar sus funciones de manera eficiente y adecuada.

Además, este estudio contribuirá al planteamiento y elaboración de las recomendaciones de la presente investigación.

Valdera (2024) en Lima, se planteó como propósito principal identificar cómo la transgresión del Código de Ética incide en la ejecución del POI de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana (DRELM) durante el año 2022; los resultados obtenidos demostraron la existencia de una correlación positiva entre el incumplimiento del Código de Ética y la ejecución del POI en la DRELM, dichos resultados permitieron que Valdera concluyera que es muy importante que los trabajadores públicos reciban más capacitaciones en temas éticos, sean más supervisados y sancionados ante cualquier infracción, puesto que, mientras más conocimiento tenga un servidor público de sus deberes éticos, mejor será su desempeño y contribución en el propósito institucional de una entidad pública. En cuanto a la metodología de la investigación, es de tipo básica, no experimental, de enfoque cuantitativo y con diseño descriptivo de nivel correlacional-causal; la población y muestra estuvo conformada por 100 y 80 funcionarios respectivamente; para la compilación de datos se empleó a la encuesta como técnica y al cuestionario como instrumento, para determinar la fiabilidad del instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach, mientras que, para determinar la correlación de las variables y comprobar la hipótesis se utilizó el Coeficiente de Rho de Pearson.

Esta investigación demuestra la relevancia que tiene el Código de Ética en la Función Pública, puesto que, mientras mayor conocimiento tengan los servidores públicos de sus deberes, principios, prohibiciones y de las sanciones a las que están



sujetos, mejor será su desempeño y comportamiento durante su ejercicio de la función pública, contribuyendo al logro de los múltiples objetivos institucionales.

Del mismo modo, Cardozo (2022) en Lima realizó una investigación a través de la cual se planteó como objetivo general determinar la relación entre la Ley 27815 y las faltas adversas a la administración pública en una Municipalidad Distrital de Lima. Los resultados demostraron que las variables tienen una relación directa y significativa, lo cual le permitió concluir que los diversos delitos que se dan dentro de la administración pública de una Municipalidad Distrital de Lima son por el desconocimiento de sus servidores a las disposiciones que brinda la Ley del Código de Ética de la Función Pública. La metodología que empleó Cardozo para hacer posible su investigación fue de tipo básica, con enfoque cuantitativo, diseño correlacional y de corte transversal; la muestra y población estuvo conformada por 56 trabajadores de una Municipalidad Distrital de Lima; el muestreo fue no probabilístico, mientras que para la compilación de datos se utilizó como técnica a la encuesta y como herramienta al cuestionario, para el análisis de fiabilidad del instrumento se empleó Alfa de Cronbach, mientras que para la validez del mismo se sometió al juicio de 3 expertos y finalmente para procesar los datos utilizó el software SPSS v21.

Este estudio, además de mostrar que una de las principales razones de muchos delitos contra los fondos públicos es la falta de conocimiento de normas éticas por parte de los funcionarios públicos, también permite comprender las múltiples consecuencias de sus decisiones; cuando los funcionarios públicos son declarados culpables, estas penas por faltas al Código Ético pueden variar desde una simple amonestación escrita hasta varios años de prisión.

Farfán et al. (2022) en Lima, en su artículo se planteó como propósito general: analizar la ética del servidor público; como resultados se identificaron altos índices de



inconducta funcional a nivel de país, donde con mayor constancia se da en las municipalidades provinciales, gobiernos regionales, direcciones de salud, ugeles y en los mismos poderes del Estado; asimismo, en esta revisión documental Farfán encontró altos niveles de desconfianza por los ciudadanos hacia la comisión de Alto Nivel de Corrupción, Procuraduría Anticorrupción, Ministerio Público y Poder Judicial; concluyendo que la ética es primordial para ejercer funciones transparentes, pero es poco empleada por muchos funcionarios y trabajadores del Estado, generando debilitamiento de la democracia y desconfianza por parte de la ciudadanía al Estado, ya que con estas actitudes solo se está frenando el desarrollo social y económico del país. La investigación fue de tipo básica, enfoque cualitativo y diseño descriptivo no experimental; como muestra se emplearon diversas tesis y artículos nacionales e internacionales referidos a la ética, como técnica empleó la revisión documental y la ficha de contenido y ficha bibliográfica como instrumento.

Este estudio muestra que los personajes con mayor responsabilidad ética en el país, los que deberían dar el ejemplo y ofrecer justicia a la población, son los principales protagonistas y autores de grandes porcentajes de actitudes antiéticas dentro de la administración pública.

Asimismo, este estudio respalda la justificación práctica de la investigación, puesto que describe y evidencia la gran problemática que se vive por el desconocimiento de la ética en personajes que ejercen la función pública.

Malpartida (2023) en Ucayali, desarrolló un estudio, el cual tuvo como objetivo principal determinar el nivel de relación entre la ética y el proceso de contrataciones en la Municipalidad Distrital de Irazola. En los resultados se evidenciaron una asociación positiva entre las variables, concluyendo que las contrataciones de bienes y servicios que realiza la Municipalidad Distrital de Irazola no se realizan de manera



correcta, dado que los funcionarios de esta municipalidad no actúan conforme a lo que dispone el Código de Ética. La metodología que se empleó es cuantitativa, de diseño no experimental, correlacional y de corte transversal; para la recolección de datos se empleó la encuesta como técnica y como instrumento el cuestionario; para identificar la fiabilidad del instrumento se utilizó alfa de Cronbach y el procesamiento de datos se ejecutó empleando Microsoft Excel y el programa SPSS; la población estuvo compuesta por 10, 214 pobladores del distrito de Irazola, mientras que la muestra por 357 ciudadanos.

Este estudio es contrastable con la presente investigación porque ayudará a comprender que la ética no solo ayuda o garantiza el buen comportamiento de los funcionarios públicos en el desempeño de sus funciones, sino que también juega un papel integral en la toma de decisiones y acciones; por ejemplo, en la contratación de bienes y servicios, que es un proceso en el que se invierten grandes sumas de dinero, de la ética de ciertos funcionarios dependerá si la totalidad del dinero aprobado se destinará para generar valor social o para generar beneficios particulares.

Por otro lado, Maguiña (2022) en Áncash, para obtener su grado de maestro, realizó una investigación que tuvo por finalidad: identificar de qué forma la ética la función pública se relaciona con el desempeño de los funcionarios del Gobierno Regional de Áncash. Los resultados demostraron una relación positiva entre las variables estudiadas; estos resultados ayudaron a que a Maguiña concluyera que a mayor presencia de principios éticos mayor será el desempeño de los funcionarios. Metodológicamente, fue una investigación de tipo básica con enfoque cuantitativo, diseño no experimental - correlacional y de corte transversal; la población y muestra estuvo conformada por 45 funcionarios con poder de decisión en el Gobierno Regional de Áncash, el muestreo fue no probabilístico, la compilación de datos se realizó a



través de la encuesta como técnica y del cuestionario como instrumento, y para el procesamiento y análisis de datos se empleó el programa SPSS.

Este estudio muestra que la ética, muy aparte de dirigir las acciones de un servidor público, también contribuye a que este cuente con un mejor desempeño laboral dentro de sus funciones que se le encomienda, esto es porque el código ético no solo está estructurado por disposiciones que solo busquen beneficio moral, sino que también está formado por deberes y principios como la eficiencia, idoneidad, uso adecuado del cargo y bienes del Estado y la transparencia, con los cuales se busca que un servidor público, además de ser ético, presente un buen desempeño laboral.

García et al. (2022) en Piura, realizaron una investigación, donde como objetivo principal estuvo proponer un principio o norma más eficaz en contra de las faltas éticas de los gobiernos descentralizados de Piura, como resultado a la investigación se propuso implementar criterios jurídicos más eficientes para así integrar una normativa reguladora más efectiva en contra de los actos antiéticos de los servidores públicos; estos resultados ayudaron a que se concluyera que en los gobiernos descentralizados de Piura, no existe una supervisión del comportamiento ético y de las acciones del personal, ya que se ha vulnerado los deberes de transparencia y ejercicio adecuado del cargo por falta de conocimiento, es más, no se ha cumplido con respetar la prohibición obtener ventajas indebidas evidenciándose en la distribución inadecuada a la población de presupuestos aprobados. La metodología que empleó para su investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo aplicada; de nivel descriptivo correlacional, causal; de corte transversal y diseño no experimental; la población 1 estuvo compuesta por 30 gobiernos locales y la población 2 por 15 abogados; la muestra 1 a su vez estuvo conformada por 10 gobiernos locales y la muestra 2 por los 15 abogados; el muestro fue no probabilístico y para la recopilación



de datos se usó la encuesta y el cuestionario como técnica e instrumento respectivamente; para el procesamiento de datos se empleó el programa estadístico SPSS V25.

Este estudio contribuirá a que las recomendaciones de la presente investigación sean más objetivas, ya que analiza cómo la aplicación de sanciones y el control de las acciones éticas mejorarán los resultados en la administración pública.

Asimismo, Palomino (2022) en Cusco, desarrolló una investigación que tuvo como propósito general: describir cómo el Tribunal de la Función Pública ha aplicado el carácter residual del Código de Ética de la Función Pública al adoptar decisiones sobre procedimientos administrativos; los resultados muestran que la Ley del Código de Ética de la Función Pública (Ley N° 27815) y la Ley de Servicio Civil (Ley N° 30057) regulan y sancionan la mala conducta de los servidores públicos, la existencia de 2 leyes para un mismo objetivo ha ido generando confusión en procedimientos administrativos y sancionadores, por lo que se concluyó que se debería normar que solamente una ley regule la ética y otra ley sea utilizada para aplicar las sanciones respectivas ante una infracción en pleno ejercicio de la función pública. Esta investigación como metodología presenta un enfoque cualitativo, la muestra la conformaron resoluciones de los años 2017 al 2021, el muestreo fue no probabilístico por conveniencia, la recolección de información se hizo a través del análisis documental y observacional, mientras que el procesamiento de datos se hizo mediante Microsoft Word y Mendeley.

Este estudio contribuye a tener claro que la Ley del Código de Ética y la Ley del Servicio Civil son diferentes, pero tienen el mismo objetivo que es regular la función pública dentro del contexto ético; asimismo, este estudio permite conocer y entender que existen deficiencias en el principio de legalidad en las normas que



regulan la ética en el Perú, puesto que para aplicar una sanción se tienen que analizar 2 leyes o una parte de cada una, generando confusión durante los procedimientos de carácter administrativo y sancionador.

Sal (2021) en una investigación ejecutada en Lima, se planteó como propósito principal identificar el grado de conocimiento sobre el Código de Ética de los servidores públicos de una entidad de saneamiento en el distrito de San Isidro; los resultados demostraron que un 92,9 % de los servidores contaron con un grado alto de conocimiento sobre el Código de Ética, lo que le permitió concluir que en dicha entidad de saneamiento, hay menos probabilidad de que se cometan actos ilícitos por parte del servidor público. La metodología que empleó Sal para su investigación es de tipo cuantitativo-descriptivo, de diseño no experimental y de corte transversal; la población y muestra a la vez estuvo conformada por 28 colaboradores del sector saneamiento situado en San Isidro; para obtener la muestra se empleó el muestreo no probabilístico por conveniencia, para la compilación de datos se utilizó a la encuesta y al cuestionario como técnica e instrumento respectivamente, y para el análisis de datos se empleó el software estadístico denominado SPSS V26.

Un servidor público ético es una de las mejores garantías con las que puede contar cualquier entidad pública a nivel nacional, porque mientras más ético sea un trabajador, la entidad disminuirá el riesgo a ser víctima de cualquier tipo de corrupción, actitud o acción antiética que no solo perjudicará a la reputación de la función pública, sino a la entidad y a la política, ya que en un tiempo no muy lejano estas acciones repercutirán en el crecimiento económico y bienestar social de toda una jurisdicción.

Chumbe et al. (2020) en Ucayali, realizaron una investigación en la que se plantearon como propósito de estudio: determinar el grado de conocimiento respecto al Código de Ética y su relación con los puestos que ocupan los servidores de la



Municipalidad Distrital de Yarinacocha, como resultado obtuvieron que el 13% ciento de los servidores poseen un alto conocimiento, el 25% medio, el 50% bajo, y el 13% ningún conocimiento; por otro lado, identificaron que el nivel de conocimiento sobre ética es mayor en los cargos administrativos respecto al personal de limpieza o vigilancia, y por último determinaron que los servidores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha no conocen ni están capacitados sobre el Código de Ética de la Función Pública. La investigación que realizaron es de tipo cuantitativa, no experimental, con diseño descriptivo-correlacional; la población estuvo conformada por 650 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha; el conocimiento sobre la ética varía de acuerdo a las áreas y cargos; llegando a la conclusión de que el grado de, la muestra fue probabilística y estuvo conformada por 64 colaboradores; para la recopilación de datos emplearon la encuesta como técnica y como instrumentos emplearon: la cédula de entrevista, el cuestionario y la lista de cotejo; mientras que el procesamiento y análisis de datos lo ejecutaron empleando el software estadístico denominado SPSS V26.

El Código de Ética no estipula que un servidor público con cargo administrativo conozca el Código de Ética y un trabajador sin cargo administrativo no lo conozca, al contrario, la ley 27815 dispone que todo servidor público, independientemente del rango, puesto o perfil, debe conocer y cumplir con lo que esta exige; por esta razón Chumbe et al. sugieren que las entidades públicas gestionen capacitaciones referidas a la ética y que estas estén al alcance de todo el personal activo y sin exclusión alguna.



2.2. Bases teóricas científicas

Teoría de Ética Hedonista

Es un modelo de ética teológica donde Aristóteles (ca. 345 a.c., como se citó en la Junta de Andalucía, s.f.) sostiene que todo ser humano tiene como principal meta a la felicidad; todos los actos que realice cada persona están dirigidos y enfocados en su felicidad, refiriéndose a que todos pueden ser felices, pero no todos pueden serlo con una misma cosa, con el mismo logro, en el mismo lugar, con la misma comodidad, y con otras mismas situaciones; es por ello que los hedonistas, al saber que existen diversas formas particulares con las que una persona puede ser feliz, plantean en que toda persona será más feliz, más racional, más eficiente y más ética, siempre y cuando esta labore en un contexto donde le permitan autorrealizarse haciendo uso de sus dones.

Asimismo, este modelo de ética defiende y a la vez plantea un carácter de heteronomía ética, lo que significa que una persona actuará con ética siempre y cuando le sea impuesto por un tercero o a través de una norma que cumplirá por voluntad propia; con esta última postura ayudó a entender el porqué de la presencia del código de la ética o de una norma para regular la función pública en el Perú y en el resto del mundo.

El modelo hedonista contribuyó en la presente investigación al momento de realizar recomendaciones, dado que es muy importante que todas las entidades públicas consideren que un trabajador al realizar funciones para las cuales es capaz, será un trabajador más eficiente, más feliz y sobre todo se contará con una persona más racional y, en consecuencia, estas entidades estarán frente a un menor riesgo de que tal personal termine cometiendo actos antiéticos.



Teoría de Ética Deontológica

Este modelo plantea y defiende la autonomía moral y rechaza a la heteronomía, esto significa que la acción moral debe cumplirse como un deber personal y no impuesto o planteado por un tercero, como se evidencia en la actual función pública mundial, aprobando leyes, códigos y reglamentos que buscan nada más que controlar y guiar el comportamiento del servidor público por el camino de la ética.

El deseo de la ética deontológica es muy positivo, pero con el pasar del tiempo la autonomía moral ha ido debilitándose, generando un constante incremento de faltas en contra de la administración pública mundial; es por esa misma razón que la alternativa más práctica e inmediata por parte de los gobiernos ha sido adoptar el carácter de heteronomía y no como remplazo a la autonomía ética sino como apoyo a la moral propia que cada servidor público debe tener.

En tanto, la teoría deontológica es muy importante en esta investigación, ya que ayudó a comprender que lamentablemente el interés de ser éticos por cuenta propia ha ido disminuyendo, y es por esta razón lógica que cada gobierno ha ido apoyándose en la heteronomía para controlar y guiar el comportamiento de sus trabajadores públicos; de la misma manera, ayuda a comprender y responder al porqué de la existencia de un código que regule el ejercicio de funciones en el Estado peruano y el resto del mundo.

Teoría de los Delitos de Infracción de Deber

Roxin (1963, como se citó en Salinas, 2010) es un modelo que emplean muchos países y entre ellos el Perú, este modelo ayuda especialmente a la Fiscalía de la Nación al momento de identificar al autor central y cómplice de las infracciones en contra de las entidades públicas, Roxin ayuda a que la fiscalía como primer paso comprenda que el autor central de un delito o acto antiético frente a la administración pública será el



que tiene un vínculo con el deber especial, y este vínculo nace al momento de firmar un contrato de trabajo legal con el Estado a través de cualquiera de sus entidades descentralizadas a nivel nacional; Roxin indica que si un funcionario obliga o remunera a que ejecute un delito o acto antiético, dicho funcionario no se salvará de la responsabilidad de tal acto o delito a pesar de que este no lo cometiera; por lo tanto, el autor central de un delito o acto antiético en contra de la administración pública será quién infringe el deber especial independientemente si este participó en el acto o pagó para cometerlos.

Este modelo es muy importante, ya que ayudó a diferenciar al autor central del cómplice en una falta pública; asimismo, ayuda a entender que el cómplice no tendrá una falta mayor al autor central; al mismo tiempo, Roxin ayuda a comprender que un funcionario puede cometer una falta o delito sin mancharse las manos a costa de un trabajador o tercero que sí tiene a la ética pública como marco de sus acciones, y que por fuerza mayor puede ser obligado a hacer lo contrario.

2.2.1. Código de Ética de la Función Pública

Según la Contraloría General de la República del Perú (CGR, 2016) el Código de Ética es una herramienta legal que regulariza preceptos, compromisos y restricciones al ejercer una función como servidor del Estado.

A. Principios.

Según el Código de Ética de la Función Pública. Ley N.º 27815 de 2002.

Art. 6. 22 de julio de 2002 (Perú) los principios son 10 y los describe de la siguiente manera:

- **Respeto.** Cumplir con los procesos descritos en las normativas (Delgado, 2013).
- **Probidad.** Actuar con honorabilidad, haciendo prevalecer siempre la realidad de los hechos (Jordán, 2017).



- **Eficiencia.** Lograr resultados haciendo uso adecuado de los recursos disponibles (Real Academia Española, 2023).
- **Idoneidad.** Contar con la capacidad intelectual y los conocimientos más actualizados en el área en que se desempeña (Martínez, 2018).
- **Veracidad.** Actuar con la verdad ante hechos que son materia de investigación (Gudiña, 2023).
- **Lealtad.** “Es el respeto a la ley en sentido jurídico y también a las normas morales” (Capra, 2013).
- **Obediencia.** Se da cuando un trabajador respeta a sus superiores mediante el cumplimiento de las actividades que se le encomienda (Pacheco, 2013).
- **Justicia.** “Consiste de dar a cada uno lo que le corresponde, es decir, de organizar una sociedad según los principios de la honestidad, la equidad y la razón” (Equipo editorial, 2024).
- **Equidad.** “Es la búsqueda de justicia e imparcialidad, dando a cada quién lo que le corresponde sin importar su situación o condiciones en la que este, es dar un trato igualitario a los que están en desventaja o son discriminados” (Latorre et al. como se citó en Vivalio, 2013).
- **Lealtad al Estado de Derecho.** Consiste en obedecer y cumplir las disposiciones que dicta la Constitución y otras normas en favor del servicio a la nación (Valarezo, 2023).

B. Deberes

- **Neutralidad.** Ejercer funciones con absoluta imparcialidad, dejando de lado toda vinculación que conlleve buscar beneficio personal (Capcha, s.f.).



- **Transparencia.** Presentar información real, completa y oportuna cuando esta sea requerida por los superiores o la ciudadanía (Universidad en Internet [UNIR], 2023).
- **Discreción.** Guardar absoluto silencio sobre la información privada que un servidor público maneja producto de su servicio en una entidad del Estado (Mesquida, 2003).
- **Ejercicio Adecuado del Cargo.** Trabajar cumpliendo funciones sin alterar ni suplir responsabilidades (Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas[INEN], 2020).
- **Uso adecuado de los bienes del Estado.** Distribuir responsablemente los bienes para la ejecución de las actividades encomendadas (INEN, 2020).
- **Responsabilidad.** Consiste en cumplir con las funciones asignadas en contrato e incluso las inherentes a estas sin incurrir en usurpación de funciones (INEN, 2020).

C. Prohibiciones

- **Mantener Intereses de Conflicto.** Se da cuando un trabajador mezcla o involucra temas personales con el del trabajo, lo que puede generar un mal ambiente de trabajo y por ende deficiencia de las funciones a su cargo y la de los demás (CGR, 2023).
- **Obtener ventajas indebidas.** Consiste en utilizar al cargo como medio para facultarse de información o actos que dañen a la entidad en que se labora (Pablo, 2021).
- **Realizar Actividades de Proselitismo Político.** Subvencionar con recursos o bienes del Estado a actividades que vayan en contra o en favor de organismos políticos (Villena, 2021).



- **Hacer mal uso de la información privilegiada.** Se produce cuando un servidor público, ya sea activo o no, utiliza la información confidencial de una organización con el fin de obtener beneficio personal (Villena, 2021).
- **Presionar.** Consiste en hacer uso del cargo para pedir a un trabajador de menor jerarquía que realice acciones que no están al alcance de sus funciones y que en algunos casos van en contra de su propia voluntad y ética (Rodríguez, 2023).
- **Amenazar.** Se da cuando un trabajador emplea su jerarquía para anunciar a otro trabajador o tercero, la intención de generarle un daño de cualquier índole si este no accede a sus peticiones (Rodríguez, 2023).
- **Acosar.** Ejercer la fuerza o voz transgrediendo a la persona con el fin de atemorizarle y buscar un beneficio propio (Huaraca, 2021).

D. Sanciones

- **Según el Reglamento de la Ley 27815, los tipos de sanciones son las siguientes:**
- **Amonestación.** Según la RAE (s.f.), es advertir verbalmente o de manera escrita de las consecuencias que podrían recaer sobre una persona si esta sigue infringiendo después de haberlo prohibido ciertas acciones o comportamientos antiéticos.

Asimismo, refiere que una amonestación no siempre advierte, sino que también puede traer consigo una sanción de manera escrita, generalmente estas sanciones serían por infracciones leves.
- **Suspensión.** Es la interrupción de las labores por tiempo determinado, en este caso el trabajador no presta labores ni es acreedor de remuneración alguna (Deglane, 2023).



- **Multa de hasta 12 UIT.** Según el Servicio de Administración Tributaria de Lima (SAT, 2021) es la imposición de carácter monetario por desacato a las normativas que regulan la función pública.
- **Resolución contractual.** Según el Diccionario Panhispánico (DEJ, 2023) es una sanción que consiste en la disolución inmediata de un contrato de trabajo a causa del incumplimiento o infracción por parte del trabajador durante su ejercicio de la función pública.
- **Despido.** Esta sanción se hace efectiva cuando el trabajador incurre en una infracción de carácter grave, ya sea por desacato a la normativa vigente, por incumplir el contrato de trabajo o por infringir reglas internas de la entidad (Escuela de Administración de Negocios para Graduados (ESAN), 2019)).

2.3. Bases normativas

Código de Ética de la Función Pública. Ley N° 27815 de 2002. 22 de julio de 2002 (Perú)

Es la base normativa más directa e importante de la presente investigación; a través de esta ley, el poder ejecutivo del Estado peruano aprueba el Código de Ética de la Función Pública, en el cual se describe sobre los principios, deberes, prohibiciones y las sanciones respectivas que guían al trabajador público desde el primer día que ejerza la función pública.

Esta norma, muy aparte de actuar como base normativa para la presente investigación, contribuyó con la descripción clara y precisa sobre los elementos de dicho Código de Ética, elementos que en la presente investigación actuaron como dimensiones.



Código de Ética de la Función Pública. Ley N° 27815 de 2002. Art.4, numeral 4.3. 22 de julio de 2002 (Perú).

Es la base legal donde especifica que una persona para ejercer la función pública, previamente debe de conocer el Código de Ética de la Función Pública.

Esta norma es muy significativa porque participa como respaldo a la justificación práctica de la presente investigación, puesto que se buscó evaluar un conocimiento que es dispuesto y requerido por norma.

Código Penal Peruano: D. L. N° 635 de 2018. Artículos 361 al 426. 16 de setiembre de 2018 (Perú).

En esta parte del código penal, se describe los posibles delitos que los funcionarios pueden llegar a cometer; en qué consiste cada delito y la condena por cada infracción cometida ante el sector público y/o privado.

Esta norma es contrastable con esta investigación, puesto que permitió conocer que las acciones antiéticas por parte de los trabajadores del Estado no siempre tienen su límite en una simple amonestación o un despido de la entidad, sino que las consecuencias por infringir o incumplir algo normado pueden ir hasta una condena privativa de libertad por muchos años.

Esta norma, además de proporcionar un panorama claro sobre las consecuencias a las que un servidor público está sujeto, también da a entender que es una norma que sirve para el proceso sancionador ante las faltas que se cometan en pleno ejercicio de la función pública.



Ley N° 27444 de 2001. Disposiciones sobre el Procedimiento Administrativo General. Artículos 243 y 244. 21 de marzo de 2001. D.S. N° 004-2019-JUS.

Estos artículos permiten conocer cuáles son los derechos y deberes que tiene un servidor público al momento de ser fiscalizado por infringir el Código de Ética de la Función Pública.

Esta norma es muy importante, dado que existen muchas veces que un servidor público es acusado de algo que no cometió, por lo que es muy importante que además de conocer cuáles son sus deberes para ejercer, también es muy importante que, conozca cuáles son sus derechos para defenderse ante cualquier injusticia.

Ley N° 27806 de 2023. Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública. Artículo 7. 2 de agosto de 2002. D.S. N° 021-2019-JUS.

Esta ley tiene por objetivo promover y regular que todos los ciudadanos tengan el derecho a la información necesaria y suficiente de los actos que se realizan en el Estado.

Dicha ley ha sido de gran valor para la ejecución de la presente investigación, dado que, al momento de solicitar la lista del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chota, esta norma ha sido el respaldo y la garantía legal para tal petición.

Resolución N° 040-2023-JDCCPP/AG. Código de Ética del Contador Público Peruano. 8 de abril de 2023.

Este código presenta un conjunto de normas basadas en estándares de ética internacional, la cual tiene por objetivo regular la conducta del contador público colegiado, siendo aplicables al desempeño de la profesión contable en cualquiera de sus formas o modalidades.



Esta norma presentó un valor muy importante en la presente investigación, ya que su objetivo y contenido tienen concordancia con el propósito y el alcance del Código de Ética de la Función Pública, el cual servirá como base y referencia para la formulación de las preguntas que formaron parte del cuestionario.

2.4. Definición de términos básicos

Bienes del Estado. “Son aquellos bienes que están bajo el dominio de la Administración Pública, pueden ser muebles o inmuebles, su particularidad se encuentra en que el titular, es el Estado” (Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento” [MVCS], s.f.).

Código de Ética. “Conjunto de normas y valores tendientes a regular la conducta de las personas dentro del contexto y ambiente de un centro de trabajo, proponiendo una normativa que deberá ser cumplida de manera obligatoria por los integrantes del centro de trabajo” (Ministerio de Transportes y Comunicaciones [MTC], 2022).

Conocimiento. “La información que el individuo posee en su mente, personalizada y subjetiva, relacionada con hechos, procedimientos, conceptos, interpretaciones, ideas, observaciones, juicios y elementos que pueden ser o no útiles, precisos o estructurales” (Florez, 2005).

Delito. “Es una acción que va en contra de lo establecido por la ley y que amerita un castigo o sanción penal” (Ministerio Público Fiscalía de la Nación [MPFN], 2023).

Ética. “Es la disciplina filosófica que estudia la moral, la conducta y las obligaciones del hombre ante sus semejantes” (Prado, s.f., como se citó en Torres, 2003).

Función pública. “Es una actividad realizada en favor de la ciudadanía y en nombre o al servicio del Estado en cualquiera de sus niveles, es realizada temporal o permanente, remunerada u honoraria.” (Código de Ética de la Función Pública. Ley N° 27815 de 2002. Art. 2. 22 de julio de 2002 (Perú)).



Funcionario. “Persona que desempeña una función política reconocida por reglas, y en representación al Estado o a una parte de la población, su elección puede tener lugar en elecciones directas o generales, nombramiento o remoción. ((Ley 28175 de 2004. Art. 4, numeral 1. 28 de enero de 2004 (Perú)).

Moral. “Sistema de normas, principios y valores mediante los cuales se rigen las relaciones mutuas entre los individuos y la sociedad se sigue libre y conscientemente por convicción interna, no de manera mecánica, externa o impersonal” (Prado, s.f., como se citó en Torres, 2003).

Municipalidad. “Órgano de gobierno promotor del desarrollo provincial, con personería jurídica de derecho público y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines.” (Ley Orgánica de Municipalidades. Ley N° 27972 de 2003 (Perú)).

Personal administrativo. Es el personal que se dedica a la gestión diaria de una entidad pública y a todas las actividades que esta conlleva; generalmente dependen del titular, dentro de sus labores principales están: apoyo a la dirección y coordinación con otros departamentos (Rus, 2021).

Servidor público. “Funcionario o empleado de una unidad estructural del Estado, independientemente de que sea designado, contratado, autorizado o electo, que realiza actividades o funciones en nombre o al servicio de la administración del Estado.” (Código de Ética de la Función Pública. Ley N° 27815 de 2002. Art.4, numeral 4.1. 22 de julio de 2002 (Perú)).

UIT. Es un valor monetario aprobado y actualizado por el Ministerio de Economía y Finanzas cada año y sirve como referencia para para determinar impuestos, infracciones, multas y otros aspectos tributarios. (Ministerio de Economía y Finanzas [MEF], 2024).



CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Método de investigación

Para Rodríguez et al. (2017) una investigación de carácter científico puede emplear los siguientes métodos: dialéctico, deductivo, analítico, sintético, histórico, entre otros métodos; en la presente investigación se utilizaron los siguientes métodos:

Deductivo: porque para plantear conclusiones particulares sobre el nivel de conocimiento sobre el Código de Ética de la Función Pública, se tuvo que desarrollar un análisis general basándose en diversas teorías como la Ética Discursiva, Hedonismo, Formalismo y Estoicismo; en adición a las teorías, se analizaron disposiciones legales como la Ley N° 27815 Ley del Código de Ética de la Función Pública y la Ley N° 30057 Ley del Código Civil (Experto Universitario, 2022).

Analítico: puesto que para realizar un análisis adecuado de la variable conocimiento del Código de Ética de la Función Pública, se descompuso a la misma en sus respectivas dimensiones: deberes, principios, prohibiciones y sanciones; posteriormente a ello se enumeró los indicadores fundamentales que facilitaron medir eficazmente a las cuatro dimensiones, esto con la finalidad de identificar de una manera objetiva cuál es el nivel de conocimiento sobre el Código de Ética del personal administrativo que labora en la Municipalidad Provincial de Chota (Tesis et al., 2024).

Sintético: porque después de dividirse a la variable conocimiento sobre el Código de Ética de la Función Pública en dimensiones, se analizó cuidadosamente a través de sus indicadores, terminado con el análisis general de la variable considerando la unificación de las cuatro dimensiones evaluadas (Universidad Estatal Amazónica [UEA], 2023).



Histórico: se empleó al momento de buscar estudios previos, teorías, normas, definiciones, libros y artículos relacionados con la variable conocimiento del Código de Ética de la Función Pública, esto con la finalidad de dar referencia, de respaldar científicamente y normativamente a la investigación (Sapiens, 2023).

Descriptivo: se empleó para describir la realidad problemática, las definiciones, teorías y las normas relacionadas con la variable conocimiento sobre el Código de Ética de la Función Pública, de la misma manera, este método se empleará para el respectivo análisis, interpretación y explicación sobre cuál es el nivel de conocimiento sobre el Código de Ética de la Función Pública a nivel internacional, nacional, regional, local y en la Municipalidad Provincial de Chota (Guevara et al., 2020).

Matemático: se usó en varios procesos de la investigación, en especial al momento de calcular el tamaño de la muestra y al momento de aplicar la estadística a toda la información que se recopiló previamente; de la misma manera, este método contribuyó al momento de interpretar los resultados y representarlos numéricamente, haciendo que el producto de este trabajo de investigación sea más entendible y comprensible (Universidad Autónoma de Guerrero [UAGRO], 2024).

3.2. Tipo de investigación

Considerando la clasificación de Hernández- Sampieri y Mendoza (2014) sobre los tipos de investigación, este trabajo empleará los siguientes:

3.2.1. Según su finalidad: es básica, porque esta investigación no buscó identificar las causas o consecuencias que puede generar el desconocimiento del Código de Ética por parte de un servidor público, por el contrario, esta investigación solo buscó describir cuál es el nivel de conocimiento sobre el Código de Ética de la Función Pública para que, a partir de los resultados, la investigación sea



empleada para futuros estudios aplicativos que busquen dar solución al problema que enfrenta la actual función pública mundial a causa del desconocimiento del Código de Ética por parte de los que la administran.

- 3.2.2. Según el alcance:** es de tipo descriptivo, porque esta investigación tuvo el propósito de identificar las características de una población en estudio, que en este caso fue identificar cuál es el nivel de conocimiento sobre el Código de Ética de aquellas 41 personas que realizan funciones administrativas dentro de la Municipalidad Provincial de Chota durante el periodo 2024.
- 3.2.3. Según el diseño:** es de tipo no experimental, dado que durante el estudio no se manipuló o alteró la variable conocimiento sobre el Código de Ética de la Función Pública, de esta manera, la calidad de los resultados de esta investigación se depositó en el cuestionario conformado por 28 preguntas politómicas; por otro lado, es de corte transversal porque la información recopilada fue durante una sola fecha correspondiente al año 2024.
- 3.2.4. Según la fuente de los datos obtenidos:** es de campo, porque los datos que caracterizan al conocimiento sobre el Código de Ética por parte de los administrativos de la MPCH se obtuvieron empleando un cuestionario a cada unidad de análisis que sea parte de la muestra.
- 3.2.5. Según el enfoque:** es cuantitativa porque los datos sobre el nivel de conocimiento sobre el Código de Ética por parte de los 41 administrativos de la MPCH, fueron recolectados con la ayuda de un cuestionario como herramienta, que luego pasarán por un tratamiento matemático y estadístico para finalmente ser representados en datos numéricos y valores porcentuales para un mejor análisis e interpretación.



3.3. Diseño de investigación:

Es no experimental, porque no se manipuló deliberadamente la variable conocimiento del Código de Ética de la Función Pública; también fue de corte transversal descriptivo porque la información se recopiló durante un solo momento y periodo correspondiente al año 2024 (Hernández-Sampieri y Mendoza (2014).

Figura 1

Esquema del diseño de investigación descriptiva

(Conocimiento sobre el Código de Ética de la Función Pública)

X₁



- Realizar Actividades de Proselitismo Político
- Hacer mal uso de la información privilegiada
- Presionar
- Amenazar
- Acosar

- Amonestación
- Suspensión
- Multa de hasta 12 UIT
- Resolución contractual
- Despido

Sanciones

3.5. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.5.1. Población

Según el Acuerdo de Consejo Municipal N° 173-2020-CMPCH-SO, se aprueba el Organigrama Estructural de la Municipalidad Provincial de Chota, el cual está conformado por 41 áreas administrativas; los responsables de cada una de estas áreas formaron parte de la población o universo del presente estudio. (Ver anexo 7)

Criterio de inclusión. Se incluyó a todas las áreas administrativas, por lo conforman los jefes, los que ejercen autoridad sobre sus subordinados y son los que tienen mayor poder de decisión en la ejecución de actividades públicas, convirtiéndose en un grupo relevante para los objetivos de investigación.

Criterio de exclusión: Se excluyó al resto de personal de la MPCH porque la municipalidad cuenta con varios tipos de personal como: personal contratado por terceros, CAS, personal de apoyo u otros que solo están



laborando temporalmente dentro de la institución pública, convirtiéndose en un grupo sin relevancia para los objetivos de investigación.

3.5.2. Muestra

La muestra estuvo conformada por 41 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chota, activos durante el periodo 2024.

3.5.3. Muestreo

No se realizó, puesto que la muestra estará conformada por la totalidad de la población.

3.5.4. Unidad de análisis

Estuvo conformada por cada trabajador administrativo de los 41 que forman parte de la población y muestra, a la vez, que cada unidad de análisis es un trabajador activo laboralmente, ejerciendo actividades administrativas en la Municipalidad Provincial de Chota durante el año 2024.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

Para el proceso de compilación de datos se usó el cuestionario basado en escala Likert con tres niveles: alto, medio y bajo; dicha técnica se empleará con la finalidad de reunir información necesaria y adecuada, para posteriormente ser procesada y analizada a través de la estadística.

Asimismo, la técnica que se empleó para la respectiva compilación de datos generados por investigaciones previas y relacionadas con la variable en estudio fue la revisión documentaria, el uso de esta técnica facilitó identificar y analizar múltiples tesis, artículos, páginas web y organismos corporativos.



3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Para la compilación de datos se empleó un cuestionario conformado por 28 preguntas politómicas, este se aplicó de manera directa y presencial con la finalidad de que la información sea adecuada para luego tabularlo, presentarlo e interpretarlo a través del uso de tablas y figuras. (Ver anexo 2)

Previo a la aplicación del cuestionario, este fue validado mediante el juicio de tres expertos a través de la técnica V de Aiken, mientras que su fiabilidad se garantizó mediante el coeficiente del Alpha de Cronbach, estas técnicas se emplearon con ayuda de programas informáticos como hoja de cálculo y software estadístico.

3.7. Procesamiento y análisis de datos

3.7.1. Procesamiento de datos

Los resultados que se identificaron en la presente investigación se tabularon en hojas de cálculo, facilitando la obtención de tablas y figuras, mientras que para el procesamiento de análisis de datos se empleó un programa estadístico que fue de mucha ayuda para determinar la información requerida.

3.7.2. Análisis de datos

Para un eficiente y correcto análisis de datos se empleó la estadística descriptiva a través de tablas, figuras y baremos.

- Las tablas se emplearon para organizar, ordenar y clasificar los múltiples datos numéricos en columnas y filas.
- Las figuras contribuyeron con la representación clara y precisa de los datos que se tabularán previamente en tablas.



- La baremación fue de gran ayuda para determinar el rango de preguntas correctas que representan el nivel de conocimiento: nivel bajo, medio y alto.

Tabla 3

Baremo del nivel de conocimiento sobre el Código de Ética de la Función Pública en la MPCH

Rango (Preguntas Correctas)	Nivel
[0 – 09]	Bajo
[10 – 19]	Medio
[20 – 28]	Alto

3.8. Aspectos éticos y rigor científico

La calidad científica y la ética de los autores en esta investigación se materializaron a través de la aplicación de los siguientes principios:

Beneficencia. A través de esta investigación se obtuvo datos y resultados con los cuales se formularon algunas recomendaciones que beneficiarán de manera directa a la Municipalidad Provincial de Chota, asimismo, tales recomendaciones pueden ser útiles para las municipalidades y demás entidades públicas descentralizadas de nivel local, regional y nacional.

Dignidad. Las personas evaluadas y todas aquellas que contribuyeron constantemente en el desarrollo de la presente investigación fueron respetadas, valoradas y tratadas con igualdad sin infringir ninguno de sus derechos como personas.

Reserva. La información sobre el personal administrativo que labora en la Municipalidad Provincial de Chota, ha sido obtenida con la debida autorización de la persona y con el cargo competente; asimismo, la información que se adquirió fue empleada tomando muy en cuenta las respectivas normas de protección de datos



personales y organizacionales, con la finalidad de preservar la información, mantener discreción y sobre todo evitar generar problemas internos en tal entidad.

Por otro lado, para garantizar la calidad de la presente investigación, se empleó el rigor científico desde inicio a fin, basado en credibilidad, aplicabilidad, citas y referencias.

Credibilidad. Con respaldo de la Ley N° 27806 Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, se logró acceder a información válida y necesaria para el desarrollo de la presente investigación, y de esta manera obtener y publicar resultados verídicos, creíbles y confiables para los usuarios de esta investigación y para la comunidad científica en general.

Aplicabilidad. El presente trabajo de investigación estudió una variable que a la vez es una ley, y dicha ley tiene un alcance local, regional y nacional, permitiendo que los estudios realizados puedan ser aplicados en otras entidades públicas y en otros contextos que compartan el interés o problema común.

Citas y referencias. Todas las investigaciones que fueron indispensables para describir el problema y para respaldar esta investigación, han sido citadas de manera responsable haciendo uso de las normas APA 7ma edición, con la finalidad de evitar el plagio y hacer prevalecer la autenticidad de todo el contenido que da forma al presente trabajo.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

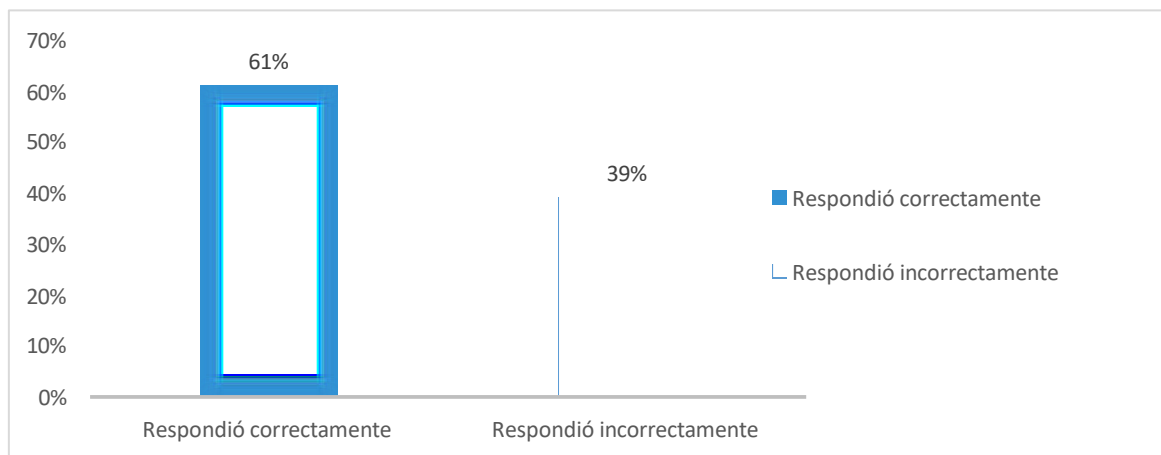
4.1 Análisis e interpretación de resultados.

4.1.1. Objetivo específico 1

Describir el conocimiento sobre los principios de la Función Pública del Personal Administrativo en la Municipalidad Provincial de Chota, 2024.

Figura 2

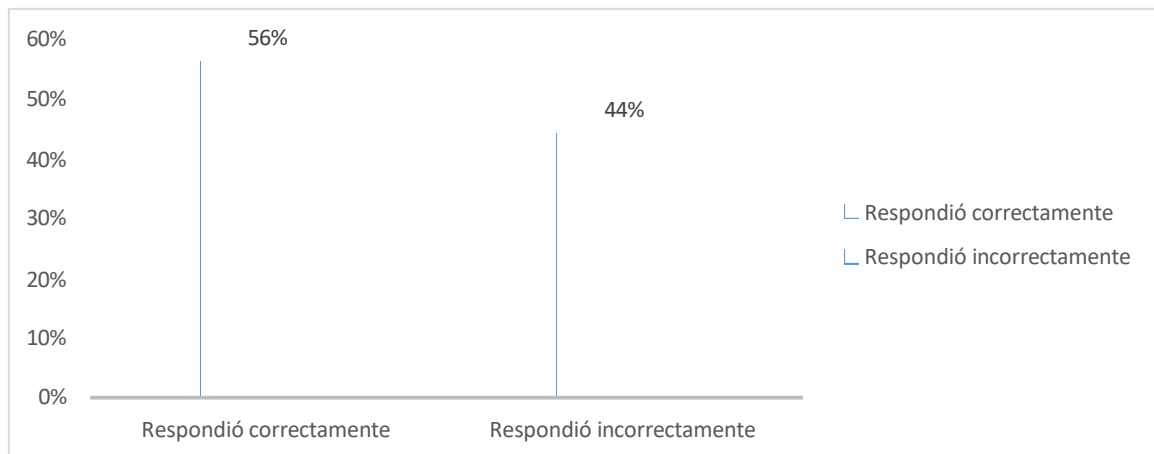
Conocimiento sobre el principio respeto



En la figura 2 se observa que de 41 administrativos de la MPCH, el 61% respondieron correctamente a la pregunta plantada sobre el principio respeto, mientras que el 39% respondieron incorrectamente; esto evidencia que más del 50% conoce que el respeto a la Constitución y todas las leyes que derivan de esta es imprescindible para ejercer funciones administrativas dentro de la función pública, lo contrario se muestra en un 39% de trabajadores administrativos, significando un posible riesgo a que estas personas en algún momento quebranten o violen alguna normativa legal perjudicando al curso de la gestiones económicas y administrativas destinadas al bienestar de la población chotana.

Figura 3

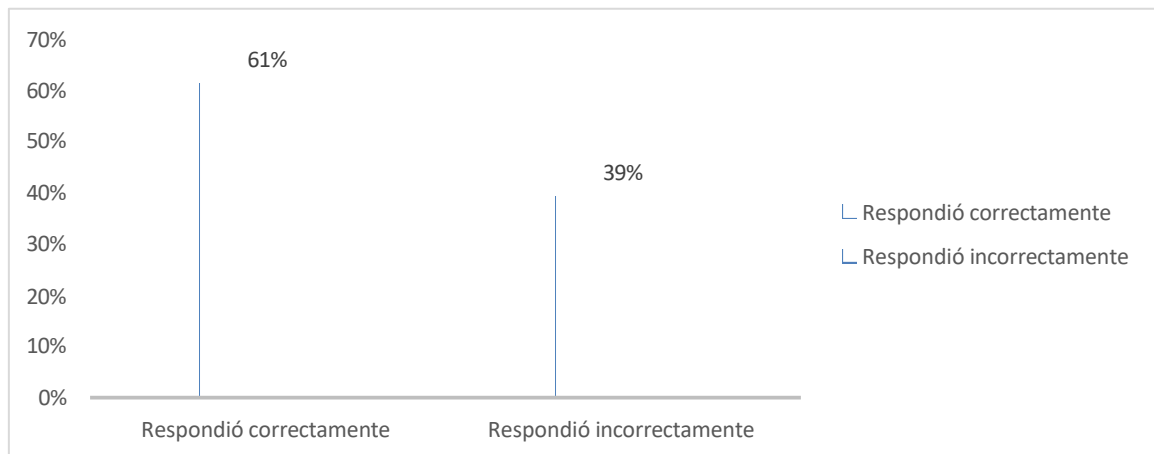
Conocimiento sobre el principio probidad



La figura 3, muestra que el 56% del personal administrativo de la MPCH tienen un conocimiento claro sobre el principio probidad, mientras que el 44% de los encuestados no conocen el significado de la probidad en marco de la función pública; esto indica que un porcentaje que supera con debilidad al 50%, tienen claro que todo servidor público debe ejercer sus labores haciendo uso de la legalidad y de esta manera no usar o malgastar los recursos del Estado en favor de sí mismo o de terceros; por otro lado, el 44% que ignora tal disposición no solo muestra el desinterés de aprender las normas éticas que regula al campo en el que trabajan como administrativos, sino que con esto también se evidencia la probabilidad de que la MPCH puede seguir siendo escenario de diversas faltas al Código de Ética.

Figura 4

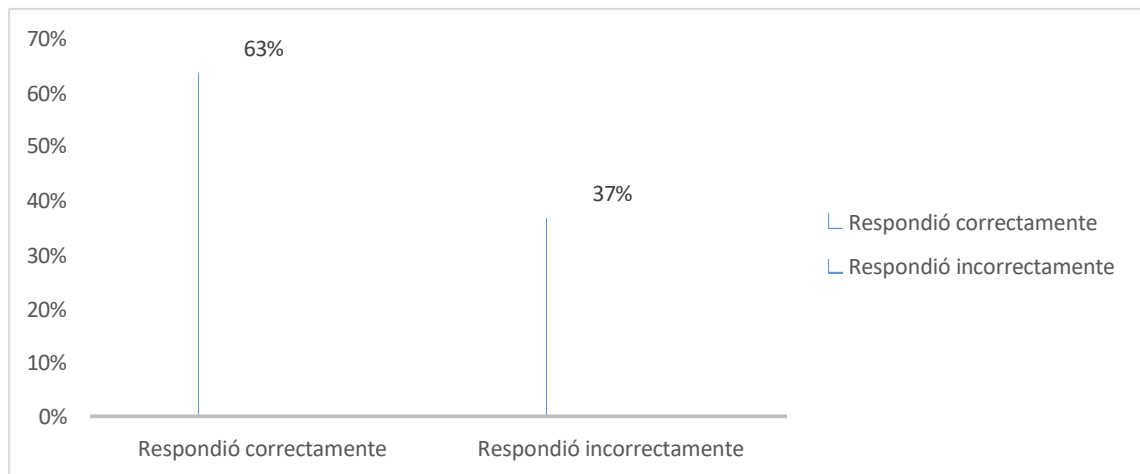
Conocimiento sobre el principio eficiencia



La figura 4 muestra que, el 61% de administrativos de la MPCH conocen la definición del principio eficiencia que se dispone en la Código de Ética, mientras que 39% de administrativos mostraron su desconocimiento sobre dicho principio; esto revela que la mayoría es consciente que debe emplear la menor cantidad de recursos para lograr sus funciones como administrativos; mientras que la parte que desconoce este principio, indica que aún hay personal que no tiene claro que para lograr los objetivos institucionales o de área, es muy importante valorar los recursos y no actuar todo el tiempo con actitud despilfarradora de recursos, lo cual perjudicaría y retrasaría en logro de metas institucionales planteadas para un año fiscal.

Figura 5

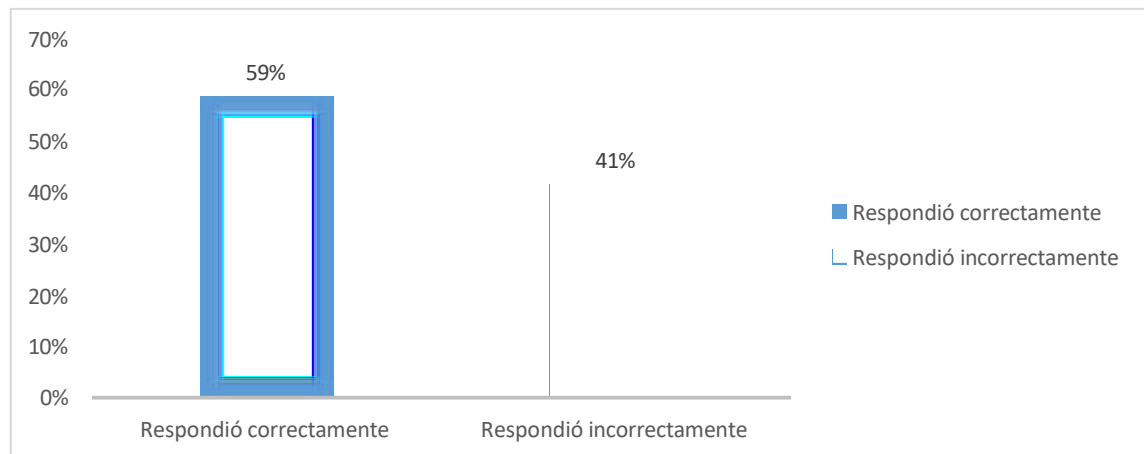
Conocimiento sobre el principio idoneidad



La figura 5 muestra que de los 41 encuestados, el 63% conocen la definición de idoneidad, mientras que el 37% de los administrativos de la MPCH no conocen que la idoneidad es un principio ético que representa a la capacidad intelectual y práctica que debe tener un trabajador, esto indica que hay una parte significativa del personal administrativo que ignora que todo cargo existente en el sector público, debe ser ocupado de manera meritocrática; esto puede significar un riesgo importante en los procesos de contratación de personal y sobretodo significa un riesgo al momento de otorgar y autorizar los cargos de confianza, ya que estos pueden estar y ser ocupados por personas que no cumplen el perfil requerido.

Figura 6

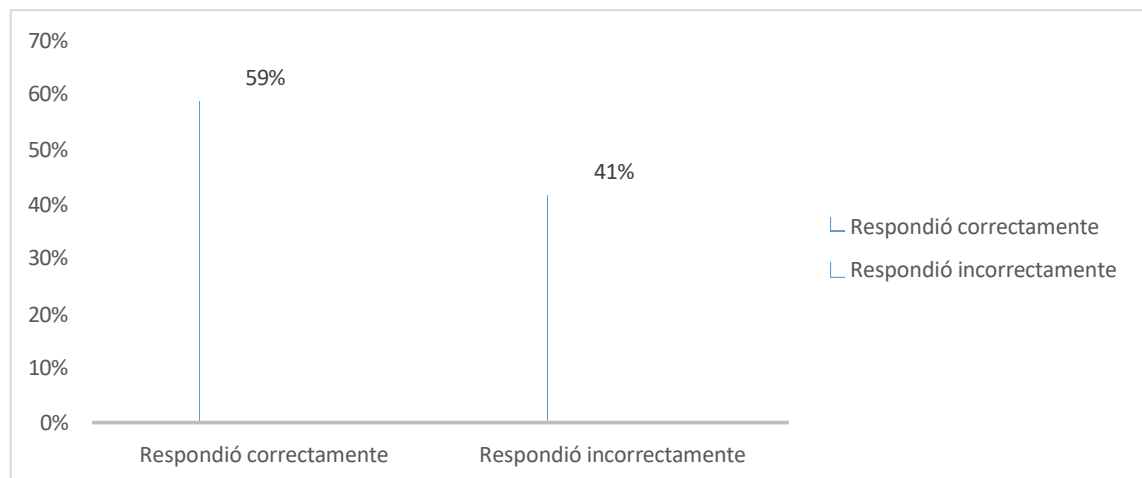
Conocimiento sobre el principio veracidad



La figura 6 evidencia que el 59% de los encuestados conocen la definición y el objetivo de la veracidad en la función pública, por otro lado, el 41% de los encuestados no conocen que la veracidad es uno de los principios éticos imprescindibles para describir tal y como fue que se ejerció la función pública dentro de una fecha determinada; esto indica que los administrativos pueden realizar un descargo verbal o escrito, pero la probabilidad de que estos recursos de investigación sean verídicos es baja; de igual forma estos datos indican la existencia de un riesgo a que dentro de la MPCH exista un ambiente de desconfianza entre algunos administrativos.

Figura 7

Conocimiento sobre el principio lealtad

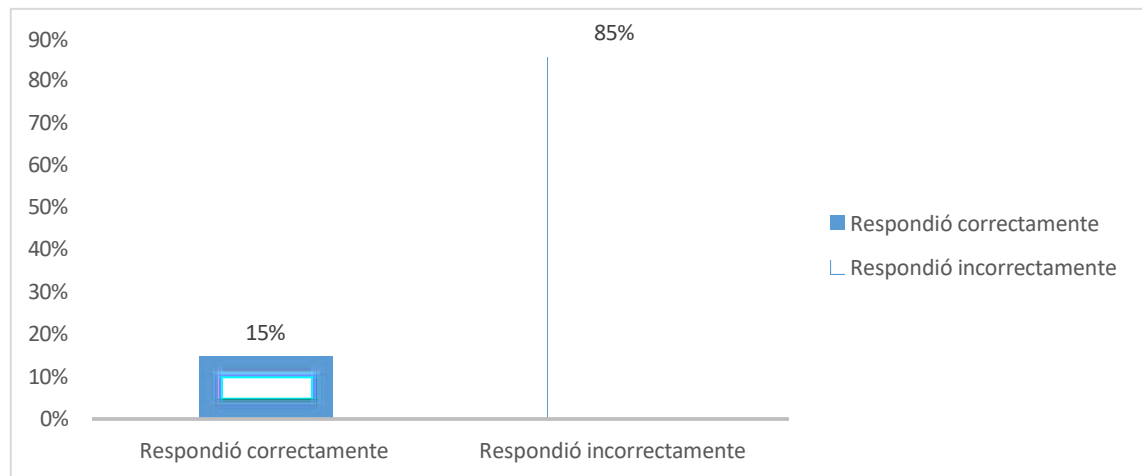


La figura 7 muestra que el 59% de los administrativos de la MPCH, conocen perfectamente el significado del principio lealtad en el marco de la función pública, mientras que el 41% desconocen este recurso ético; esto respalda para indicar que en cerca de la mitad de administrativos no existe un recurso mental que guíe al respeto de normas legales de carácter nacional ni a las normas internas, de igual forma se muestra que cierta cantidad de administrativos ignoran sobre la lealtad a sus superiores, lo que muestra un posible riesgo que estos administrativos pueden cumplir y dar órdenes que al ejecutarse vayan en contra de la ética de aquellas personas con menor rango.



Figura 8

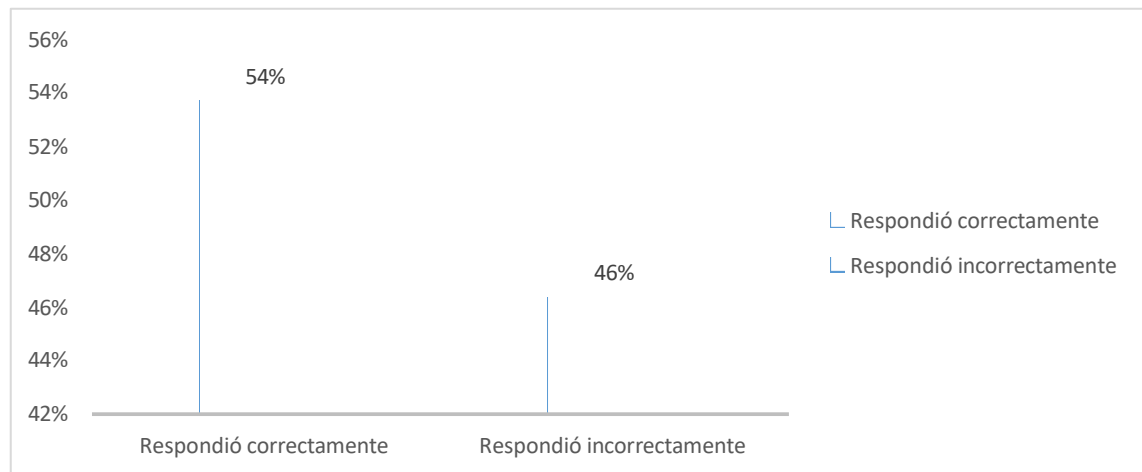
Conocimiento sobre el principio obediencia



A través de la figura 8 se puede referir que, el 80% de administrativos de la MPCH no conoce lo que implica ser obediente en el ejercicio de la función pública, mientras que un reducido 15% sí conoce dicho principio; por lo que se puede indicar que la mayoría de administrativos de la MPCH no tiene claro que la obediencia consiste en ejecutar solamente aquellas órdenes que estén involucradas directamente con sus funciones y estén estipuladas en su contrato de trabajo o que éstas estén vinculadas con el área en la que labora, esto pone en manifiesto de que la mayoría de administrativos presentan una debilidad para caer en una usurpación de funciones, con tal de lograr un objetivo particular y malintencionado.

Figura 9

Conocimiento sobre el principio justicia

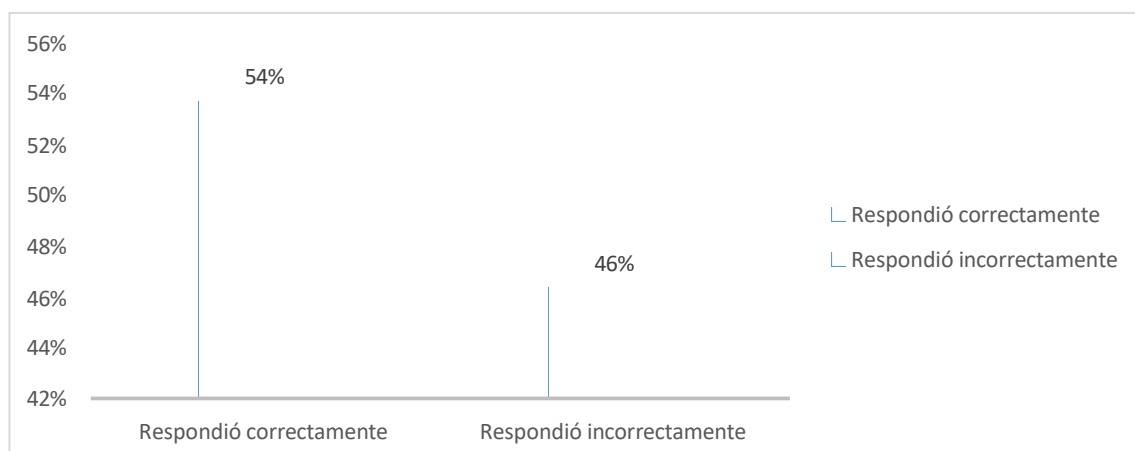


En la figura 9 se visualiza que de los 41 encuestados, el 54% conocen perfectamente la definición del principio justicia, mientras que el 46% de los administrativos de la MPCH no conocen que el principio justicia no siempre implica dar a cada uno lo que le corresponde; lo cual indica que gran parte de administrativos no tienen de conocimiento que todas las personas necesitamos bienestar, pero no todas con la misma intensidad; es por ello que, la MPCH puede estar realizando gestiones en beneficio de cierto sector, pero sin priorizar las zonas o personas que más lo necesitan; esto puede ir generando desconfianza en la política y las gestión actual de la MPCH.



Figura 10

Conocimiento sobre el principio equidad

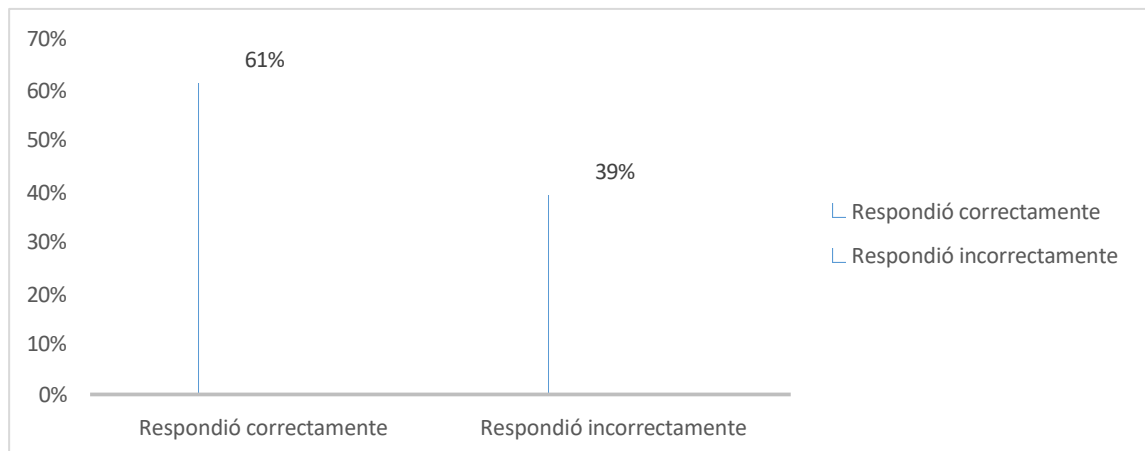


La figura 10 evidencia que, de los 41 administrativos que laboran en la MPCH, el 54% tienen un conocimiento claro sobre el principio equidad, frente a un 46% que no lo tiene; esto permite indicar que en ciertas gestiones o servicios que brinda la MPCH se están otorgando con cierto grado de imparcialidad hacia el pueblo, lo que significa un óbice más para el lento crecimiento económico de la provincia de Chota, pero el impacto más fuerte que acarrearía al ejercer la función pública sin equidad y sin justicia, sería en aquellos sectores, zonas y personas más vulnerables del territorio chotano.



Figura 11

Conocimiento sobre el principio lealtad al Estado de derecho



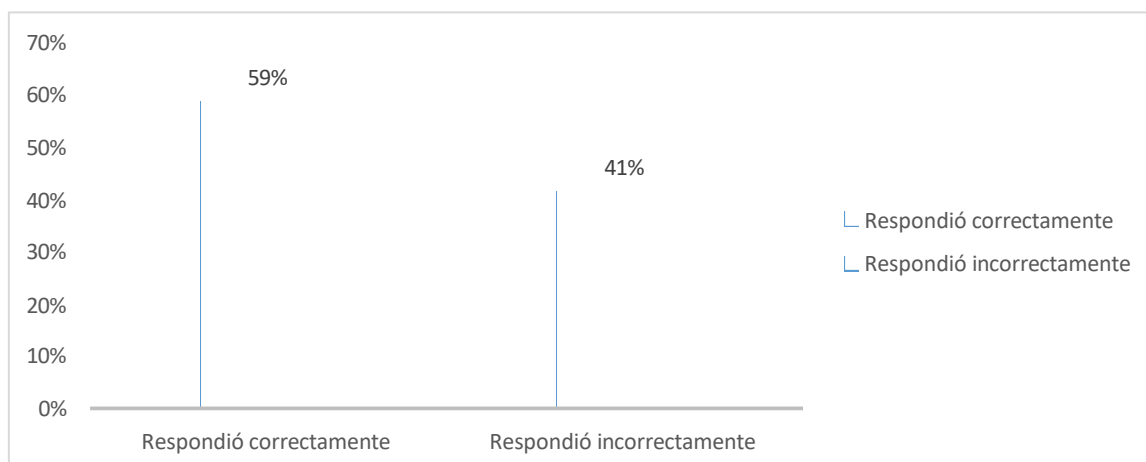
La figura 11, muestra que el 61% del personal administrativo de la MPCH conocen sobre el principio lealtad al Estado de derecho, mientras que el 39% lo desconocen; esto muestra que aún hay un grupo de administrativos que no son conscientes de que la lealtad al Estado de derecho consiste en que sus funciones lo deben ejercer conforme a las leyes; esto permite referir que en cierto grupo de administrativos de la MPCH, existe poco interés de conocer y estar actualizados en las leyes que regulan sus funciones, esto puede conducir a que estos administrativos incurran en infracciones de manera inconsciente.

4.1.2. Objetivo específico 2

Describir el conocimiento sobre los deberes de la Función Pública del Personal Administrativo en la Municipalidad Provincial de Chota, 2024.

Figura 12

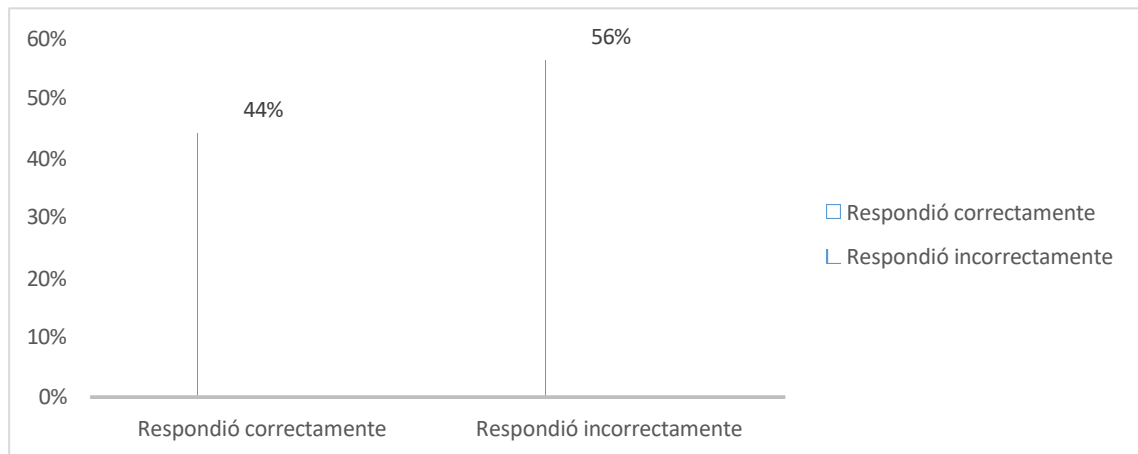
Conocimiento sobre el deber neutralidad



La figura 12 muestra que, de los 41 administrativos de la MPCH, el 59% conocen que es neutralidad, mientras que el 41% lo desconocen; esto permite indicar que cierta parte de administrativos desconoce que al ejercer sus funciones en favor de terceros, empresas o partidos políticos, estarían violando el principio de neutralidad; esto significa que existe riesgo de que algunas funciones administrativas dentro de la MPCH, no se estén realizando con objetividad, dando la posibilidad a que parte del presupuesto aprobado y destinado en beneficio del pueblo chotano, termine en bolsillos de particulares.

Figura 13

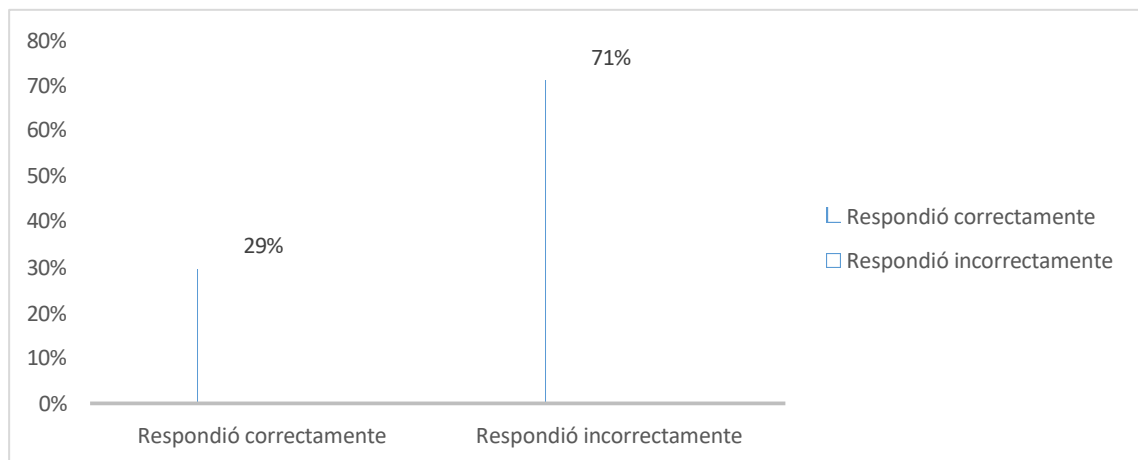
Conocimiento sobre el deber transparencia



En la figura 13 se puede apreciar que, el 44% de los 41 administrativos de la MPCH, sí cuentan con el conocimiento sobre el deber transparencia, frente a un 56% que lo desconocen; esto indica que ciertos administrativos pueden que no estén suministrando información entendible, válida y veraz sobre las funciones a las que están autorizados, esto puede generar una población chotana desinformada, en la que no se conozca la ejecución de gasto público, ni aquellas gestiones que están en curso y de las que ya culminaron.

Figura 14

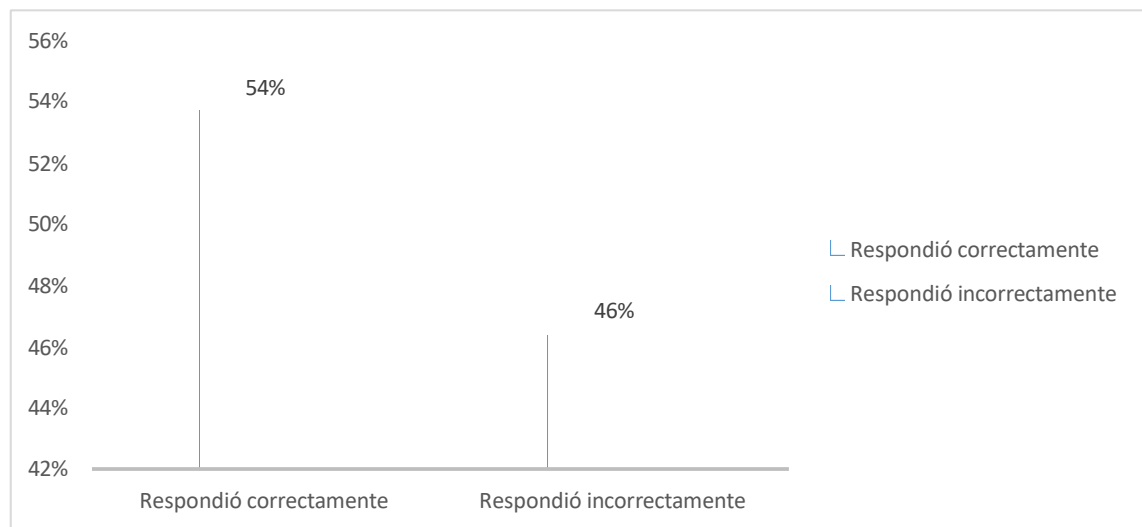
Conocimiento sobre el deber discreción



La figura 14 muestra que, tan solo un 29% de los administrativos de la MPCH, conoce el significado de transparencia en marco de la función pública, mientras que un 71% lo desconoce, esto indica un riesgo a que la información privilegiada de la MPCH y la de su personal puede ser comprometida, lo que implicaría graves consecuencias si está se expone o se brinda a personas no autorizadas, trayendo consigo consecuencias para la gestión de la MPCH y posibles peligros para el personal.

Figura 15

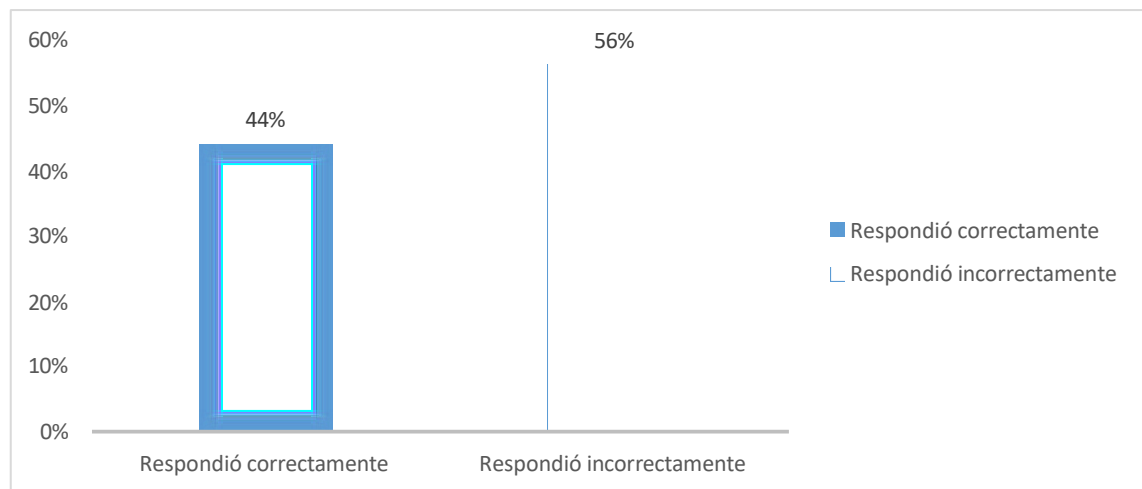
Conocimiento sobre el deber ejercicio adecuado del cargo



La figura 15 muestra que, el 54% de administrativos de la MPCH conocen sobre el principio ético: ejercicio adecuado de cargo, mientras que el 46% lo desconocen; esto indica que no todo el personal tiene claro qué herramientas éticas deben conocer y emplear para ejercer adecuadamente su cargo; esto representa una debilidad ética para dichos administrativos, ya que en algún momento pueden infringir normas ya que en su intelecto no tienen como recurso a los principios necesarios que lo ayuden a decidir para ejercer correctamente.

Figura 16

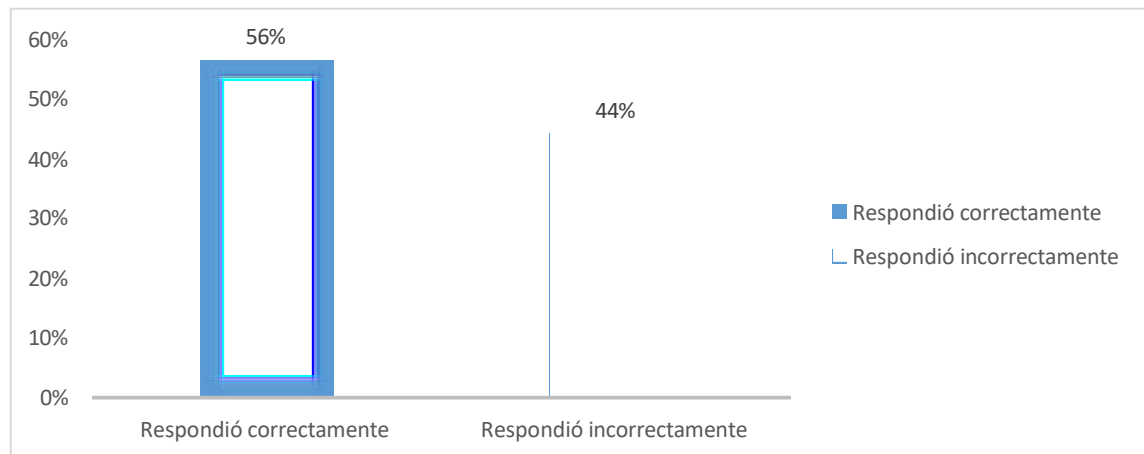
Conocimiento sobre el deber uso adecuado de los bienes del Estado



En la figura 16, se aprecia que el 44% de administrativos de la MPCH, sí conocen sobre qué implica el deber: hacer uso de los bienes del Estado, mientras que 56% no lo conocen; esto indica que más de la mitad de administrativos no son conscientes que la posesión material e inmaterial que pertenece al Estado debe ser utilizada adecuadamente, dado que mientras mejor se cuide, mayor vida útil tendrán; del mismo modo estos datos permiten desear que la MPCH trabaje para mejorar la mentalidad conservadora de todo su personal activo ya que permitirá ahorrar presupuesto y destinarlos para general valor social.

Figura 17

Conocimiento sobre el deber responsabilidad



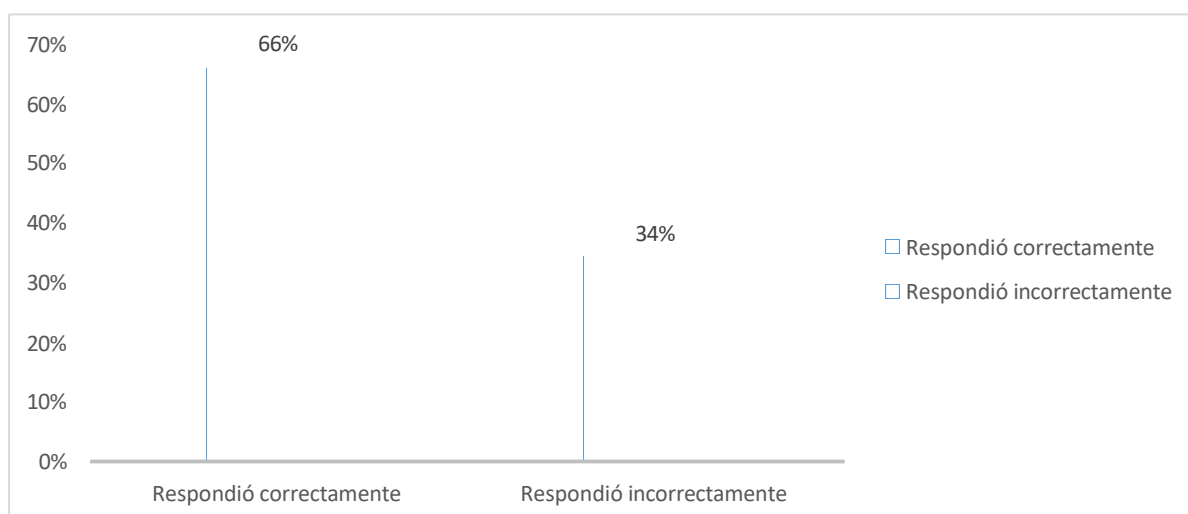
La figura 17 muestra que, de los 41 administrativos de la MPCH el 56% conocen el deber responsabilidad, mientras que el 44% lo desconocen; esto da a entender que gran parte de administrativos de la MPCH, no tienen claro que la responsabilidad no solo implica llegar temprano a centro de trabajo, sino que también significa actuar con dedicación, integridad y compromiso frente a funciones que le son encomendadas, así como también de asumir completamente las consecuencias de las acciones o faltas de las un trabajador es culpable.

4.1.3. Objetivo específico 3

Describir el conocimiento sobre las prohibiciones de la Función Pública del Personal Administrativo en la Municipalidad Provincial de Chota, 2024.

Figura 18

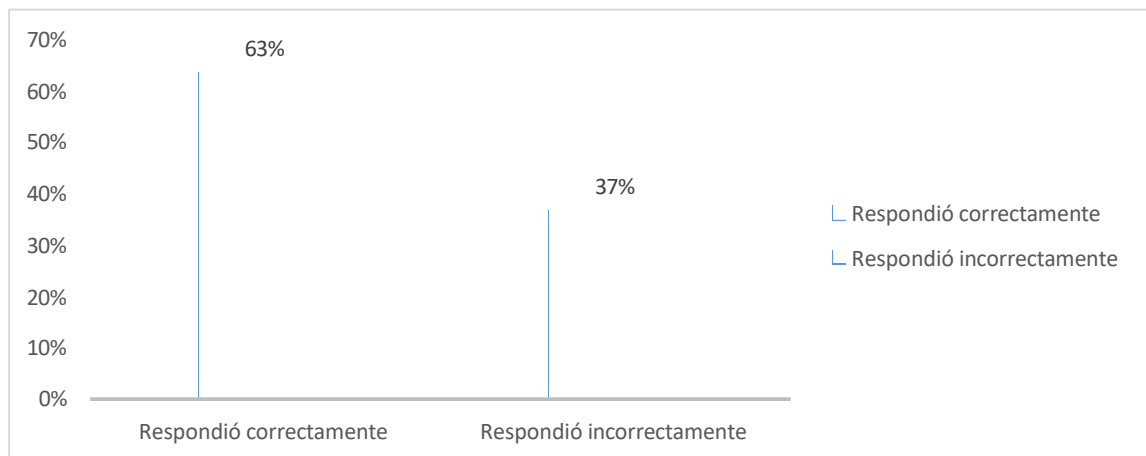
Conocimiento sobre la prohibición mantener intereses de conflicto



La figura 18 muestra que, de los 41 administrativos de la MPCH el 66% sí conocen que mezclar las responsabilidades de su trabajo con sus intereses personales, estaría comprimiendo su capacidad intelectual para actuar en beneficio del bienestar social; por otro lado, un 34% de administrativos desconocen que mantener intereses de conflicto, es una prohibición que busca prevenir problemas entre el personal, lo que perjudicaría fuertemente al ambiente laboral y por ende al curso de gestiones administrativas que buscan cumplir metas en favor del pueblo.

Figura 19

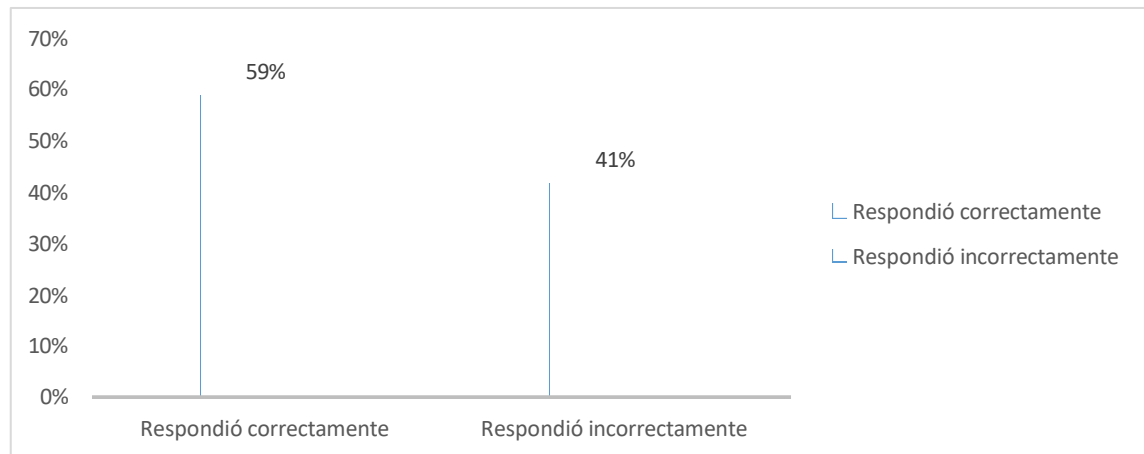
Conocimiento sobre la prohibición obtener ventajas indebidas



La figura 19 muestra que, el 63% de los 41 administrativos de la MPCH sí conocen que no se debe utilizar el poder, posición o información privilegiada para conseguir ventajas económicas, políticas o sociales; en tanto el 37% de los encuestados desconocen que se debe tener en cuenta las funciones autorizadas solo para generar bienestar social mas no particular, el uso inadecuado del cargo puede generar sanciones severas contra el servidor público y retraso en la ejecución del gasto público.

Figura 20

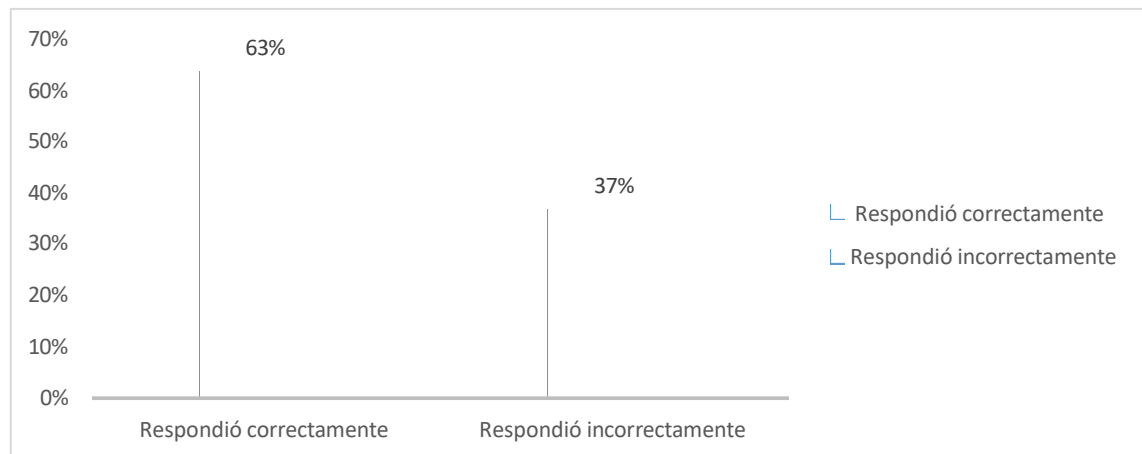
Conocimiento sobre la prohibición realizar actividades de proselitismo político



La figura 20 se muestra que, el 59% de los 41 encuestados de la MPCH sí conocen que está completamente prohibido que durante el ejercicio de la función pública, se realicen actividades en beneficio o perjuicio de ciertos partidos o campañas políticas; mientras que el 41% de los administrativos no conocen que realizar actividades de proselitismo político dentro de la entidad pública está prohibido, ya que la realización de estas actividades pueden generar conflictos que pueden quebrantar en ambiente laboral.

Figura 21

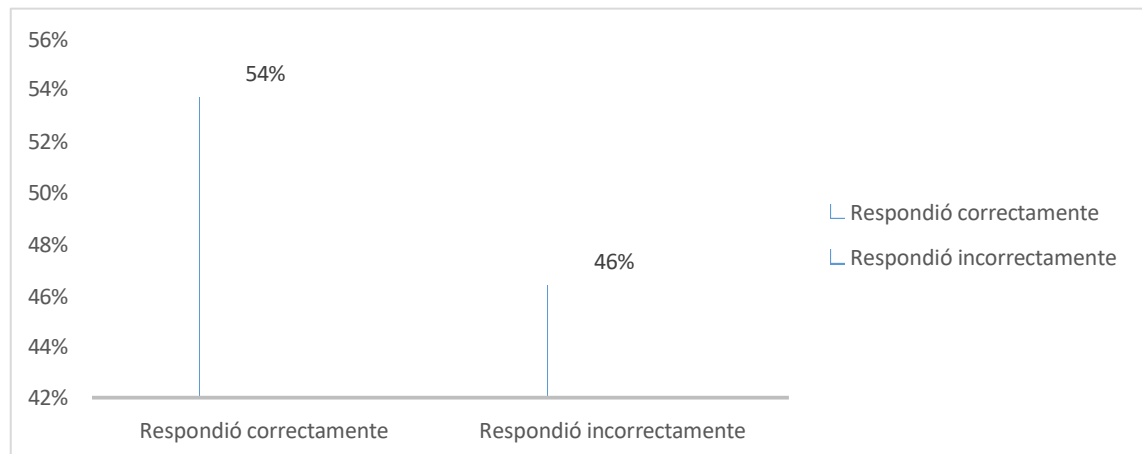
Conocimiento sobre la prohibición hacer mal uso de la información privilegiada



La figura 21 muestra que, de los 41 administrativos de la MPCH, el 63% sí conoce que esta completamente prohibido usar la información privilegiada adquirida durante el ejercicio del cargo público para lograr ventajas personales, beneficiar o dañar a terceras personas; por otro lado, el 37% de los administrativos encuestados desconocen que la información privilegiada es de uso exclusivo del funcionario que la posee y que este no debe divulgar durante ni después de su permanencia en el puesto, dado que de comprometer esta información se perjudicaría integridad del cierto trabajador y la reputación de la entidad.

Figura 22

Conocimiento sobre la prohibición presionar

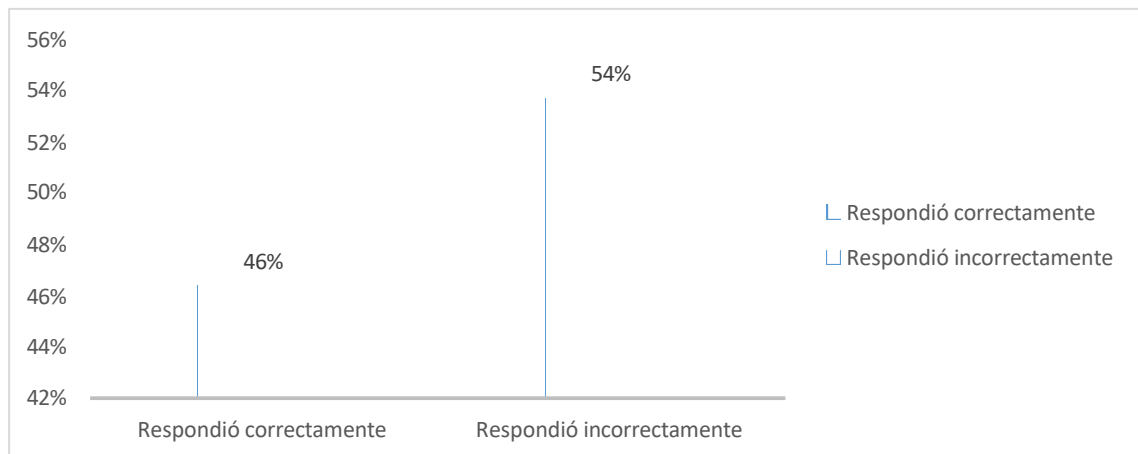


La figura 22 muestra que, el 54% de los administrativos de la MPCH sí conocen que obligar, dirigir u ordenar a un subordinado a realizar actividades ajenas a su cargo y que vayan en contra de su ética, forma parte de la prohibición presionar estipulada en el Código de Ética; mientras que el 46% de administrativos, desconocen que al forzar o manipular a un trabajador aprovechándose del cargo para buscar beneficios personales, se estaría vulnerando sus derecho como personales y laborales lo cual puede terminar en consecuencias judiciales y hasta penales.



Figura 23

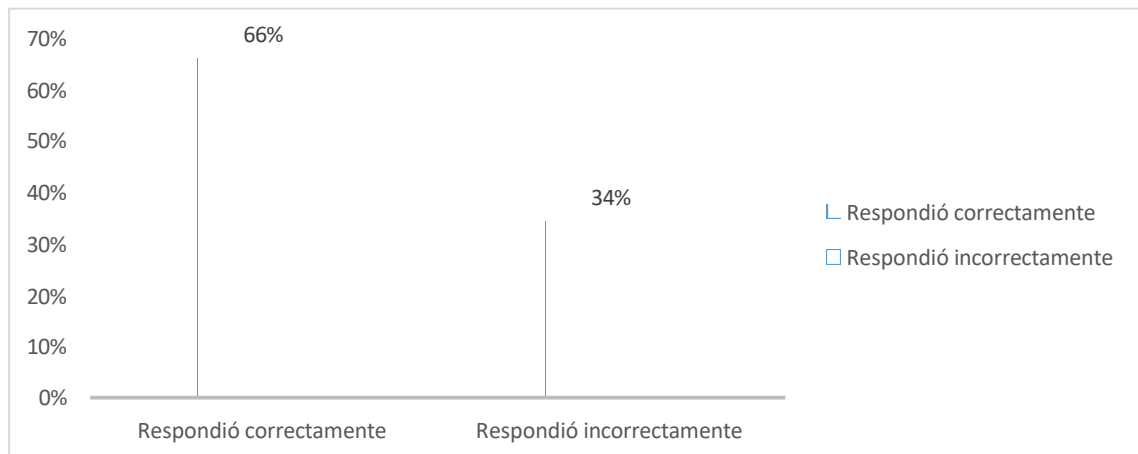
Conocimiento sobre la prohibición amenazar



La figura 23 muestra que, más del 50% de administrativos de la MPCH, no tienen conocimiento que amenazar es obligar a un subordinado a realizar actos antiéticos con la condición de hacerle daño en caso no cumpla; sin embargo, el 54% de administrativos tienen conocimiento que la prohibición amenazar es intimidar, presionar o infundir miedo, ya sea de forma escrita, verbal o gestual para que trabajador realice acciones en contra de su voluntad, esto significa que en la mayoría de administrativos de la MPCH no conocen que el Código de Ética no solo obliga a cumplir recursos éticos, sino que también busca proteger la integridad del servidor público.

Figura 24

Conocimiento sobre la prohibición acosar



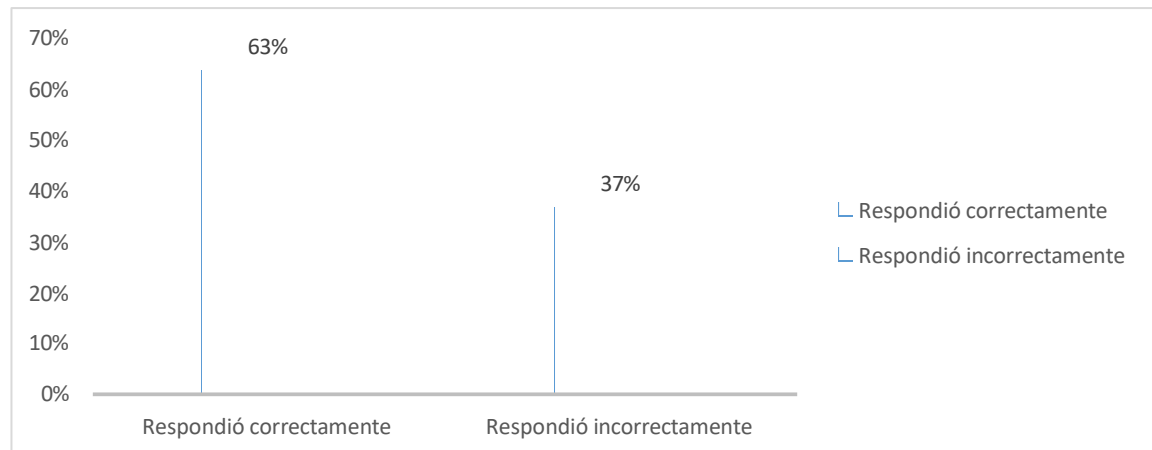
La figura 24 muestra que de los 41 administrativos de la MPCH, el 66% sí tiene conocimiento que la prohibición acosar es ir en contra de la dignidad y derechos de una persona, hostigando con comentarios, actitudes y propuestas de índole sexual; mientras que el 34% de administrativos desconocen que intimidar o crear un comportamiento persistente e indeseado hacia una persona que labora o no en la entidad, es crear un ambiente inseguro para los servidores públicos y comunidad en general.

4.1.4. Objetivo específico 4

Describir el conocimiento sobre las sanciones de la Función Pública del Personal Administrativo en la Municipalidad Provincial de Chota, 2024

Figura 25

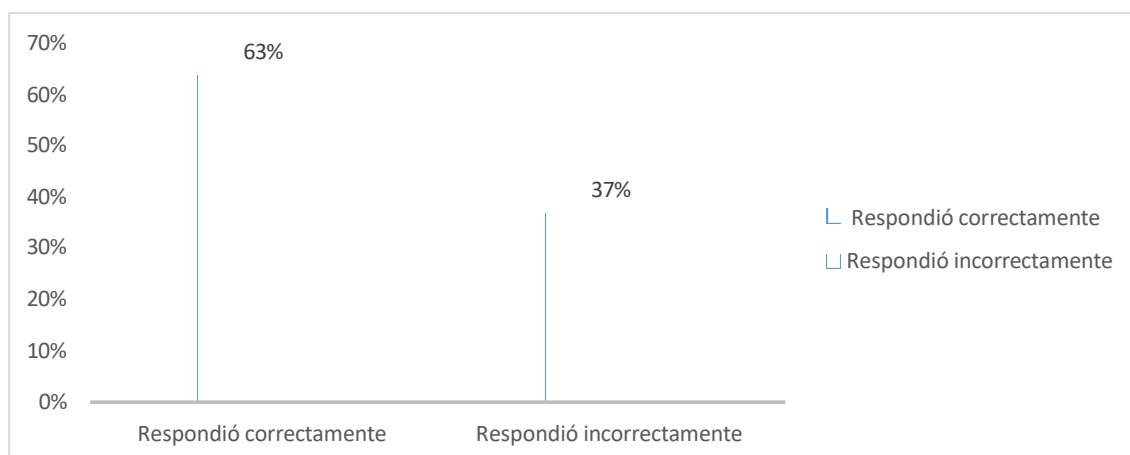
Conocimiento sobre la sanción amonestación



La figura 25 permite referir que de 41 administrativos que laboran en la MPCH, el 37% sí tienen conocimiento que la amonestación es una sanción que se le impone a todo servidor público que ha incurrido en una falta o infracción leve, trayendo consigo una llamada de atención sobre su comportamiento antiético; mientras que el 27% de los administrativos no conocen que la amonestación es aplicar una medida correctiva que permite ya sea de manera verbal o escrita corregir a servidor público, con la finalidad de prevenir acciones con mayor perjuicio al Estado y que conlleve a una sanción grave hacia el trabajador culpable.

Figura 26

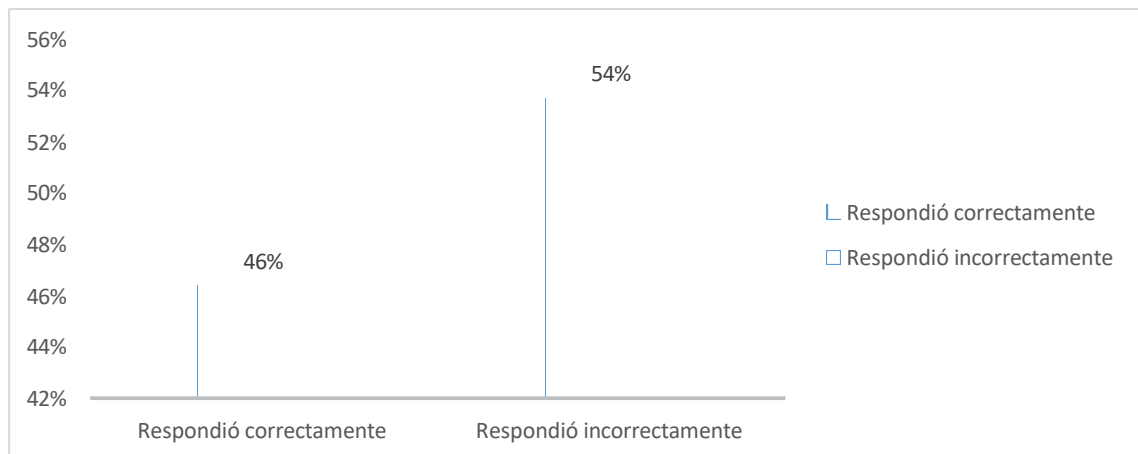
Conocimiento sobre la sanción suspensión



La figura 26 muestra que el 63% de los 41 administrativos de la MPCH, conocen que la suspensión laboral es una sanción leve que consiste en separar al servidor público de su centro de trabajo por un tiempo determinado y sin remuneración alguna; de igual forma, el gráfico permite referir que el 27% de los administrativos desconocen que la suspensión laboral, es la separación temporal del puesto de trabajo, la cual actúa como medida que permite castigar la mala conducta y evitar acciones que vayan en contra del patrimonio del Estado o en contra de la integridad del servidor público.

Figura 27

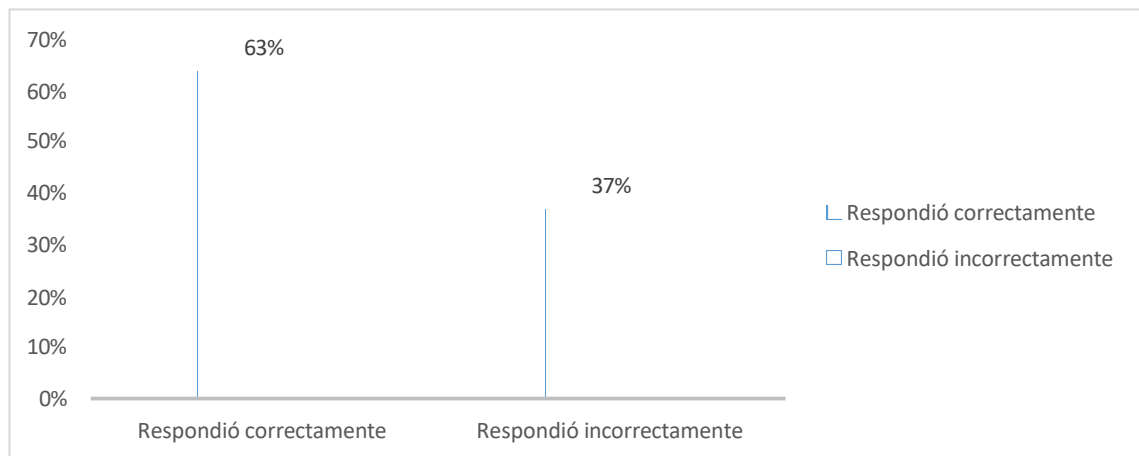
Conocimiento sobre la sanción monetaria de 12 UIT



En la figura 27, se muestra que el 46% de los 41 administrativos de la MPCH, sí tienen conocimiento de la sanción monetaria de hasta 12 UIT, mientras que el 54% lo desconocen; esto indica que gran parte de administrativos pueden llegar a cometer infracciones por la falta de conocimiento de las consecuencias monetarias a las que se enfrentarían de ser declarados como culpables. Durante este 2024, la sanción económica máxima equivale a S/49,800.00 lo que para muchos servidores públicos significaría una significativa pérdida económica y un desprestigio laboral.

Figura 28

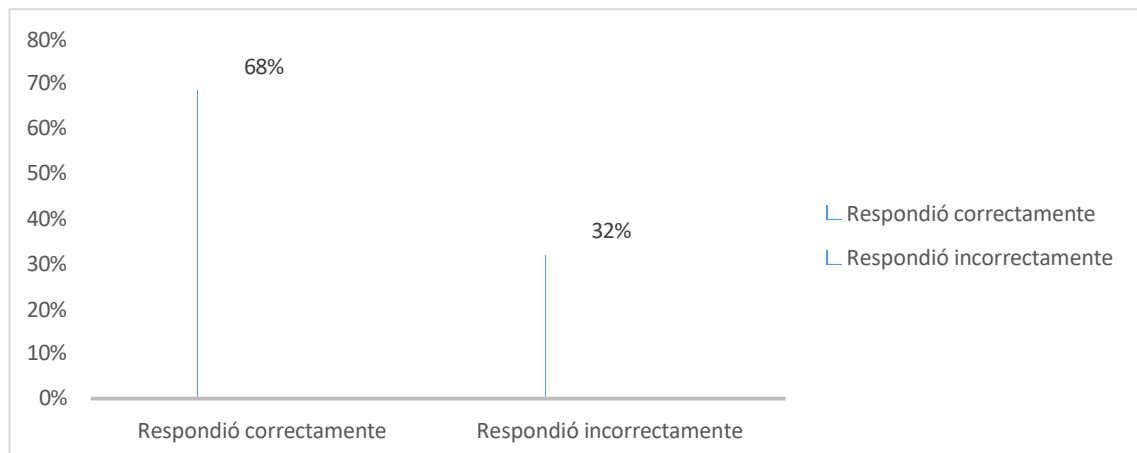
Conocimiento sobre la sanción disolución del contrato



En la figura 28, se muestra que el 63% de los 41 administrativos de la MPCH, conocen que la disolución de un contrato es una sanción que se da cuando se incurre en faltas graves durante el ejercicio de la función pública; mientras que el 37% de los 41 encuestados desconocen que la disolución de un contrato laboral es una consecuencia y a la vez una medida con la cual se pretende más que sancionar, se busca prevenir trasgresión de los principios y deberes que se estipula en Código de Ética, permitiendo conservar la fidelidad y confianza en una entidad pública.

Figura 29

Conocimiento sobre la sanción despido de la entidad



La figura 29 muestra que, el 68% de administrativos que laboran en la MPCH, tienen conocimiento que un trabajador es despedido de una entidad pública, cuando este incurre con una falta grave al Código de Ética; mientras que el 32% de administrativos, no conocen que actuar en contra de los deberes y principios éticos conduce a diversas consecuencias económicas y laborales, tanto que en muchos casos estas sanciones perjudican toda un carrera profesional ya que cuando un trabajador presenta antecedentes de infracciones laborales, se tienen que enfrentar a la negativa de muchas ofertas laborales tanto públicas como privadas.



4.1.5. Objetivo General

Determinar el nivel de conocimiento sobre el Código de Ética de la Función Pública del Personal Administrativo en la Municipalidad Provincial de Chota, 2024.

Tabla 4

Nivel de conocimiento del personal administrativo de la MPCH, 2024

Rangos	Frecuencia (f)	%	Escala descriptiva
0 - 9	5	12%	Bajo
10 - 19	24	59%	Medio
20 - 28	12	29%	Alto
28 preguntas	41 encuestados	100%	

La tabla 4 muestra que, el 12 % del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chota posee un nivel de conocimiento bajo sobre la Ley del Código de Ética de la Función Pública, lo que significa que solamente 5 de los administrativos respondieron <= a 9 preguntas; este resultado evidencia claramente que parte de los administrativos desconocen sobre los lineamientos éticos que deben cumplir al ejercer la función pública.

Asimismo, la figura 4 muestra que el 59% de los administrativos de la MPCH tienen un nivel de conocimiento medio sobre el Código de Ética de la función pública, esto es porque 24 de los 41 administrativos, respondieron correctamente de 10 a 19 preguntas, demostrándose que la mayoría de los trabajadores administrativos de la MPCH, sí conocen los principios, deberes, prohibiciones y sanciones.

Asimismo, a través de la figura 4 se observa que el 29% de administrativos poseen un nivel de conocimiento alto sobre el Código de Ética, ya que 12 de los 41 administrativos



respondieron correctamente de 20 a 28 preguntas; lo que significa que solo un porcentaje cercano a la tercera parte de administrativos, son quienes se encuentran preparados para prevenir acciones antiéticas durante su ejercicio de la función pública, esto es porque cuentan como herramienta laboral a los principios y deberes éticos, adicional ello son conscientes de las prohibiciones y de las sanciones que pueden generar problemas en su vida y en el bienestar de la sociedad.

4.2 Discusión de resultados.

En función al objetivo general; determinar el nivel de conocimiento sobre el Código de Ética de la Función Pública del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Chota, 2024, se determinó que de los 41 encuestados, el 29% tienen un nivel de conocimiento alto sobre el Código de Ética de la Función Pública, el 59% tienen un nivel de conocimiento medio y tan solo el 12% tienen un nivel de conocimiento bajo; lo que lleva a concluir que en la Municipalidad Provincial de Chota un cierto porcentaje de personal administrativo sí cuenta con conocimientos sobre el Código de Ética de la Función Pública, pero que también existe otro porcentaje de administrativos que no cuenta con los suficientes conocimientos sobre el Código de Ética, lo que más adelante conllevaría a perjudicar no solo la imagen de la institución sino también la imagen de la propia persona si está realiza acciones que transgrede al Código de Ética de la Función Pública; resultados similares fueron determinados en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha por Chumbe et al. (2020), donde el 13% de los servidores públicos poseía un nivel de conocimiento alto sobre el Código de Ética de la Función Pública, el 25% un nivel de conocimiento medio, el 50% un nivel bajo y el 13% ningún conocimiento; sin embargo, resultados diferentes encontró Sal (2021) en una entidad pública de saneamiento de San Isidro, Lima, donde determinó que, el 67.9% de servidores públicos contaban con un nivel de conocimiento alto sobre el Código de Ética y solo el 32.1% contaban con un nivel de conocimientos



medio. Se infiere que el desconocimiento del Código de Ética no es un problema reciente, puesto que existen investigaciones que hacen referencia a este.

En referencia al primer objetivo específico; describir el nivel de conocimiento sobre los principios del Código de Ética de la Función Pública del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Chota, 2024; de todos los encuestados, el 29% presenta un nivel de conocimiento bajo sobre los principios éticos, el 46% un nivel medio y el 25% un nivel alto; resultados similares fueron determinados por Maguiña (2022) en el Gobierno Regional de Áncash dónde identifico que los principios y el desempeño se ve reflejado dentro de la entidad en la que uno labora. Por otro lado, Correa (2020) determinó que es importante contar con un nivel de conocimientos sobre los principios fundamentales para un correcto y adecuado ejercicio de la función pública, enumerando como principales: al respeto, la integridad, la lealtad y la transparencia.

En relación con el segundo objetivo; describir el nivel de conocimiento sobre los deberes del Código de Ética de la Función Pública del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Chota, 2024; de los 41 administrativos de la Municipalidad Provincial de Chota, el 34% poseen un nivel de conocimiento bajo sobre los principios, el 54% un nivel de conocimiento medio y 12% un nivel alto; resultados semejantes fueron determinados por Chumbe et al. (2020) en la Municipalidad Distrital de Yarinachocha en Ucayali, puesto que el 77% de los 64 trabajadores desconocían por completo los deberes éticos que rigen la función pública, el 12% conocía y describió por lo menos un deber, el 8% de dos a tres deberes y 3% de cuatro a más deberes; dejando expreso el reducido nivel de conocimiento sobre los deberes con el que cuentan los servidores públicos que ejercen en la función pública.

Con respecto al tercer objetivo; describir el nivel de conocimiento sobre las prohibiciones del Código de Ética de la Función Pública del personal administrativo en la



Municipalidad Provincial de Chota, 2024; se determinó que el 27% de los 41 servidores públicos encuestados poseen un nivel de conocimiento bajo sobre las prohibiciones, el 44% un nivel medio y el 29% un nivel alto; resultados similares fueron identificados por Chumbe et al. (2020) en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha (Ucayali), donde el 72% de los encuestados no tenían conocimiento de ninguna de las prohibiciones, el 19% conocía tan solo una prohibición, el 6% conocía de dos a tres prohibiciones y solo el 3% conocía de 4 a más prohibiciones éticas. Con estos resultados se demuestra que existe un riesgo muy serio respecto a las funciones que ejecutan los servidores públicos en las entidades que laboran.

En relación con el cuarto objetivo; describir el nivel de conocimiento sobre las sanciones del Código de Ética de la Función Pública del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Chota, 2024; se determinó que el 32% tiene un nivel de conocimiento bajo sobre las sanciones, el 48% un nivel medio y tan solo el 20% un nivel alto; en este marco, el ecuatoriano Cargua (2021) a través de una revisión documental a 28 artículos internacionales, concluyó que, la presencia de un Código de Ética y de sanciones escritas no garantizan la mitigación de la corrupción, porque el funcionario puede conocer perfectamente la ética pero este puede decidir no emplearla; asimismo, Acosta (2021) refiere que la falta de consideración a las sanciones por parte de un trabajador público, se debe a la ausencia de la aplicación y ejecución de las mismas por parte de las autoridades que administran la justicia, ya que al no ser un problema reciente, lo que mayormente estaría afectando al Estado sería la falta de participación ética en cada proceso estatal.



CONCLUSIONES

El nivel de conocimiento sobre el Código de Ética de la Función Pública por parte del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chota es medio, lo que puede llevar a decisiones incorrectas, falta de transparencia y posibles actos de corrupción; además, puede afectar la confianza de la ciudadanía en la municipalidad y reducir la calidad del servicio público.

El nivel de conocimiento sobre los principios éticos de la función pública por parte de los administrativos de la Municipalidad Provincial de Chota es medio, donde el principio que más se conoce es: lealtad al estado de derecho, mientras que el principio que menos se conoce es: veracidad.

El nivel de conocimiento sobre los deberes éticos de la función pública por parte de los 41 administrativos de la Municipalidad Provincial de Chota es medio, siendo el deber: uso adecuado de los bienes del Estado, sobre el que más conocimiento se tiene, mientras que el deber que menos se conoce es: neutralidad.

El nivel de conocimiento sobre las prohibiciones éticas de la función pública por parte de los administrativos de la Municipalidad Provincial de Chota es medio, donde la prohibición: obtener ventajas indebidas, es la que más se desconoce, frente a la prohibición: amenazar, que es sobre el cual se posee mayor conocimiento.

El nivel de conocimiento sobre las sanciones dispuestas en el Código de Ética de la Función Pública persona por parte del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chota es medio, siendo la sanción: multa de hasta 12 UIT, sobre la que menos conocimiento se tiene, frente a la sanción: despido de la entidad, sobre la cual más conocimiento se tiene.



RECOMENDACIONES

Al área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Chota, se recomienda que, en consideración a todo el personal, se realice charlas y capacitaciones en las que se desarrolle los contenidos del Código de Ética; estas actividades permitirán que el capital humano de la MPCH, mejore el nivel de conocimiento sobre los principios, deberes, prohibiciones y sanciones que rigen la función pública.

Se recomienda al área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Chota, que en todo proceso de contratación de personal se debe evaluar el conocimiento que el postulante tiene sobre La Ley del Código de Ética de la Función Pública; esta medida no solo contribuirá para contratar al postulante idóneo, sino que también permitirá contratar a una persona con un conocimiento sobre la ética y que es indispensable para el correcto y buen desempeño de la función pública.

Al personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chota, se recomienda buscar alternativas de mejora y respaldo en su ética, dado que es indispensable para ejercer las funciones estatales de una manera correcta y eficiente.

Al área de Control Interno que fiscaliza y supervisa a la Municipalidad Provincial de Chota, se sugiere a que realice charlas en las cuales se desarrollen temas sobre las sanciones señaladas en el Código de Ética; esta medida permitirá a que un servidor público, administrativo o funcionario conozca mejor cuáles serían las consecuencias en su vida profesional y en su libertad, si estos llegaran a cometer acciones antiéticas o acciones que vayan en contra de cualquier recurso legal vigente.

Se recomienda que el alcalde la Municipalidad Provincial de Chota incentive y estimule cada cierto tiempo a todo servidor público que conozca y aplique de manera adecuada al Código de Ética durante el ejercicio sus funciones, esta medida servirá para motivar a que el servidor público de la MPCH ejerza sus funciones haciendo uso de la ética.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acosta, N. P., Ojeda, V., & Mina, A. (2021). *La ética en la función pública*. Revista Ecos de la Academia, 7(13).

<https://revistasoj.s.utn.edu.ec/index.php/ecosacademia/article/view/591>

Autoridad Nacional de Servicio Civil. (2010). *Diferencias entre funcionarios, empleados de confianza y servidores*. SERVIR: <https://www.servir.gob.pe/diferencias-entre-funcionarios-empleados-de-confianza-y-servidores/>

Blanco, C. (2023). *Ética como elemento esencial de la gestión pública*. Revista Espacios. <https://www.revistaespacios.com/a23v44n09/a23v44n09p14.pdf>

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

Capcha, L. (s.f.). *Neutralidad de funcionarios públicos*. Jurado Nacional de Elecciones. https://portal.jne.gob.pe/portal_documentos/files/informacioninstitucional/escuela_electoral/Martes%20Electores%20-%20Exposiciones/ee2010/mar_08jun10.pdf

Capra, S. (2013). *La lealtad en la administración pública*. Universidad del Salvador, Argentina. <https://p3.usal.edu.ar/index.php/aequitasvirtual/article/view/2077/2612#:~:text=Es%20el%20respeto%20a%20la,tambi%C3%A9n%20a%20la%20normas%20morales.>

Cardozo, J. M. (2022). *Código de ética de la función pública y delitos contra la administración pública en una Municipalidad Distrital de Lima, 2021*. Universidad



Peruana de las Américas, Lima, Perú.

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/2587>

Cargua, J. T., Paredes, G. M., & Ayala, L. R. (2021). *Código de ética 2021: Método anticorrupción en la función ejecutiva de Ecuador*. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas, 7(2), 2542-3371.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8954901>

Castro, M. (2021). *Reflexiones de ética pública para funcionarios públicos*. Revista Chilena de la Administración del Estado, 5(1), 99-125.
<https://revista.ceacgr.cl/index.php/revista/article/view/88>

Chagcha, C., & Pérez, O. (2022). *Ética pública: herramienta pendiente de la lucha anticorrupción en el Ecuador*. Revista Ecociencia, 9(3), 21-36.
<https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/657>

Chumbe, Y. C., Rojas, H., & Donayre, E. F. (2020). *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*. Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa.
<https://repositorio.unu.edu.pe/items/8a818583-d20e-4ece-986b-fe987add10e4/full>

Contraloría General de la República. (2016). *Código de Ética*. Contraloria.gob.pe.
https://doc.contraloria.gob.pe/PACK_anticorrupcion/documentos/5_CODIGO_D E_ETICA_2019.pdf

Contraloría General de la República. (2022). *Informe Ejecutivo de Gestión 2022*. Contraloria.gob.pe.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4616938/g260523informe_Gesti%C3%B3n2022.pdf?v=1685140550



Contraloría General de la República. (16 de Mayo de 2023). *Con recursos públicos perdidos por la corrupción en 2022 se habría podido eliminar la pobreza en el Perú.* Contraloria.gob.pe.

<https://www.gob.pe/institucion/contraloria/noticias/758609-con-recursos-publicos-perdidos-por-la-corrupcion-en-2022-se-habria-podido-eliminar-la-pobreza-en-el-peru>

Contraloría General de la República. (2023). *Conflictos de intereses, mecanismos de prevención y mitigación.* Contraloria.gob.pe.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4454674/Capacitaci%C3%B3n%20de%20Conflicto%20de%20Intereses%20Mecanismos%20de%20Preveni%C3%B3n%20y%20Mitigaci%C3%B3n.pdf?v=1681935610#:~:text=Mantener%20Intereses%20de%20Conflicto%3A%20Mantener,y%20funcione>

Contraloría General de la República. (2023). *Incidencia de la Corrupción e Inconducta Funcional 2023.* Contraloria.gob.pe.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6605246/5741555-incidencia-de-la-corrupcion-e-inconducta-funcional-2023.pdf>

Contraloría General de la República. (2024). *Índice de Riesgos de Corrupción e Inconducta Funcional.* Contraloria.gob.pe.

https://appbp.contraloria.gob.pe/OBANT/wfrm/inco/ficha_inco.aspx?codent=0373

Correa, R. (1 de noviembre de 2020). *Los principios fundamnetales de la ética en la función pública.* Revista de la Facultad de Derecho, 49(112). Fonte:

http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2301-06652020000202112&lang=es



- Defensoría del Pueblo. (2023). *Durante los seis primeros meses del 2023 se registraron 5860 casos de corrupción en trámite*. Defensoría del Pueblo:
<https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-durante-los-seis-primeros-meses-del-2023-se-registro-5860-casos-de-corrupcion-en-tramite/>
- Deglane, A. (2023). *Proceso disciplinario en el ámbito laboral*. Ipderecho:
<https://lpderecho.pe/proceso-disciplinario-en-el-ambito-laboral/>
- Delgado, I. (2013). *Respeto*. Enciclopedia significados:
<https://www.significados.com/respeto/>
- Diario El País. (2022). *El crimen organizado en África como nunca se ha visto*. Planeta futuro:
https://elpais.com/elpais/2020/02/07/planeta_futuro/1581103197_064769.html
- Diccionario de lengua española - Real Academia Española. (2024). Amonetar. RAE.
<https://dle.rae.es/amonestar>
- Diccionario Panhispánico. (2023). *Resolución contractual*:
<https://dpej.rae.es/lema/resoluci%C3%B3n-contractual#:~:text=Gral.,contractual%20de%20la%20otra%20parte.>
- Equipo editorial. (2024). *Justicia*. Concepto.de.: <https://concepto.de/justicia/>
- Escuela de Administración de Negocios para Graduados. (2019). *La falta grave*. ESAN:
<https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/la-falta-grave>
- Experto Universitario. (2022). *Método inductivo y deductivo*:
https://expertouniversitario.es/blog/metodo-inductivo-y-deductivo/#toc_Metodo_deductivoz



- Farfán, J. F., Delgado, R., Cárdenas, D. A., & Narcaez, T. (2022). *Ética en la función pública: una revisión teórica*. Revista Igobernanza.: <https://igobernanza.org/index.php/IGOB/article/view/171>
- Florez, M. (2005). *Gestión del conocimiento organizacional en el taylorismo y en la teoría de las relaciones humanas*. Revista Espacios, 26(2), 22. Fonte: [https://www.revistaespacios.com/a05v26n02/05260242.html#:~:text=Alavi%20y%20Leidner%20\(2003%3A19,no%20%C3%BAtiles%2C%20precisos%20o%20estructurables](https://www.revistaespacios.com/a05v26n02/05260242.html#:~:text=Alavi%20y%20Leidner%20(2003%3A19,no%20%C3%BAtiles%2C%20precisos%20o%20estructurables).
- Gálvez, R. (2021). *Reglas que no se cumplen*. Punto Medio: <https://punto-medio.pe/2021/12/26/reglas-que-no-se-cumplen/>
- García, R. E., & Sernaque, L. A. (2022). *Ley N° 27815 código de ética de la función pública y su incidencia en los delitos de corrupción de los gobiernos locales, Piura 2022*. Universidad César Vallejo, Piura.: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98075/Garcia_CRE-Sernaque_CLA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Gudiña, V. (2023). Veracidad. Definición.de: <https://definicion.de/veracidad/>
- Guevara, G. P., Verdesoto, A. E., & Castro, N. E. (2020). *Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción)*. Recimundo. <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-MetodologiasDeInvestigacionEducativaDescriptivasEx-7591592.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.). España.: https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf



- Huang, Y. T. (2015). *La enseñanza del español en Taiwán : la importancia del bloque cultura en los planes de estudio y el desarrollo de la competencia comunicativa intercultural (2009-2014)*. Uninversidad de Valladolid, España. Fonte: <http://hdl.handle.net/11162/163105>
- Huaraca, E. (2021). *El acoso laboral por empleados de confianza en instituciones de gestión pública*. Universidad Andina de Cusco, Cusco, Perú.: https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4374/Emperatriz_Tesis_bachiller_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Igreda , A. F., & Fernández , S. J. (s.d.). *Nivel de conocimiento sobre la ley del código de ética de la función pública y su relación con los cargos que ocupan los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, del Departamento de Ucayali, 2020*. Universidad Nacional de Ucayali, Ucayali.: <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5776>
- Instituto Nacional de Administración Pública. (2020). *Ética y administración pública: elementos para la formación de una conducta íntegra en los servidores públicos*. Revista de Administración Pública, 52(3), 13-266. <https://inap.mx/wp-content/uploads/2020/08/rap144.pdf>
- Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas. (2020). *Ética en la función pública*. INEN. <https://portal.inen.sld.pe/wp-content/uploads/2020/10/2.-Etica-en-la-Funci%C3%B3n-P%C3%ABblica.pdf>
- Jordán, G. (2017). *Ética, corrupción y probidad: temas de actualidad*. Revista de Marina. <https://revistamarina.cl/es/articulo/etica-corrupcion-y-probidad-temas-de-actualidad>



Junta de Andalucía. (s.d.). *Taller de Conceptos*. Juntadeandalucia.es.

<https://www.juntadeandalucia.es/averroes/centros-tic/14002984/helvia/aula/archivos/repositorio/1000/1006/html/web4/millions/teorias.htm>

Ley N° 27815 de 2002, *Ley del Código de Ética de la Función Pública*. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (22 de julio de 2002).

https://www.mimp.gob.pe/files/ley_27815.pdf

Ley Orgánica de Municipalidades. (2003.). *Ley Orgánica de Municipalidades*. Diario Oficial el Peruano.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5478501/4886882-ley-organica-de-municipalidades.pdf?v=1700857701>

Loyola, D. (2023). *Comisión de Ética solo aprobó sanciones en 13% de los casos que analizó en dos años*. <https://ojo-publico.com/politica/comision-etica-solo-aprobosanciones-13-casos-que-recibio>

Maguiña, A. G. (2022). *Ética de la función pública y el desempeño laboral de los funcionarios públicos del Gobierno Regional de Ancash, 2022*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94866/Magui%F1a_MAG-SD.pdf?sequence=4

Malpartida, C. L. (2023). *La ética del funcionario público y el proceso de contrataciones del Estado en la Municipalidad Distrital de Irazola*. Universidad Nacional Agraria de la Selva, Ucayali, Perú.

<https://repositorio.unas.edu.pe/server/api/core/bitstreams/4083d67b-5eb5-41c5-a54a-a1a717132be1/content>



- Martinez, J. (2018). *Argentina Ley derecho*. <https://argentina.leyderecho.org/idoneidad/>
- Mesquida, J. (2003). *El concepto de discrecionalidad y su control*. Universidad de las Illes Balears, España. <https://core.ac.uk/download/pdf/276635206.pdf>
- Metodología Sapiens. (2023). *Metodología Sapiens*. <https://metodologiasapiens.com/metodos/mas-informacion-metodo-historico/>
- Meza, Y. M. (2019). *Conocimiento y aplicación de la ley N° 27815: Ley del código de ética de la función pública en la Gerencia Subregional de Bagua, Amazonas 2021*. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas, Perú. <https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/2049>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2024). *Valor de la UIT*. https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=esES&Itemid=100877&lang=es-ES&view=article&id=301
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (s.f.). *Ley del código de Ética de la Función Pública*. <https://www.mimp.gob.pe/files/transparencia/CET/ley27815.pdf>
- Ministerio de Salud (2 de Octubre de 2020). *Ética en la Función Pública*. <https://portal.inen.sld.pe/wp-content/uploads/2020/10/2.-Etica-en-la-Funci%C3%B3n-P%C3%ABblica.pdf>
- Ministerio de Transportes y Comunicaciones. (2022). *Códigos de ética: ¿Qué son y para qué sirven?*. Consejo Consultivo de Radio y Televisión. <https://www.concortv.gob.pe/codigos-de-etica-que-son-para-que-sirven/#:~:text=El%20C%C3%B3digo%20de%20C%C3%89tica%20establece,solicitando%20un%20n%C3%BAmero%20de%20registro.>



Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. (s.f). *Preguntas frecuentes.*

Superintendencia Nacional de Bienes Estatales

https://www.sbn.gob.pe/documentos_web/capacitacion/balotario_preguntas/preguntas_frecuentes_SBN.pdf

Morales, E. (2021). *Ética de la Función Pública y mejora de gestión pública del Gobierno*

Regional de Apurímac. (8. 92, Ed.) Ciencia y Desarrollo, 22(1), 12.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7154408>

Munive, E. (2022). *El Sistema de Integridad pública en el Perú: una propuesta para*

fortalecer la gobernanza con integridad. Revista Ius Et Veritas, 65, 57-69.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/26277>

ONU. (Mayo de 2023). *El 25% del gasto público mundial se pierde en corrupción.*

Organización de las Naciones Unidas:

<https://news.un.org/es/story/2023/05/1520592>

Pablo, J. (2021). *Delitos funcionarios en Chile.* Biblioteca del Congreso Nacional de Chile,

Chile.

https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/32769/1/Delitos_funcionarios._Definicion_catalogo_y_ultimas_modificaciones_edit_GW.pdf

Pacheco, L. (2013). *El deber de obediencia del trabajador.* Universidad de Piura.

<https://pirhua.udep.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/795abf75-ade5-4393-a3f0-26adc02b0afd/content>

Palomino, A. J. (2022). *Aplicación residual del Código de Ética de la Función Pública por*

el Tribunal del Servicio Civil. Universidad Continental.

<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/11399>



Real Academia Española. (2023). *Eficiencia*. Real Academia Española.

<https://dle.rae.es/eficiencia>

Resolución N° 040-2023-JDCCPP/AG, *Código de Ética del Contador Público Peruano*.

(28 de abril de 2023).

https://jdccpp.org.pe/docspublicaciones/Codigo_de_etica_del_Contador_Publico_Peruano_APROBADO_28-04-2023.pdf

Rodríguez , A., & Pérez , A. O. (2017). *Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento*. Revista Escuela de Administración de Negocios(82), 1-26. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>

Rodríguez, G. V. (2023). *¿En qué consiste el delito de tráfico de influencias?*. Gersonvidal.

<https://www.gersonvidal.com/blog/trafico-influencias/>

Rodríguez, G. V. (2023). *El delito de amenazas en el Código Penal*. Gersonvidal.

[https://www.gersonvidal.com/blog/delito-](https://www.gersonvidal.com/blog/delito-amenazas/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20delito%20de,de%20s)

[amenazas/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20delito%20de,de%20su%20entorno%20m%C3%A1s%20cercano.](https://www.gersonvidal.com/blog/delito-amenazas/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20delito%20de,de%20su%20entorno%20m%C3%A1s%20cercano.)

Rus, E. (2021). *Personal administrativo*. Economipedia.

[https://economipedia.com/definiciones/personal-](https://economipedia.com/definiciones/personal-administrativo.html#:~:text=El%20personal%20administrativo%20es%20el,se%20)

[administrativo.html#:~:text=El%20personal%20administrativo%20es%20el,se%20encuentran%20bajo%20su%20responsabilidad.](https://economipedia.com/definiciones/personal-administrativo.html#:~:text=El%20personal%20administrativo%20es%20el,se%20encuentran%20bajo%20su%20responsabilidad.)

Sal, L. V. (2021). *El nivel de conocimiento del Código de Ética en los servidores en una entidad pública, Lima 2021*. Universidad César Vallejo, Lima.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68017>



- Salinas, R. (2010). *Delitos contra la administración pública: la teoría de infracción de deber en la jurisprudencia peruana. Autores y partícipes en los delitos contra la administración pública. Ministerio Público Fiscalía de la Nación, Lima.*
https://www.mpf.n.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/3036_2._int._d._adm._publica.pdf
- Servicio de Administración Tributaria de Lima. (2021). *Información de multas administrativas.* SAT.
<https://www.sat.gob.pe/websitev9/TributosMultas/MultasAdministrativas/Informacion>
- Tapia, E. (2022). *Los ecuatorianos están pagando sus créditos, la morosidad se reduce.* Ecuador. <https://www.primicias.ec/noticias/economia/moratoria-credito-bancos-paro-indigenas-ecuador/>
- Tesis y Másters. (2024). *Método analítico: todo lo que necesitas conocer.*
<https://tesisymasters.com.ar/analitico/>
- Torres, L. (2003). *Fundamentos. Congreso de la República, Lima.*
<https://www2.congreso.gob.pe/sicr/tradocestproc/clproley2001.nsf/pley/8FB582F5DFE8E6A905256DAD006DABAB?opendocument#:~:text=Seg%C3%BAAn%20Juan%20Germ%C3%A1n%20Prado%2C%20la,entre%20ellos%20y%20la%20comunidad%2C>
- Transparencia Internacional. (2022). *El índice de percepción de la corrupción 2022.*
Transparencia Internacional. <https://www.transparency.org/es/press/2022-corruption-perceptions-index-reveals-scant-progress-against-corruption-as-world-becomes-more-violent>



Transparencia Internacional. (2023). *Índice de Percepción de la Corrupción*. *Transparency International*. <https://www.transparency.org/en/cpi/2023>

Universidad Amazónica Estatal. (2023). *Método Sintético*. <https://upea.reyqui.com/2019/08/metodo-sintetico-en-que-consiste.html>

Universidad Autónoma de Guerrero. (2024). *Catálogo de Investigación*. UAGRO: <https://www.investigacion.uagro.mx/index.php/matematicas>

Universidad en Internet. (2023). *Principio de Transparencia en la Administración Pública*. Unir. <https://mexico.unir.net/noticias/derecho/principio-transparencia/>

Valarezo, J. F. (2023). Principio de lealtad constitucional. Universidad Nacional de Cuenca. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9263641>

Valdera, H. A. (2024). *Ley del Código de Ética de la Función Pública y su influencia en la ejecución del POI de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana 2022*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/item/263cf2fe-e323-4b3a-ad0d-d6af90e240dc>

Villena, C. A. (2021). *Ministerio del Interior. Integridad y ética en la función*. <https://www.mininter.gob.pe/sites/default/files/19.05.21%20INTEGRIDAD%20Y%20ETICA%20%282021%29.pdf>

Villena, D. (2021). *Proselitismo político en la era digital: algunas restricciones*. Hiperderecho. <https://hiperderecho.org/2021/04/proselitismo-politico-en-la-era-digital-algunas-restricciones/>

Vivalio, Ó. G. (2013). *Equidad e igualdad o de la sinonimia a la antonimia política*. Revista Inclusión Social y Equidad en la Educación Superior. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4421652>



Zavaleta , E. M. (2023). *La Corrupción en la Administración Pública y su impacto en el desarrollo político, económico y social, en el contexto Peruano*. Universidad César

Vallejo,

Lima,

Perú.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-

71682023000100072



Anexo 1. Matriz de consistencias

Título: “Conocimiento sobre el Código de Ética de la Función Pública del Personal Administrativo en la Municipalidad Provincial de Chota, 2024.”

Formulación	Objetivos	Hipótesis	Variables, dimensiones e indicadores				
<p>Pregunta General:</p> <p>¿Cuál es el nivel de conocimiento sobre el Código de Ética de la Función Pública del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Chota, 2024?</p> <p>Preguntas Específicas:</p> <p>1. ¿Cuál es el nivel de conocimiento sobre los principios del Código de Ética de la Función Pública del personal administrativo en la</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar el nivel de conocimiento sobre el Código de Ética de la Función Pública del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Chota, 2024.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>1. Describir el nivel de conocimiento sobre los principios del Código de Ética de la Función Pública del personal</p>	<p>Para Hernández et al. (2014) las hipótesis “Son explicaciones tentativas de la relación entre dos o más variables” las cuales se formulan según el alcance del estudio: las investigaciones descriptivas contarán con hipótesis sí y solo sí en esta se</p>	<p>Variable: Conocimiento sobre el Código de Ética de la Función Pública</p> <p>Dimensiones</p> <p>Principios</p>	<p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Respeto • Probidad • Eficiencia • Idoneidad • Veracidad • Lealtad • Obediencia • Justicia • Equidad 	<p>Ítems</p> <p>1 – 10</p>	<p>Escala de medición</p> <p>Ordinal</p>	<p>Niveles o rangos</p> <p>Alto</p> <p>Medio</p> <p>Bajo</p>



Municipalidad Provincial de Chota, 2024?	administrativo en la Municipalidad	en la pronostica un hecho o dato.		
2. ¿Cuál es el nivel de conocimiento sobre los deberes del Código de Ética de la Función Pública del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Chota, 2024?	Provincial de Chota, 2024. 2. Describir el nivel de conocimiento sobre los deberes del Código de Ética de la Función Pública del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Chota, 2024.	Por lo tanto, la presente investigación, al no tener un pronóstico de un dato o hecho y por ser una investigación de alcance descriptivo, no presenta hipótesis.	<ul style="list-style-type: none"> • Lealtad al Estado de Derecho • Neutralidad • Transparencia • Discreción • Ejercicio Adecuado del Cargo • Uso adecuado de los bienes del Estado • Responsabilidad 	11– 16
3. ¿Cuál es el nivel de conocimiento sobre las prohibiciones del Código de Ética de la Función Pública del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Chota, 2024?	Provincial de Chota, 2024. 3. Describir el nivel de conocimiento sobre las prohibiciones de la función pública del personal administrativo en la Municipalidad		<ul style="list-style-type: none"> • Mantener Intereses de Conflictos • Obtener ventajas indebidas 	17 – 23



4. ¿Cuál es el nivel de conocimiento sobre las sanciones del Código de Ética de la Función Pública del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Chota, 2024?

4. Describir el nivel de conocimiento sobre las sanciones del Código de Ética de la Función Pública del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Chota, 2024.

- Realizar Actividades de Proselitismo Político
- Hacer mal uso de la información privilegiada
- Presionar
- Amenazar
- Acosar

Sanciones

- Amonestación
- Suspensión
- Multa de hasta 12 UIT 24 – 28
- Resolución contractual
- Despido



Alcance, tipo y diseño de investigación	Población, Muestra y Muestreo	Técnica e instrumento	Estadístico a utilizar
<p style="text-align: center;"><u>Alcance de la investigación</u></p> <p>Será de tipo descriptivo, porque esta investigación tendrá el propósito de identificar las características de una población en estudio, que en este caso es identificar cuál es el nivel de conocimiento sobre el Código de Ética de aquellas 41 personas que realizan funciones administrativas dentro de la Municipalidad Provincial de Chota.</p> <p style="text-align: center;"><u>Tipo de la investigación</u></p> <p>Será básica, porque esta investigación no buscará identificar las causas o consecuencias que puede generar el desconocimiento del Código de Ética por parte de un servidor público; será de campo, porque los datos se obtendrán empleando un cuestionario a cada unidad de análisis que sea parte de la muestra.; será cuantitativa porque los datos recopilados serán expresados en valores porcentuales o datos numéricos para un mejor análisis e interpretación.</p> <p style="text-align: center;"><u>Diseño de investigación</u></p> <p>Es no experimental porque según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), no se ha manipulado deliberadamente la variable en estudio, también es de corte transversal porque la información a recopilar se realizará en un solo momento y periodo correspondiente al año 2024.</p> <p><i>Esquema del diseño de investigación descriptiva</i></p> <p style="text-align: center;">(Conocimiento sobre el Código de Ética de la Función Pública)</p> <p style="text-align: center;">X₁</p>	<p style="text-align: center;"><u>Población:</u></p> <p>41 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chota, periodo 2024.</p> <p style="text-align: center;"><u>Muestra:</u></p> <p>Los 41 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chota, periodo 2024.</p> <p style="text-align: center;"><u>Muestreo</u></p> <p>No se realizó muestreo alguno, puesto que se encuestó a la totalidad de la población.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Técnica de recolección de datos:</u></p> <p>La recolección de datos se ejecutará empleando el cuestionario como técnica.</p> <p style="text-align: center;"><u>Instrumento de recolección de datos:</u></p> <p>Como instrumento de recolección de datos se utilizó el cuestionario conformado por 28 preguntas politómicas relacionadas a los principios, deberes, prohibiciones y sanciones que rigen el ejercicio de la función pública.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Estadístico a utilizar</u></p> <p>Para la presente investigación se utilizarán hojas de cálculo y un software estadístico que permitirá recolectar, tabular y procesar los datos mediante tablas y figuras.</p>



Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	
<u>TÍTULO DE INVESTIGACIÓN:</u> Conocimiento sobre el Código de Ética de la Función Pública del personal administrativo en la Municipalidad Provincial De Chota, 2024.	
<u>FINALIDAD DEL CUESTIONARIO:</u> El presente instrumento pretende medir el nivel de conocimiento sobre el Código de Ética de la Función Pública del personal administrativo que labora en la Municipalidad Provincial de Chota, durante el periodo 2024; sus respuestas serán administradas de forma confidencial y anónima, por lo que se requiere de su total honestidad al momento de responder.	
<u>INSTRUCCIONES:</u>	
<ul style="list-style-type: none"> - Marcar solo una alternativa por pregunta. - El instrumento tiene carácter anónimo e individual. - Marcar con una (X) a la alternativa que considera correcta. - No emplear medios de apoyo alguno. - El cuestionario tiene una duración máxima de 60 minutos. 	
<u>CRITERIO DE CALIFICACIÓN:</u>	
<ul style="list-style-type: none"> - Cada pregunta marcada correctamente equivale a un punto. - Pregunta que no sea marcada, será considerada como incorrecta. - La calificación se realizará basándose en las preguntas marcadas correctamente y considerando los siguientes rangos: [0-9] = nivel bajo, [10-19] = nivel medio y [20-28] = nivel alto 	
Sexo: Masculino (<input type="checkbox"/>) Femenino (<input type="checkbox"/>)	
Edad:	
Unidad, oficina o área que administra:	
Tipo de contrato de trabajo:	
Profesión:	
Grado académico:	
PREGUNTAS	ALTERNATIVAS
V: Conocimiento Sobre el Código de Ética de la Función Pública	



D1. Principios	1. ¿Cuál es el principio que todo servidor público debe tener en cuenta para poder desarrollar una adecuada conducta ante la constitución, las leyes y los derechos de defensa?	A) Respeto B) Idoneidad C) Eficiencia D) Lealtad al Estado E) Equidad
	2. ¿Cuál es el principio que todo servidor público debe conocer para actuar con rectitud, honradez y honestidad, ayudando a que este logre la satisfacción del interés general, desechando todo interés personal?	A) Eficiencia B) Probidad C) Veracidad D) Discreción E) Neutralidad
	3. ¿Qué principio orienta al trabajador público a ofrecer calidad en cada una de las funciones que están a su cargo?	A) Eficiencia B) Veracidad C) Justicia D) Probidad E) Discreción
	4. ¿Cuál de los principios dispone que la aptitud técnica, legal, moral y una formación sólida son esenciales para que una persona pueda acceder y ejercer la función pública?	A) Veracidad B) Idoneidad C) Lealtad D) Justicia E) Equidad
	5. ¿Qué principio ayuda a que el servidor público pueda expresarse con autenticidad dentro y fuera del trabajo, y de esta manera pueda contribuir al esclarecimiento de hechos investigados?	A) Neutralidad B) Idoneidad C) Justicia D) Veracidad E) Eficiencia
	6. ¿Es un principio que consiste en respetar objetivamente las disposiciones legales que habilitan a la autoridad jerárquicamente competente para dar órdenes y mandatos acordes con otros valores de la función pública?	A) Lealtad al Estado de Derecho B) Lealtad C) Justicia D) Veracidad E) Idoneidad
	7. ¿Qué principio orienta al servidor público a realizar todas las funciones que se le encomienda, siempre y cuando estas estén vinculadas a las obligaciones de su cargo?	A) Lealtad al Estado de Derecho B) Obediencia C) Justicia D) Veracidad E) Idoneidad



	8. ¿Es el principio que requiere que un servidor del Estado otorgue a cada uno lo que le es debido, considerando las diferencias y factores de cada persona?	A) Neutralidad B) Idoneidad C) Veracidad D) Eficiencia E) Justicia
	9. ¿Cuál es el principio que se complementa con la justicia, permitiendo que un trabajador del Estado contribuya y busque la igualdad social?	A) Neutralidad B) Idoneidad C) Veracidad D) Eficiencia E) Equidad
	10. ¿Qué principio requiere que el funcionario de confianza practique la lealtad a la Constitución y al Estado?	A) Neutralidad B) Lealtad al Estado de Derecho C) Justicia D) Veracidad E) Idoneidad
D2. Deberes	11. ¿Cuál de los deberes orienta al servidor público para ejercer con imparcialidad política y económica, demostrando independencia y dejando de lado las vinculaciones con personas, empresas o partidos políticos?	A) Transparencia B) Discreción C) Neutralidad D) Responsabilidad E) Veracidad
	12. ¿Cuál de los deberes busca que todo acto del servidor público tenga carácter público, fidedigno, completo y oportuno para el debido conocimiento de la población?	A) Veracidad B) Transparencia C) Discreción D) Neutralidad E) Responsabilidad
	13. ¿Qué deber se estaría cumpliendo si un servidor público rechaza rotundamente compartir información privilegiada de la entidad en la que labora, optando por reservarla?	A) Transparencia B) Discreción C) Neutralidad D) Responsabilidad E) Eficiencia
	14. ¿Qué deber contempla que ningún servidor público puede ser obligado a hacer lo que la norma no dispone, ni impedir realizar lo que sí es su cometido legal?	A) Ejercicio adecuado del cargo B) Uso adecuado de los bienes del Estado C) Discreción D) Transparencia E) Responsabilidad



	<p>15. ¿Cuál es el deber que requiere que un servidor público proteja y conserve los bienes de la entidad, debiendo utilizar los que le fueran asignados de manera racional, impidiendo su uso en fines particulares?</p>	<p>A) Transparencia B) Uso adecuado de los bienes del Estado C) Responsabilidad D) Ejercicio adecuado del cargo E) Idoneidad</p>
	<p>16. ¿Es un deber que ayuda a que el servidor público ejecute sus funciones de manera adecuada y responda por ellas dentro y fuera de la entidad?</p>	<p>A) Ejercicio adecuado del cargo B) Uso adecuado de los bienes del Estado C) Discreción D) Transparencia E) Responsabilidad</p>
D3.Prohibiciones	<p>17. ¿Es una de las prohibiciones contempladas en el Código de Ética de la Función Pública?</p>	<p>A) Ejercicio adecuado del cargo B) Mantener intereses de conflicto C) Idoneidad D) Transparencia E) Responsabilidad</p>
	<p>18. ¿Cuál de las prohibiciones limita a que un servidor público haga uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia para obtener beneficios injustos para sí o para otros?</p>	<p>A) Hacer mal uso de la información privilegiada B) Realizar actividades de proselitismo político C) Mantener intereses de conflicto D) Obtener ventajas indebidas E) Presionar, amenazar y/o acosar</p>
	<p>19. ¿Cuál de las prohibiciones contempla que un servidor público no debe utilizar sus funciones, infraestructura, bienes o recursos del Estado a favor o en contra de partidos, organizaciones o candidatos políticos?</p>	<p>A) Presionar, amenazar y/o acosar B) Realizar actividades de proselitismo político. C) Obtener ventajas indebidas. D) Mantener intereses de conflicto E) Hacer mal uso de información privilegiada.</p>



	<p>20. ¿Con qué prohibición estaría cumpliendo el servidor público si este no brinda información privilegiada de la entidad a terceros?</p>	<p>A) Hacer mal uso de información privilegiada. B) Mantener intereses de conflicto. C) Obtener ventajas indebidas. D) Presionar, amenazar y/ acosar. E) Realizar actividades de proselitismo político.</p>
	<p>21. ¿Es una de las prohibiciones éticas que consiste en utilizar el cargo para pedir que un subordinado realice funciones fuera del alcance de su cargo e incluso estas acciones pueden ir en contra de su ética?</p>	<p>A) Uso inadecuado de los bienes del Estado B) Presionar C) Obtener ventajas indebidas. D) Hacer mal uso de la información privilegiada. E) Irresponsabilidad</p>
	<p>22. ¿Qué prohibición ética consiste en que un trabajador del Estado valiéndose de su cargo obligue a realizar actos antiéticos a otro servidor, con la intención de hacerle un daño, en caso este no materialice lo que se le pide?</p>	<p>A) Uso inadecuado de los bienes del Estado B) Amenazar C) Obtener ventajas indebidas. D) Hacer mal uso de la información privilegiada. E) Irresponsabilidad</p>
	<p>23. ¿Es una prohibición ética que consiste en ir en contra de la dignidad y derechos de una persona hostigando con comentarios, actitudes y propuestas de índole sexual?</p>	<p>A) Uso inadecuado de los bienes del Estado B) Acosar C) Obtener ventajas indebidas. D) Hacer mal uso de la información privilegiada. E) Irresponsabilidad</p>
D4.Sanciones	<p>24. ¿Es una sanción que simplemente consiste en una advertencia, ya sea verbal o escrita, y se aplica cuando se transgrede un principio, deber o prohibición del Código de Ética de la Función Pública?</p>	<p>A) Suspensión temporal B) Multa de 5 UIT C) Despido D) Amonestación E) Resolución contractual</p>
	<p>25. ¿Es una sanción que se aplica ante una infracción leve, consiste en separar al servidor público de su centro de trabajo y sin remuneración alguna, esta sanción puede ser desde un día hasta 365 días como máximo?</p>	<p>A) Despido B) Suspensión C) Resolución contractual D) Cese terminante E) Amonestación</p>



26. Para el ejercicio 2024 ante una infracción leve, ¿cuál es la multa máxima aplicable expresada en UIT?	A) 10 UIT B) 11 UIT C) 13 UIT D) 12 UIT E) 14 UIT
27. Si a un servidor público se le disuelve el contrato de trabajo, ¿qué tipo de infracción cometió dicho servidor?	A) Grave B) Leve C) Baja D) Media E) N.A.
28. ¿Cuál es la sanción que correspondería aplicar a un servidor público si este comete una infracción grave?	A) Despido de la entidad B) Multa de hasta 10 UIT C) Amonestación D) Suspensión por 200 días E) Multa de hasta 12 UIT

¡¡Muchas Gracias por su cooperación!!!



Anexo 3. Ficha de validación por juicio de expertos para el instrumento

FICHA DE VALIDACIÓN PARA EL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE: CONOCIMIENTO SOBRE EL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Nombre del experto	Roberto Tapia Rubio
Profesión	Contador
Experiencia profesional (en años)	13 años
Grado académico más alto	Magister
Título del proyecto	Conocimiento sobre el Código de Ética de la Función Pública del Personal Administrativo en la Municipalidad Provincial de Chota, 2024.
Apellidos y Nombres de los responsables	Acuña Silva, Ana Karen Guevara Bustamante, José Fernando
INDICACIONES: Evalúe cada ítem del instrumento marcando con aspa en "1" si está totalmente de acuerdo con el ítem, o marcando con un aspa en "0" si está totalmente en desacuerdo; si está en desacuerdo, por favor especifique sus sugerencias.	
Detalle de los ítems del instrumento	El instrumento consta de 28 ítems y ha sido construido teniendo en cuenta las dimensiones de la variable: conocimiento sobre el Código de Ética de la Función Pública . Luego del juicio del experto que determinará la validez de contenido, también será sometido a la prueba V de Aiken, para cuantificar la relevancia de los ítems.

Ítems y alternativas	Evaluación del experto	
Dimensión 1. Principios		
1. ¿Cuál es el principio que todo servidor público debe tener en cuenta para poder desarrollar una adecuada conducta ante la constitución, las leyes y los derechos de defensa?	1 (X)	0 ()
A) Respeto	Sugerencias:	
B) Idoneidad		



C) Eficiencia			
D) Lealtad al Estado			
E) Equidad			
2. ¿Cuál es el principio que todo servidor público debe conocer para actuar con rectitud, honradez y honestidad, ayudando a que este logre la satisfacción del interés general, desechando todo interés personal?		1 (X)	0 ()
A) Eficiencia		Sugerencias:	
B) Probidad			
C) Veracidad			
D) Discreción			
E) Neutralidad			
3. ¿Qué principio orienta al trabajador público a ofrecer calidad en cada una de las funciones que están a su cargo?		1 (X)	0 ()
A) Eficiencia		Sugerencias:	
B) Veracidad			
C) Justicia			
D) Probidad			
E) Discreción			
4. ¿Cuál de los principios dispone que la aptitud técnica, legal, moral y una formación sólida son esenciales para que una persona pueda acceder y ejercer la función pública?		1 (X)	0 ()
A) Veracidad		Sugerencias:	
B) Idoneidad			
C) Lealtad			
D) Justicia			
E) Equidad			
5. ¿Qué principio ayuda a que el servidor público pueda expresarse con autenticidad dentro y fuera del trabajo, y de esta manera pueda contribuir al esclarecimiento de hechos investigados?		1 (X)	0 ()



A) Neutralidad		
B) Idoneidad		
C) Justicia		
D) Veracidad		
E) Eficiencia		
6. ¿Es un principio que consiste en respetar objetivamente las disposiciones legales que habilitan a la autoridad jerárquicamente competente para dar órdenes y mandatos acordes con otros valores de la función pública?	1 (X)	0 ()
A) Lealtad al Estado de Derecho		
B) Lealtad		
C) Justicia		
D) Veracidad		
E) Idoneidad		
7. ¿Qué principio orienta al servidor público a realizar todas las funciones que se le encomienda, siempre y cuando estas estén vinculadas a las obligaciones de su cargo?	1 (X)	0 ()
A) Lealtad al Estado de Derecho		
B) Obediencia		
C) Justicia		
D) Veracidad		
E) Idoneidad		
8. ¿Es el principio que requiere que un servidor del Estado otorgue a cada uno lo que le es debido, considerando las diferencias y factores de cada persona?	1 (X)	0 ()
A) Neutralidad		
B) Idoneidad		
C) Veracidad		
D) Eficiencia		
E) Justicia		



9. ¿Cuál es el principio que se complementa con la justicia, permitiendo que un trabajador del Estado contribuya y busque la igualdad social?	1 (X)	0 ()
A) Neutralidad	Sugerencias:	
B) Idoneidad		
C) Veracidad		
D) Eficiencia		
E) Equidad		
10. ¿Qué principio requiere que el funcionario de confianza practique la lealtad a la Constitución y al Estado?	1 (X)	0 ()
A) Hacer mal uso de la información privilegiada	Sugerencias:	
B) Realizar actividades de proselitismo político		
C) Mantener intereses de conflicto		
D) Obtener ventajas indebidas		
E) Presionar, amenazar y/o acosar		
Dimensión 2. Deberes		
11. ¿Cuál de los deberes orienta al servidor público para ejercer con imparcialidad política y económica, demostrando independencia y dejando de lado las vinculaciones con personas, empresas o partidos políticos?	1 (X)	0 ()
A) Transparencia	Sugerencias:	
B) Discreción		
C) Neutralidad		
D) Responsabilidad		
E) Veracidad		
12. ¿Cuál de los deberes busca que todo acto del servidor público tenga carácter público, fidedigno, completo y oportuno para el debido conocimiento de la población?	1 (X)	0 ()
A) Veracidad	Sugerencias:	
B) Transparencia		
C) Discreción		
D) Neutralidad		



E) Responsabilidad		
13. ¿Qué deber se estaría cumpliendo si un servidor público rechaza rotundamente compartir información privilegiada de la entidad en la que labora, optando por reservarla?	1 (X)	0 ()
A) Transparencia	Sugerencias:	
B) Discreción		
C) Neutralidad		
D) Responsabilidad		
E) Eficiencia		
A) Transparencia		
14. ¿Qué deber contempla que ningún servidor público puede ser obligado a hacer lo que la norma no dispone, ni impedir realizar lo que sí es su cometido legal?	1 (X)	0 ()
A) Ejercicio adecuado del cargo	Sugerencias:	
B) Uso adecuado de los bienes del Estado		
C) Discreción		
D) Transparencia		
E) Responsabilidad		
15. ¿Cuál es el deber que requiere que un servidor público proteja y conserve los bienes de la entidad, debiendo utilizar los que le fueran asignados de manera racional, impidiendo su uso en fines particulares?	1 (X)	0 ()
A) Transparencia	Sugerencias:	
B) Uso adecuado de los bienes del Estado		
C) Responsabilidad		
D) Ejercicio adecuado del cargo		
E) Idoneidad		
16. ¿Es un deber que ayuda a que el servidor público ejecute sus funciones de manera adecuada y responda por ellas dentro y fuera de la entidad?	1 (X)	0 ()
A) Ejercicio adecuado del cargo	Sugerencias:	
B) Uso adecuado de los bienes del Estado		



C) Discreción		
D) Transparencia		
E) Responsabilidad		
Dimensión 3. Prohibiciones		
17. ¿Es una de las prohibiciones contempladas en el Código de Ética de la Función Pública?	1 (X)	0 ()
A) Ejercicio adecuado del cargo	Sugerencias:	
B) Mantener intereses de conflicto		
C) Idoneidad		
D) Transparencia		
E) Responsabilidad		
18. ¿Cuál de las prohibiciones limita a que un servidor público haga uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia para obtener beneficios injustos para sí o para otros?	1 (X)	0 ()
A) Hacer mal uso de la información privilegiada	Sugerencias:	
B) Realizar actividades de proselitismo político		
C) Mantener intereses de conflicto		
D) Obtener ventajas indebidas		
E) Presionar, amenazar y/o acosar		
19. ¿Cuál de las prohibiciones contempla que un servidor público no debe utilizar sus funciones, infraestructura, bienes o recursos del Estado a favor o en contra de partidos, organizaciones o candidatos políticos?	1 (X)	0 ()
A) Presionar, amenazar y/o acosar	Sugerencias:	
B) Realizar actividades de proselitismo político.		
C) Obtener ventajas indebidas.		
D) Mantener intereses de conflicto		
E) Hacer mal uso de información privilegiada.		
20. ¿Con qué prohibición estaría cumpliendo el servidor público si este no brinda información privilegiada de la entidad a terceros?	1 (X)	0 ()



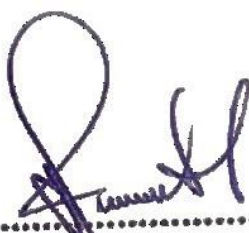
A) Hacer mal uso de información privilegiada.	Sugerencias:	
B) Mantener intereses de conflicto.		
C) Obtener ventajas indebidas.		
D) Presionar, amenazar y/ acosar.		
E) Realizar actividades de proselitismo político.		
21. ¿Es una de las prohibiciones éticas que consiste en utilizar el cargo para pedir que un subordinado realice funciones fuera del alcance de su cargo e incluso estas acciones pueden ir en contra de su ética?	1 (X)	0 ()
A) Uso inadecuado de los bienes del Estado	Sugerencias:	
B) Presionar		
C) Obtener ventajas indebidas.		
D) Hacer mal uso de la información privilegiada.		
E) Irresponsabilidad		
22. ¿Qué prohibición ética consiste en que un trabajador del Estado valiéndose de su cargo obligue a realizar actos antiéticos a otro servidor, con la intención de hacerle un daño, en caso este no materialice lo que se le pide?	1 (X)	0 ()
A) Uso inadecuado de los bienes del Estado	Sugerencias:	
B) Amenazar		
C) Obtener ventajas indebidas.		
D) Hacer mal uso de la información privilegiada.		
E) Irresponsabilidad		
23. ¿Es una prohibición ética que consiste en ir en contra de la dignidad y derechos de una persona hostigando con comentarios, actitudes y propuestas de índole sexual?	1 (X)	0 ()
A) Uso inadecuado de los bienes del Estado	Sugerencias:	
B) Acosar		
C) Obtener ventajas indebidas.		
D) Hacer mal uso de la información privilegiada.		
E) Irresponsabilidad		
Dimensión 4. Sanciones		



24. ¿Es una sanción que simplemente consiste en una advertencia, ya sea verbal o escrita, y se aplica cuando se transgrede un principio, deber o prohibición del Código de Ética de la Función Pública?	1 (X)	0 ()
A) Suspensión temporal	Sugerencias:	
B) Multa de 5 UIT		
C) Despido		
D) Amonestación		
E) Resolución contractual		
25. ¿Es una sanción que se aplica ante una infracción leve, consiste en separar al servidor público de su centro de trabajo y sin remuneración alguna, esta sanción puede ser desde un día hasta 365 días como máximo?	1 (X)	0 ()
A) Despido	Sugerencias:	
B) Suspensión		
C) Resolución contractual		
D) Cese terminante		
E) Amonestación		
26. Para el ejercicio 2024 ante una infracción leve, ¿cuál es la multa máxima aplicable expresada en UIT?	1 (X)	0 ()
A) 10 UIT	Sugerencias:	
B) 11 UIT		
C) 13 UIT		
D) 12 UIT		
E) 14 UIT		
27. Si a un servidor público se le disuelve el contrato de trabajo, ¿qué tipo de infracción cometió dicho servidor?	1 (X)	0 ()
A) Grave	Sugerencias:	
B) Leve		
C) Baja		
D) Media		
E) N.A.		



28. ¿Cuál es la sanción que correspondería aplicar a un servidor público si este comete una infracción grave?	1 (X)	0 ()
A) Despido de la entidad	Sugerencias:	
B) Multa de hasta 10 UIT		
C) Amonestación		
D) Suspensión por 200 días		
E) Multa de hasta 12 UIT		


.....
Mg. C.P.C. Roberto Tapia Rubio
Mat. 04-3286



**FICHA DE VALIDACIÓN PARA EL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE:
CONOCIMIENTO SOBRE EL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA**

Nombre del experto	Carlos Evit Tapia Idrogo
Profesión	Contador Público Colegiado
Experiencia profesional (en años)	10 años
Grado académico más alto	Magister en Gestión Pública
Título del proyecto	Conocimiento sobre el Código de Ética de la Función Pública del Personal Administrativo en la Municipalidad Provincial de Chota, 2024.
Apellidos y Nombres de los responsables	Acuña Silva, Ana Karen Guevara Bustamante, José Fernando
INDICACIONES: Evalúe cada ítem del instrumento marcando con aspa en "1" si está totalmente de acuerdo con el ítem, o marcando con un aspa en "0" si está totalmente en desacuerdo; si está en desacuerdo, por favor especifique sus sugerencias.	
Detalle de los ítems del instrumento	El instrumento consta de 28 ítems y ha sido construido teniendo en cuenta las dimensiones de la variable: conocimiento sobre el Código de Ética de la Función Pública . Luego del juicio del experto que determinará la validez de contenido, también será sometido a la prueba V de Aiken, para cuantificar la relevancia de los ítems.

Ítems y alternativas	Evaluación del experto	
Dimensión 1. Principios		
1. ¿Cuál es el principio que todo servidor público debe tener en cuenta para poder desarrollar una adecuada conducta ante la constitución, las leyes y los derechos de defensa?	1 (X)	0 ()
A) Respeto	Sugerencias:	
B) Idoneidad		
C) Eficiencia		



D) Lealtad al Estado		
E) Equidad		
2. ¿Cuál es el principio que todo servidor público debe conocer para actuar con rectitud, honradez y honestidad, ayudando a que este logre la satisfacción del interés general, desechando todo interés personal?	1 (X)	0 ()
A) Eficiencia		Sugerencias:
B) Probidad		
C) Veracidad		
D) Discreción		
E) Neutralidad		
3. ¿Qué principio orienta al trabajador público a ofrecer calidad en cada una de las funciones que están a su cargo?	1 (X)	0 ()
A) Eficiencia		Sugerencias:
B) Veracidad		
C) Justicia		
D) Probidad		
E) Discreción		
4. ¿Cuál de los principios dispone que la aptitud técnica, legal, moral y una formación sólida son esenciales para que una persona pueda acceder y ejercer la función pública?	1 (X)	0 ()
A) Veracidad		Sugerencias:
B) Idoneidad		
C) Lealtad		
D) Justicia		
E) Equidad		
5. ¿Qué principio ayuda a que el servidor público pueda expresarse con autenticidad dentro y fuera del trabajo, y de esta manera pueda contribuir al esclarecimiento de hechos investigados?	1 (X)	0 ()
A) Neutralidad		



B) Idoneidad		
C) Justicia		
D) Veracidad		
E) Eficiencia		
6. ¿Es un principio que consiste en respetar objetivamente las disposiciones legales que habilitan a la autoridad jerárquicamente competente para dar órdenes y mandatos acordes con otros valores de la función pública?	1 (X)	0 ()
A) Lealtad al Estado de Derecho		
B) Lealtad		
C) Justicia		
D) Veracidad		
E) Idoneidad		
7. ¿Qué principio orienta al servidor público a realizar todas las funciones que se le encomienda, siempre y cuando estas estén vinculadas a las obligaciones de su cargo?	1 (X)	0 ()
A) Lealtad al Estado de Derecho		
B) Obediencia		
C) Justicia		
D) Veracidad		
E) Idoneidad		
8. ¿Es el principio que requiere que un servidor del Estado otorgue a cada uno lo que le es debido, considerando las diferencias y factores de cada persona?	1 (X)	0 ()
A) Neutralidad		
B) Idoneidad		
C) Veracidad		
D) Eficiencia		
E) Justicia		



9. ¿Cuál es el principio que se complementa con la justicia, permitiendo que un trabajador del Estado contribuya y busque la igualdad social?	1 (X)	0 ()
A) Neutralidad		Sugerencias:
B) Idoneidad		
C) Veracidad		
D) Eficiencia		
E) Equidad		
10. ¿Qué principio requiere que el funcionario de confianza practique la lealtad a la Constitución y al Estado?	1 (X)	0 ()
A) Hacer mal uso de la información privilegiada		Sugerencias:
B) Realizar actividades de proselitismo político		
C) Mantener intereses de conflicto		
D) Obtener ventajas indebidas		
E) Presionar, amenazar y/o acosar		
Dimensión 2. Deberes		
11. ¿Cuál de los deberes orienta al servidor público para ejercer con imparcialidad política y económica, demostrando independencia y dejando de lado las vinculaciones con personas, empresas o partidos políticos?	1 (X)	0 ()
A) Transparencia		Sugerencias:
B) Discreción		
C) Neutralidad		
D) Responsabilidad		
E) Veracidad		
12. ¿Cuál de los deberes busca que todo acto del servidor público tenga carácter público, fidedigno, completo y oportuno para el debido conocimiento de la población?	1 (X)	0 ()
A) Veracidad		Sugerencias:
B) Transparencia		
C) Discreción		



D) Neutralidad		
E) Responsabilidad		
13. ¿Qué deber se estaría cumpliendo si un servidor público rechaza rotundamente compartir información privilegiada de la entidad en la que labora, optando por reservarla?	1 (X)	0 ()
A) Transparencia	Sugerencias:	
B) Discreción		
C) Neutralidad		
D) Responsabilidad		
E) Eficiencia		
A) Transparencia		
14. ¿Qué deber contempla que ningún servidor público puede ser obligado a hacer lo que la norma no dispone, ni impedir realizar lo que sí es su cometido legal?	1 (X)	0 ()
A) Ejercicio adecuado del cargo	Sugerencias:	
B) Uso adecuado de los bienes del Estado		
C) Discreción		
D) Transparencia		
E) Responsabilidad		
15. ¿Cuál es el deber que requiere que un servidor público proteja y conserve los bienes de la entidad, debiendo utilizar los que le fueran asignados de manera racional, impidiendo su uso en fines particulares?	1 (X)	0 ()
A) Transparencia	Sugerencias:	
B) Uso adecuado de los bienes del Estado		
C) Responsabilidad		
D) Ejercicio adecuado del cargo		
E) Idoneidad		
16. ¿Es un deber que ayuda a que el servidor público ejecute sus funciones de manera adecuada y responda por ellas dentro y fuera de la entidad?	1 (X)	0 ()



A) Ejercicio adecuado del cargo	Sugerencias:	
B) Uso adecuado de los bienes del Estado		
C) Discreción		
D) Transparencia		
E) Responsabilidad		
Dimensión 3. Prohibiciones		
17. ¿Es una de las prohibiciones contempladas en el Código de Ética de la Función Pública?	1 (X)	0 ()
A) Ejercicio adecuado del cargo	Sugerencias:	
B) Mantener intereses de conflicto		
C) Idoneidad		
D) Transparencia		
E) Responsabilidad		
18. ¿Cuál de las prohibiciones limita a que un servidor público haga uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia para obtener beneficios injustos para sí o para otros?	1 (X)	0 ()
A) Hacer mal uso de la información privilegiada	Sugerencias:	
B) Realizar actividades de proselitismo político		
C) Mantener intereses de conflicto		
D) Obtener ventajas indebidas		
E) Presionar, amenazar y/o acosar		
19. ¿Cuál de las prohibiciones contempla que un servidor público no debe utilizar sus funciones, infraestructura, bienes o recursos del Estado a favor o en contra de partidos, organizaciones o candidatos políticos?	1 (X)	0 ()
A) Presionar, amenazar y/o acosar	Sugerencias:	
B) Realizar actividades de proselitismo político.		
C) Obtener ventajas indebidas.		
D) Mantener intereses de conflicto		
E) Hacer mal uso de información privilegiada.		



20. ¿Con qué prohibición estaría cumpliendo el servidor público si este no brinda información privilegiada de la entidad a terceros?	1 (X)	0 ()
A) Hacer mal uso de información privilegiada.	Sugerencias:	
B) Mantener intereses de conflicto.		
C) Obtener ventajas indebidas.		
D) Presionar, amenazar y/ acosar.		
E) Realizar actividades de proselitismo político.		
21. ¿Es una de las prohibiciones éticas que consiste en utilizar el cargo para pedir que un subordinado realice funciones fuera del alcance de su cargo e incluso estas acciones pueden ir en contra de su ética?	1 (X)	0 ()
A) Uso inadecuado de los bienes del Estado	Sugerencias:	
B) Presionar		
C) Obtener ventajas indebidas.		
D) Hacer mal uso de la información privilegiada.		
E) Irresponsabilidad		
22. ¿Qué prohibición ética consiste en que un trabajador del Estado valiéndose de su cargo obligue a realizar actos antiéticos a otro servidor, con la intención de hacerle un daño, en caso este no materialice lo que se le pide?	1 (X)	0 ()
A) Uso inadecuado de los bienes del Estado	Sugerencias:	
B) Amenazar		
C) Obtener ventajas indebidas.		
D) Hacer mal uso de la información privilegiada.		
E) Irresponsabilidad		
23. ¿Es una prohibición ética que consiste en ir en contra de la dignidad y derechos de una persona hostigando con comentarios, actitudes y propuestas de índole sexual?	1 (X)	0 ()
A) Uso inadecuado de los bienes del Estado	Sugerencias:	
B) Acosar		
C) Obtener ventajas indebidas.		



D) Hacer mal uso de la información privilegiada.		
E) Irresponsabilidad		
Dimensión 4. Sanciones		
24. ¿Es una sanción que simplemente consiste en una advertencia, ya sea verbal o escrita, y se aplica cuando se transgrede un principio, deber o prohibición del Código de Ética de la Función Pública?	1 (X)	0 ()
A) Suspensión temporal	Sugerencias:	
B) Multa de 5 UIT		
C) Despido		
D) Amonestación		
E) Resolución contractual		
25. ¿Es una sanción que se aplica ante una infracción leve, consiste en separar al servidor público de su centro de trabajo y sin remuneración alguna, esta sanción puede ser desde un día hasta 365 días como máximo?	1 (X)	0 ()
A) Despido	Sugerencias:	
B) Suspensión		
C) Resolución contractual		
D) Cese terminante		
E) Amonestación		
26. Para el ejercicio 2024 ante una infracción leve, ¿cuál es la multa máxima aplicable expresada en UIT?	1 (X)	0 ()
A) 10 UIT	Sugerencias:	
B) 11 UIT		
C) 13 UIT		
D) 12 UIT		
E) 14 UIT		
27. Si a un servidor público se le disuelve el contrato de trabajo, ¿qué tipo de infracción cometió dicho servidor?	1 (X)	0 ()
A) Grave	Sugerencias:	
B) Leve		



C) Baja		
D) Media		
E) N.A.		
28. ¿Cuál es la sanción que correspondería aplicar a un servidor público si este comete una infracción grave?	1 (X)	0 ()
A) Despido de la entidad	Sugerencias:	
B) Multa de hasta 10 UIT		
C) Amonestación		
D) Suspensión por 200 días		
E) Multa de hasta 12 UIT		

.....
Mg.C.P.C. Carlos Evit Tapia Idrogo
Mat. 12-1262



FICHA DE VALIDACIÓN PARA EL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE: CONOCIMIENTO SOBRE EL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Nombre del experto	Juan Fernando Vallejos Díaz
Profesión	Contador
Experiencia profesional (en años)	26 años
Grado académico más alto	Doctor en Ciencias Económicas
Título del proyecto	Conocimiento sobre el Código de Ética de la Función Pública del Personal Administrativo en la Municipalidad Provincial de Chota, 2024.
Apellidos y Nombres de los responsables	Acuña Silva, Ana Karen Guevara Bustamante, José Fernando
INDICACIONES: Evalúe cada ítem del instrumento marcando con aspa en "1" si está totalmente de acuerdo con el ítem, o marcando con un aspa en "0" si está totalmente en desacuerdo; si está en desacuerdo, por favor especifique sus sugerencias.	
Detalle de los ítems del instrumento	El instrumento consta de 28 ítems y ha sido construido teniendo en cuenta las dimensiones de la variable: conocimiento sobre el Código de Ética de la Función Pública . Luego del juicio del experto que determinará la validez de contenido, también será sometido a la prueba V de Aiken, para cuantificar la relevancia de los ítems.

Ítems y alternativas		Evaluación del experto	
Dimensión 1. Principios			
1. ¿Cuál es el principio que todo servidor público debe tener en cuenta para poder desarrollar una adecuada conducta ante la constitución, las leyes y los derechos de defensa?		1 (X)	0 ()
A) Respeto		Sugerencias:	
B) Idoneidad			
C) Eficiencia			



D) Lealtad al Estado			
E) Equidad			
2. ¿Cuál es el principio que todo servidor público debe conocer para actuar con rectitud, honradez y honestidad, ayudando a que este logre la satisfacción del interés general, desechando todo interés personal?		1 (X)	0 ()
A) Eficiencia		Sugerencias:	
B) Probidad			
C) Veracidad			
D) Discreción			
E) Neutralidad			
3. ¿Qué principio orienta al trabajador público a ofrecer calidad en cada una de las funciones que están a su cargo?		1 (X)	0 ()
A) Eficiencia		Sugerencias:	
B) Veracidad			
C) Justicia			
D) Probidad			
E) Discreción			
4. ¿Cuál de los principios dispone que la aptitud técnica, legal, moral y una formación sólida son esenciales para que una persona pueda acceder y ejercer la función pública?		1 (X)	0 ()
A) Veracidad		Sugerencias:	
B) Idoneidad			
C) Lealtad			
D) Justicia			
E) Equidad			
5. ¿Qué principio ayuda a que el servidor público pueda expresarse con autenticidad dentro y fuera del trabajo, y de esta manera pueda contribuir al esclarecimiento de hechos investigados?		1 (X)	0 ()
A) Neutralidad			



B) Idoneidad		
C) Justicia		
D) Veracidad		
E) Eficiencia		
6. ¿Es un principio que consiste en respetar objetivamente las disposiciones legales que habilitan a la autoridad jerárquicamente competente para dar órdenes y mandatos acordes con otros valores de la función pública?	1 (X)	0 ()
A) Lealtad al Estado de Derecho		
B) Lealtad		
C) Justicia		
D) Veracidad		
E) Idoneidad		
7. ¿Qué principio orienta al servidor público a realizar todas las funciones que se le encomienda, siempre y cuando estas estén vinculadas a las obligaciones de su cargo?	1 (X)	0 ()
A) Lealtad al Estado de Derecho		
B) Obediencia		
C) Justicia		
D) Veracidad		
E) Idoneidad		
8. ¿Es el principio que requiere que un servidor del Estado otorgue a cada uno lo que le es debido, considerando las diferencias y factores de cada persona?	1 (X)	0 ()
A) Neutralidad		
B) Idoneidad		
C) Veracidad		
D) Eficiencia		
E) Justicia		
9. ¿Cuál es el principio que se complementa con la justicia, permitiendo que un trabajador del Estado contribuya y busque la igualdad social?	1 (X)	0 ()



A) Neutralidad		Sugerencias:	
B) Idoneidad			
C) Veracidad			
D) Eficiencia			
E) Equidad			
10. ¿Qué principio requiere que el funcionario de confianza practique la lealtad a la Constitución y al Estado?		1 (X)	0 ()
A) Hacer mal uso de la información privilegiada		Sugerencias:	
B) Realizar actividades de proselitismo político			
C) Mantener intereses de conflicto			
D) Obtener ventajas indebidas			
E) Presionar, amenazar y/o acosar			
Dimensión 2. Deberes			
11. ¿Cuál de los deberes orienta al servidor público para ejercer con imparcialidad política y económica, demostrando independencia y dejando de lado las vinculaciones con personas, empresas o partidos políticos?		1 (X)	0 ()
A) Transparencia		Sugerencias:	
B) Discreción			
C) Neutralidad			
D) Responsabilidad			
E) Veracidad			
12. ¿Cuál de los deberes busca que todo acto del servidor público tenga carácter público, fidedigno, completo y oportuno para el debido conocimiento de la población?		1 (X)	0 ()
A) Veracidad		Sugerencias:	
B) Transparencia			
C) Discreción			
D) Neutralidad			
E) Responsabilidad			



13. ¿Qué deber se estaría cumpliendo si un servidor público rechaza rotundamente compartir información privilegiada de la entidad en la que labora, optando por reservarla?	1 (X)	0 ()
A) Transparencia	Sugerencias:	
B) Discreción		
C) Neutralidad		
D) Responsabilidad		
E) Eficiencia		
A) Transparencia		
14. ¿Qué deber contempla que ningún servidor público puede ser obligado a hacer lo que la norma no dispone, ni impedir realizar lo que sí es su cometido legal?	1 (X)	0 ()
A) Ejercicio adecuado del cargo	Sugerencias:	
B) Uso adecuado de los bienes del Estado		
C) Discreción		
D) Transparencia		
E) Responsabilidad		
15. ¿Cuál es el deber que requiere que un servidor público proteja y conserve los bienes de la entidad, debiendo utilizar los que le fueran asignados de manera racional, impidiendo su uso en fines particulares?	1 (X)	0 ()
A) Transparencia	Sugerencias:	
B) Uso adecuado de los bienes del Estado		
C) Responsabilidad		
D) Ejercicio adecuado del cargo		
E) Idoneidad		
16. ¿Es un deber que ayuda a que el servidor público ejecute sus funciones de manera adecuada y responda por ellas dentro y fuera de la entidad?	1 (X)	0 ()
A) Ejercicio adecuado del cargo	Sugerencias:	
B) Uso adecuado de los bienes del Estado		
C) Discreción		



D) Transparencia		
E) Responsabilidad		
Dimensión 3. Prohibiciones		
17. ¿Es una de las prohibiciones contempladas en el Código de Ética de la Función Pública?	1 (X)	0 ()
A) Ejercicio adecuado del cargo	Sugerencias:	
B) Mantener intereses de conflicto		
C) Idoneidad		
D) Transparencia		
E) Responsabilidad		
18. ¿Cuál de las prohibiciones limita a que un servidor público haga uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia para obtener beneficios injustos para sí o para otros?	1 (X)	0 ()
A) Hacer mal uso de la información privilegiada	Sugerencias:	
B) Realizar actividades de proselitismo político		
C) Mantener intereses de conflicto		
D) Obtener ventajas indebidas		
E) Presionar, amenazar y/o acosar		
19. ¿Cuál de las prohibiciones contempla que un servidor público no debe utilizar sus funciones, infraestructura, bienes o recursos del Estado a favor o en contra de partidos, organizaciones o candidatos políticos?	1 (X)	0 ()
A) Presionar, amenazar y/o acosar	Sugerencias:	
B) Realizar actividades de proselitismo político.		
C) Obtener ventajas indebidas.		
D) Mantener intereses de conflicto		
E) Hacer mal uso de información privilegiada.		
20. ¿Con qué prohibición estaría cumpliendo el servidor público si este no brinda información privilegiada de la entidad a terceros?	1 (X)	0 ()
A) Hacer mal uso de información privilegiada.	Sugerencias:	
B) Mantener intereses de conflicto.		



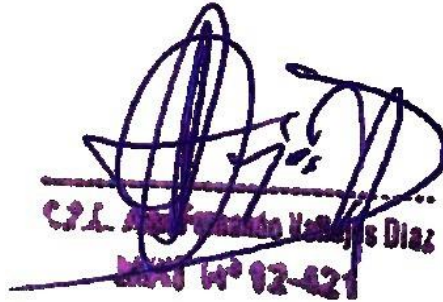
C) Obtener ventajas indebidas.		
D) Presionar, amenazar y/ acosar.		
E) Realizar actividades de proselitismo político.		
21. ¿Es una de las prohibiciones éticas que consiste en utilizar el cargo para pedir que un subordinado realice funciones fuera del alcance de su cargo e incluso estas acciones pueden ir en contra de su ética?	1 (X)	0 ()
A) Uso inadecuado de los bienes del Estado	Sugerencias:	
B) Presionar		
C) Obtener ventajas indebidas.		
D) Hacer mal uso de la información privilegiada.		
E) Irresponsabilidad		
22. ¿Qué prohibición ética consiste en que un trabajador del Estado valiéndose de su cargo obligue a realizar actos antiéticos a otro servidor, con la intención de hacerle un daño, en caso este no materialice lo que se le pide?	1 (X)	0 ()
A) Uso inadecuado de los bienes del Estado	Sugerencias:	
B) Amenazar		
C) Obtener ventajas indebidas.		
D) Hacer mal uso de la información privilegiada.		
E) Irresponsabilidad		
23. ¿Es una prohibición ética que consiste en ir en contra de la dignidad y derechos de una persona hostigando con comentarios, actitudes y propuestas de índole sexual?	1 (X)	0 ()
A) Uso inadecuado de los bienes del Estado	Sugerencias:	
B) Acosar		
C) Obtener ventajas indebidas.		
D) Hacer mal uso de la información privilegiada.		
E) Irresponsabilidad		
Dimensión 4. Sanciones		
24. ¿Es una sanción que simplemente consiste en una advertencia, ya sea verbal o escrita, y se aplica cuando se	1 (X)	0 ()



transgrede un principio, deber o prohibición del Código de Ética de la Función Pública?		
A) Suspensión temporal	Sugerencias:	
B) Multa de 5 UIT		
C) Despido		
D) Amonestación		
E) Resolución contractual		
25. ¿Es una sanción que se aplica ante una infracción leve, consiste en separar al servidor público de su centro de trabajo y sin remuneración alguna, esta sanción puede ser desde un día hasta 365 días como máximo?	1 (X)	0 ()
A) Despido	Sugerencias:	
B) Suspensión		
C) Resolución contractual		
D) Cese terminante		
E) Amonestación		
26. Para el ejercicio 2024 ante una infracción leve, ¿cuál es la multa máxima aplicable expresada en UIT?	1 (X)	0 ()
A) 10 UIT	Sugerencias:	
B) 11 UIT		
C) 13 UIT		
D) 12 UIT		
E) 14 UIT		
27. Si a un servidor público se le disuelve el contrato de trabajo, ¿qué tipo de infracción cometió dicho servidor?	1 (X)	0 ()
A) Grave	Sugerencias:	
B) Leve		
C) Baja		
D) Media		
E) N.A.		
28. ¿Cuál es la sanción que correspondería aplicar a un servidor público si este comete una infracción grave?	1 (X)	0 ()



A) Despido de la entidad	Sugerencias:
B) Multa de hasta 10 UIT	
C) Amonestación	
D) Suspensión por 200 días	
E) Multa de hasta 12 UIT	


C.P.L. Ana Karen Vallejos Diaz
DNI N° 92-421



Anexo 4. Base de datos para el análisis de la V de Aiken

INSTRUMENTO PARA MEDIR EL CONOCIMIENTO SOBRE EL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Marque en la casilla en valor que corresponde a cada opción acorde al cumplimiento de cada afirmación, de la siguiente forma: 1) Si cumple,
0) No cumple.

Ítems	Indicadores	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Suma	V de Aiken	Promedio V de Aiken
1. ¿Cuál es el principio que todo servidor público debe tener en cuenta para poder desarrollar una adecuada conducta ante la constitución, las leyes y los derechos de defensa?	El ítem está claramente redactado	1	1	1	3	1	1
	El ítem es comprensible	1	1	1	3	1	
	El ítem es apropiado teóricamente	1	1	1	3	1	
	El ítem ayuda medir la variable de investigación	1	1	1	3	1	
2. ¿Cuál es el principio que todo servidor público debe conocer para actuar con rectitud, honradez y honestidad, ayudando a que este logre la satisfacción del interés general, desechando todo interés personal?	El ítem está claramente redactado	1	1	1	3	1	1
	El ítem es comprensible	1	1	1	3	1	
	El ítem es apropiado teóricamente	1	1	1	3	1	
	El ítem ayuda medir la variable de investigación	1	1	1	3	1	
3. ¿Qué principio orienta al trabajador público a ofrecer calidad en cada una de las funciones que están a su cargo?	El ítem está claramente redactado	1	1	1	3	1	1
	El ítem es comprensible	1	1	1	3	1	
	El ítem es apropiado teóricamente	1	1	1	3	1	
	El ítem ayuda medir la variable de investigación	1	1	1	3	1	



4. ¿Cuál de los principios dispone que la aptitud técnica, legal, moral y una formación sólida son esenciales para que una persona pueda acceder y ejercer la función pública?	El ítem está claramente redactado	1	1	1	3	1	1
	El ítem es comprensible	1	1	1	3	1	
	El ítem es apropiado teóricamente	1	1	1	3	1	
	El ítem ayuda medir la variable de investigación	1	1	1	3	1	
5. ¿Qué principio ayuda a que el servidor público pueda expresarse con autenticidad dentro y fuera del trabajo, y de esta manera pueda contribuir al esclarecimiento de hechos investigados?	El ítem está claramente redactado	1	1	1	3	1	1
	El ítem es comprensible	1	1	1	3	1	
	El ítem es apropiado teóricamente	1	1	1	3	1	
	El ítem ayuda medir la variable de investigación	1	1	1	3	1	
6. ¿Es un principio que consiste en respetar objetivamente las disposiciones legales que habilitan a la autoridad jerárquicamente competente para dar órdenes y mandatos acordes con otros valores de la función pública?	El ítem está claramente redactado	1	1	1	3	1	1
	El ítem es comprensible	1	1	1	3	1	
	El ítem es apropiado teóricamente	1	1	1	3	1	
	El ítem ayuda medir la variable de investigación	1	1	1	3	1	
7. ¿Qué principio orienta al servidor público a realizar todas las funciones que se le encomienda, siempre y cuando estas estén vinculadas a las obligaciones de su cargo?	El ítem está claramente redactado	1	1	1	3	1	1
	El ítem es comprensible	1	1	1	3	1	
	El ítem es apropiado teóricamente	1	1	1	3	1	
	El ítem ayuda medir la variable de investigación	1	1	1	3	1	
8. ¿Es el principio que requiere que un servidor del Estado otorgue a cada uno lo que le es	El ítem está claramente redactado	1	1	1	3	1	1
	El ítem es comprensible	1	1	1	3	1	



debido, considerando las diferencias y factores de cada persona?	El ítem es apropiado teóricamente	1	1	1	3	1	
	El ítem ayuda medir la variable de investigación	1	1	1	3	1	
9. ¿Cuál es el principio que se complementa con la justicia, permitiendo que un trabajador del Estado contribuya y busque la igualdad social?	El ítem está claramente redactado	1	1	1	3	1	1
	El ítem es comprensible	1	1	1	3	1	
	El ítem es apropiado teóricamente	1	1	1	3	1	
	El ítem ayuda medir la variable de investigación	1	1	1	3	1	
10. ¿Qué principio requiere que el funcionario de confianza practique la lealtad a la Constitución y al Estado?	El ítem está claramente redactado	1	1	1	3	1	1
	El ítem es comprensible	1	1	1	3	1	
	El ítem es apropiado teóricamente	1	1	1	3	1	
	El ítem ayuda medir la variable de investigación	1	1	1	3	1	
11. ¿Cuál de los deberes orienta al servidor público para ejercer con imparcialidad política y económica, demostrando independencia y dejando de lado las vinculaciones con personas, empresas o partidos políticos?	El ítem está claramente redactado	1	1	1	3	1	0.92
	El ítem es comprensible	1	1	.	2	0.667	
	El ítem es apropiado teóricamente	1	1	1	3	1	
	El ítem ayuda medir la variable de investigación	1	1	1	3	1	
12. ¿Cuál de los deberes busca que todo acto del servidor público tenga carácter público,	El ítem está claramente redactado	1	1	1	3	1	1
	El ítem es comprensible	1	1	1	3	1	



fidedigno, completo y oportuno para el debido conocimiento de la población?	El ítem es apropiado teóricamente	1	1	1	3	1	
	El ítem ayuda medir la variable de investigación	1	1	1	3	1	
13. ¿Qué deber se estaría cumpliendo si un servidor público rechaza rotundamente compartir información privilegiada de la entidad en la que labora, optando por reservarla?	El ítem está claramente redactado	1	1	1	3	1	0.92
	El ítem es comprensible	0	1	1	2	0.667	
	El ítem es apropiado teóricamente	1	1	1	3	1	
	El ítem ayuda medir la variable de investigación	1	1	1	3	1	
14. ¿Qué deber contempla que ningún servidor público puede ser obligado a hacer lo que la norma no dispone, ni impedir realizar lo que sí es su cometido legal?	El ítem está claramente redactado	1	1	1	3	1	1
	El ítem es comprensible	1	1	1	3	1	
	El ítem es apropiado teóricamente	1	1	1	3	1	
	El ítem ayuda medir la variable de investigación	1	1	1	3	1	
15. ¿Cuál es el deber que requiere que un servidor público proteja y conserve los bienes de la entidad, debiendo utilizar los que le fueran asignados de manera racional, impidiendo su uso en fines particulares?	El ítem está claramente redactado	1	1	1	3	1	1
	El ítem es comprensible	1	1	1	3	1	
	El ítem es apropiado teóricamente	1	1	1	3	1	
	El ítem ayuda medir la variable de investigación	1	1	1	3	1	
16. ¿Es un deber que ayuda a que el servidor público ejecute sus funciones de manera adecuada y responda por ellas dentro y fuera de la entidad?	El ítem está claramente redactado	1	1	1	3	1	1
	El ítem es comprensible	1	1	1	3	1	
	El ítem es apropiado teóricamente	1	1	1	3	1	



	El ítem ayuda medir la variable de investigación	1	1	1	3	1	
17. ¿Es una de las prohibiciones contempladas en el Código de Ética de la Función Pública?	El ítem está claramente redactado	1	1	1	3	1	1
	El ítem es comprensible	1	1	1	3	1	
	El ítem es apropiado teóricamente	1	1	1	3	1	
	El ítem ayuda medir la variable de investigación	1	1	1	3	1	
18. ¿Cuál de las prohibiciones limita a que un servidor público haga uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia para obtener beneficios injustos para sí o para otros?	El ítem está claramente redactado	1	1	1	3	1	0.92
	El ítem es comprensible	1	1	1	3	1	
	El ítem es apropiado teóricamente	1	1	1	3	1	
	El ítem ayuda medir la variable de investigación	1	1	0	2	0.667	
19. ¿Cuál de las prohibiciones contempla que un servidor público no debe utilizar sus funciones, infraestructura, bienes o recursos del Estado a favor o en contra de partidos, organizaciones o candidatos políticos?	El ítem está claramente redactado	1	1	1	3	1	1
	El ítem es comprensible	1	1	1	3	1	
	El ítem es apropiado teóricamente	1	1	1	3	1	
	El ítem ayuda medir la variable de investigación	1	1	1	3	1	
20. ¿Con qué prohibición estaría cumpliendo el servidor público si este no brinda información privilegiada de la entidad a terceros?	El ítem está claramente redactado	1	1	1	3	1	1
	El ítem es comprensible	1	1	1	3	1	
	El ítem es apropiado teóricamente	1	1	1	3	1	



	El ítem ayuda medir la variable de investigación	1	1	1	3	1	
21. ¿Es una de las prohibiciones éticas que consiste en utilizar el cargo para pedir que un subordinado realice funciones fuera del alcance de su cargo e incluso estas acciones pueden ir en contra de su ética?	El ítem está claramente redactado	1	1	1	3	1	1
	El ítem es comprensible	1	1	1	3	1	
	El ítem es apropiado teóricamente	1	1	1	3	1	
	El ítem ayuda medir la variable de investigación	1	1	1	3	1	
22. ¿Si un servidor público infringe el código de ética y se decide recurrir a la disolución de su contrato, esto es porque dicho servidor cometió una infracción?	El ítem está claramente redactado	1	1	1	3	1	1
	El ítem es comprensible	1	1	1	3	1	
	El ítem es apropiado teóricamente	1	1	1	3	1	
	El ítem ayuda medir la variable de investigación	1	1	1	3	1	
23. ¿Es una prohibición ética que consiste en ir en contra de la dignidad y derechos de una persona hostigando con comentarios, actitudes y propuestas de índole sexual?	El ítem está claramente redactado	1	1	1	3	1	1
	El ítem es comprensible	1	1	1	3	1	
	El ítem es apropiado teóricamente	1	1	1	3	1	
	El ítem ayuda medir la variable de investigación	1	1	1	3	1	
24. ¿Es una sanción que simplemente consiste en una advertencia, ya sea verbal o escrita, y se aplica cuando se transgrede un principio, deber o prohibición del Código de Ética de la Función Pública?	El ítem está claramente redactado	1	1	1	3	1	0.92
	El ítem es comprensible	1	1	1	3	1	
	El ítem es apropiado teóricamente	1	1	1	3	1	
	El ítem ayuda medir la variable de investigación	1	1	0	2	0.667	
25. ¿Es una sanción que se aplica ante una infracción leve,	El ítem está claramente redactado	1	1	1	3	1	1
	El ítem es comprensible	1	1	1	3	1	



consiste en separar al servidor público de su centro de trabajo y sin remuneración alguna, esta sanción puede ser desde un día hasta 365 días como máximo?	El ítem es apropiado teóricamente	1	1	1	3	1	
	El ítem ayuda medir la variable de investigación	1	1	1	3	1	
26. Para el ejercicio 2024. ante una infracción leve, ¿cuál es la multa máxima aplicable expresada en UIT?	El ítem está claramente redactado	1	1	1	3	1	1
	El ítem es comprensible	1	1	1	3	1	
	El ítem es apropiado teóricamente	1	1	1	3	1	
	El ítem ayuda medir la variable de investigación	1	1	1	3	1	
27. Si a un servidor público se le disuelve el contrato de trabajo, ¿qué tipo de infracción cometió dicho servidor?	El ítem está claramente redactado	1	1	1	3	1	1
	El ítem es comprensible	1	1	1	3	1	
	El ítem es apropiado teóricamente	1	1	1	3	1	
	El ítem ayuda medir la variable de investigación	1	1	1	3	1	
28. ¿Cuál es la sanción que correspondería aplicar a un servidor público si este comete una infracción grave?	El ítem está claramente redactado	1	1	1	3	1	1
	El ítem es comprensible	1	1	1	3	1	
	El ítem es apropiado teóricamente	1	1	1	3	1	
	El ítem ayuda medir la variable de investigación	1	1	1	3	1	
		V de Aiken del Instrumento					0.988



Anexo 5. Base de datos para el análisis del coeficiente del Alfa de Cronbach

		VARIABLE X																										X _i	
		Dimension 1					Dimension 2					Dimension 3					Dimension 4												
		I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26		I27
1	1	2	1	2	4	2	5	1	3	1	1	1	1	2	3	1	2	1	3	1	4	1	2	1	1	2	4	1	54
2	1	2	2	2	4	2	5	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	4	2	2	2	2	2	2	1	2	1	59
3	1	4	1	4	4	3	4	4	3	4	5	1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	95
4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	98
5	2	2	1	2	4	2	5	2	3	2	2	1	2	2	4	2	1	2	4	2	4	1	2	2	2	1	4	2	65
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	57
7	1	1	1	1	4	3	5	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	1	2	46
8	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	2	1	2	4	3	4	1	2	2	2	1	4	1	62
9	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	4	2	1	3	4	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	58
10	1	3	1	3	4	3	5	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	2	4	76
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	56
12	1	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	2	2	4	1	3	2	2	2	4	1	60
13	2	1	1	1	4	1	5	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	41
14	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	2	4	1	60
15	1	4	1	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	2	94
16	2	2	2	2	4	2	5	2	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	62
17	1	5	1	5	4	3	5	5	3	5	2	1	5	5	3	5	1	5	4	5	4	1	3	5	5	1	4	1	97
18	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	58
19	1	2	1	2	4	3	5	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	4	2	4	1	3	2	2	1	4	1	64
20	1	1	1	1	4	1	5	1	3	1	1	1	1	1	4	1	3	1	1	1	4	1	1	1	1	3	4	1	50
Total	29	47	31	47	66	46	77	46	55	46	43	29	46	48	68	46	30	47	65	47	62	35	46	46	46	30	62	26	
σ ²	0.26	1.19	0.58	1.19	0.96	0.43	1.82	1.27	0.62	1.27	1.19	0.89	1.27	1.20	0.78	1.27	0.37	1.29	1.04	1.29	1.36	1.14	0.43	1.27	1.27	0.37	1.36	0.22	

Sumatoria de varianzas de los reactivos	Σ σ ²	27.61
Varianza del instrumento	σ ²	294.67

Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach **0.947**



Anexo 6. Autorización para la aplicación de tesis

	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS “Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”						
OFICIO Nro 0431-2023-MPCH-OGA-ORH	<table border="1"><tr><td>MPCH - ORH</td><td>SISTEMA DE GESTION DOCUMENTAL</td></tr><tr><td></td><td>EXPEDIENTE</td></tr><tr><td></td><td>E0731202023</td></tr></table>	MPCH - ORH	SISTEMA DE GESTION DOCUMENTAL		EXPEDIENTE		E0731202023
MPCH - ORH	SISTEMA DE GESTION DOCUMENTAL						
	EXPEDIENTE						
	E0731202023						
Estimadas estudiantes:							
ANA KAREN ACUÑA SILVA JOSÉ FERNANDO GUEVARA BUSTAMANTE							
Presente.-							
Asunto : RESPUESTA A LO SOLICITADO							
Ref. : SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN de fecha 14/12/2023 de E0713132023							
FECHA : Chota, 20 de diciembre del 2023							
<p>Es grato dirigirnos a ustedes con la finalidad de saludarlos y en atención al documento de referencia, manifestarles que la entidad AUTORIZA la realización de la investigación para la sustentación de la tesis, titulada “CONOCIMIENTO SOBRE EL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA, 2023”.</p> <p>Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración y estima.</p>							
<p>Atentamente,</p> <p> MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA Ing. Victor E. Iparraguirre Claudet DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS</p>							
CC Archivo							
 NUESTRO COMPROMISO ES CONTIGO	RUC: 20220499767 tramitedocumentario@muichota.gob.pe www.munichota.gob.pe						



Anexo 7. Lista de áreas administrativas de la Municipalidad Provincial de Chota



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

MPCH - ORH	SISTEMA DE GESTION DOCUMENTAL
	EXPEDIENTE
E00100672024	

OFICIO Nro 0431-2023-MPCH-OGA-ORH

Estimadas estudiantes:

ANA KAREN ACUÑA SILVA
JOSÉ FERNANDO GUEVARA BUSTAMANTE

Presente.-

Asunto : RESPUESTA A LO SOLICITADO
Ref. : SOLICITUD DE LISTA DE PERSONAL ADMINISTRATIVO de fecha 28/12/2023 de E0750702023
FECHA : Chota, 07 de enero del 2024

Es grato dirigirnos a ustedes con la finalidad de saludarles y en atención al documento de referencia, manifestarles que la entidad emite la lista de áreas administrativas para la ejecución de la tesis titulada **"CONOCIMIENTO SOBRE EL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA, 2023"**

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA
Ing. Victor E. Iparraguirre Claudet
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS

CC
Archivo

NIUESTRO COMPROMISO ES CONTIGO

RUC: 20220499767

tramitedocumentario@muichota.gob.pe

www.munichota.gob.pe



**LISTA DE ÁREAS ADMINISTRATIVAS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
CHOTA - 2024**

N°	ÁREA	RESPONSABLE
01	SECRETARÍA GENERAL
02	OFICINA DE COMUNICACIONES E IMAGEN INSTITUCIONAL
03	GERENCIA MUNICIPAL
04	UNIDAD DE PATRIMONIO
05	PROCURADURÍA PÚBLICA MUNICIPAL
06	OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
07	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS
08	OFICINA DE CONTABILIDAD
09	OFICINA DE TESORERÍA
10	OFICINA DE ABASTECIMIENTO
11	OFICINA GENERAL DE ASESORÍA JURÍDICA
12	OFICINA GENERAL DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO
13	OFICINA DE PLANIFICACIÓN Y MODERNIZACIÓN
14	OFICINA DE PROGRAMACIÓN DE INVERSIONES
15	OFICINA DE PRESUPUESTO
16	OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN
17	GERENCIA DE CONTROL Y DESARROLLO URBANO, RURAL
18	SUBGERENCIA DE PLANEAMIENTO, CATASTRO Y CONTROL URBANO
19	SUBGERENCIA DE GESTIÓN DE RIESGO DE DESASTRES
20	SUBGERENCIA SEGURIDAD CIUDADANA
21	SUBGERENCIA DE TRÁNSITO Y SEGURIDAD VIAL
22	GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA
23	SUGERENCIA DE ESTUDIOS Y PROYECTOS
24	SUGERENCIA DE SUPERVISIÓN Y LIQUIDACIONES
25	SUBGERENCIA DE OBRAS Y MANTENIMIENTO
26	SUGERENCIA DE FORMULACIÓN DE PROYECTOS
27	GERENCIA DE GESTIÓN AMBIENTAL
28	SUBGERENCIA DE GESTIÓN AMBIENTAL Y RECURSOS NATURALES
29	SUGERENCIA DE GESTIÓN INTEGRAL DE RESIDUOS SÓLIDOS
30	GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO
31	SUBGERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO Y PRODUCTIVO
32	SUBGERENCIA DE LICENCIAS Y FISCALIZACIÓN
33	SUGERENCIA DE MERCADOS Y CAMALES
34	GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL
35	SUGERENCIA DE PROGRAMAS SOCIALES, BIENESTAR E INCLUSIÓN



36	SUGERENCIA DE PARTICIPACIÓN, CULTURA, EDUCACIÓN Y DEPORTE
37	GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA
38	SUBGERENCIA DE REGISTRO Y FISCALIZACIÓN TRIBUTARIA
39	SUGERENCIA DE RECAUDACIÓN CONTROL DE DEUDA
40	INSTITUTO VIAL PROVINCIAL
41	SEMAPA

Atentamente,


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA
Ing. Victor E. Parroguirre Claudet
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS



Anexo 8. Ejecución de la prueba piloto

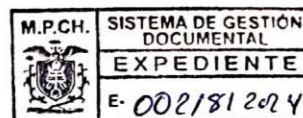
SOLICITUD

CARGO

Chota, 17 de enero de 2024

Sumilla: Solicitamos autorización para la aplicación de una prueba piloto al personal administrativo de la MPCH.

Señor: Dr. Aníbal Gálvez Saldaña
Alcalde de la Municipalidad Provincial de Chota



Presente:

Nosotros: Ana Karen Acuña Silva, con DNI N° 74859130 y José Fernando Guevara Bustamante, con DNI N° 76009764, ambos domiciliados en la ciudad de Chota y estudiantes del X ciclo de la carrera profesional de Contabilidad de la Universidad Nacional Autónoma de Chota; tenemos el agrado de dirigirnos ante usted para expresarle un cordial saludo y a la vez manifestarle:

12.11p
17 ENE. 2024

Que, a través del **OFICIO N° 431-2023-MPCH-OGA-ORH**, su persona como alcalde de la MPCH, nos autoriza la aplicación del proyecto de tesis titulado: “Conocimiento sobre el Código de Ética de la Función Pública del Personal Administrativo en la Municipalidad Provincial de Chota, 2024”, con dicha y previa autorización, *solicitamos la autorización para aplicar una prueba piloto a 20 trabajadores administrativos de la MPCH el día viernes 19 de enero de 2024, a partir de las 3:00 p.m.*, la finalidad de la prueba piloto es determinar la fiabilidad de nuestro instrumento de recopilación de datos, la prueba piloto consistirá en un cuestionario de 23 preguntas sobre el Código de Ética de la Función Pública.

Por lo expuesto: rogamos a usted, señor alcalde, tenga a bien acceder a nuestra solicitud por ser de justicia.

Atentamente,

.....
José Fernando Guevara Bustamante
DNI. N° 76009764
Cel. 926338828

.....
Ana Karen Acuña Silva
DNI. N°74859130
Cel. 925769059

Adjuntamos:

- Copia del oficio de autorización y lista de áreas a ser evaluadas.



Anexo 9. Imágenes de aplicación del instrumento

