



**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

**TESIS PARA OBTENER
EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA**

**CONOCIMIENTO Y APLICACIÓN DE LA LEY N° 27815:
LEY DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
EN LA GERENCIA SUBREGIONAL DE BAGUA,
AMAZONAS 2019**

Autora: Bach. Yeniffer Marita Meza Collantes

Asesor: Dr. Héctor Miguel Manríquez Zapata

**CHACHAPOYAS – PERÚ
2019**



**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

**TESIS PARA OBTENER
EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA**

**CONOCIMIENTO Y APLICACIÓN DE LA LEY N° 27815:
LEY DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
EN LA GERENCIA SUBREGIONAL DE BAGUA,
AMAZONAS 2019**

Autora: Bach. Yeniffer Marita Meza Collantes

Asesor: Dr. Héctor Miguel Manríquez Zapata

**CHACHAPOYAS – PERÚ
2019**

DEDICATORIA

Al Dios, por darnos la fuerzas necesarias para lograr nuevos retos

A mis padres, por estar siempre a mi lado, y apoyar mis proyectos personales, a ellos les dedicó este trabajo y este logro

A todos mis familiares y amistades que en algún momento me brindaron su apoyo en momento de dificultad en este camino académico.

AGRADECIMIENTO

A nuestra universidad, la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM), por abrirnos sus puertas y darnos las herramientas necesarias para formarnos como profesionales.

A nuestros docentes, en especial a los profesores de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas por sus enseñanzas impartidas y su apoyo constante durante el proceso de formación profesional.

Al Gerente de la Gerencia Subregional de Bagua y a los servidores públicos, quienes permitieron realizar este trabajo de investigación, y me brindaron su tiempo en el proceso de recolección de datos.

A mi asesor, Dr. Héctor Miguel Manríquez Zapata, por sus valiosas sugerencias en el desarrollo de la tesis.

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Dr. Policarpio Chauca Valqui

Rector

Dr. Miguel Ángel Barrena Gurbillón

Vicerrector Académico

Dra. Flor Teresa García Huamán

Vicerrectora de Investigación

Dr. Barton Gervasi Sajami Luna

Decano de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

VISTO BUENO DEL ASESOR

INDICE DE CONTENIDO

Yo, Héctor Miguel Manríquez Zapata, identificado con DNI 17435959 con domicilio legal en Jr. 2 de Mayo N° 1059 Chachapoyas, actual docente asociado a tiempo completo de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, DECLARO BAJO JURAMENTO estar asesorando la tesis titulada: “CONOCIMIENTO Y APLICACIÓN DE LA LEY N° 27815: LEY DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA EN LA GERENCIA SUBREGIONAL DE BAGUA, AMAZONAS 2019”, de la Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas: Yeniffer Marita Meza Collantes

Por lo tanto:

Firmo a presente para mayor constancia.

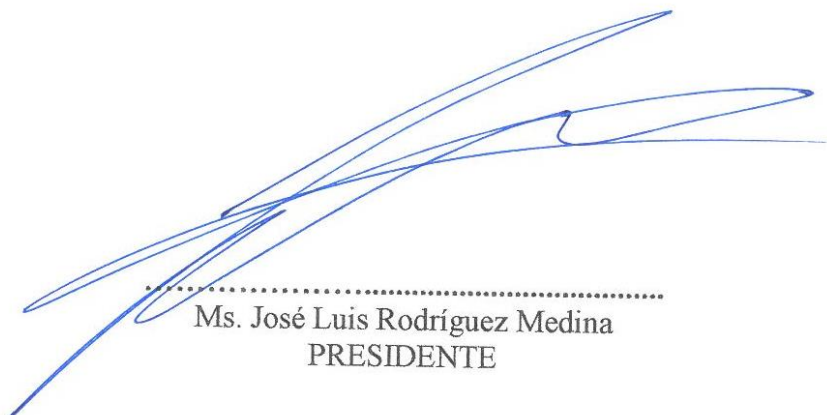
Chachapoyas, 02 de diciembre del 2019



Dr. Héctor Miguel Manríquez Zapata

DNI N° 17435959

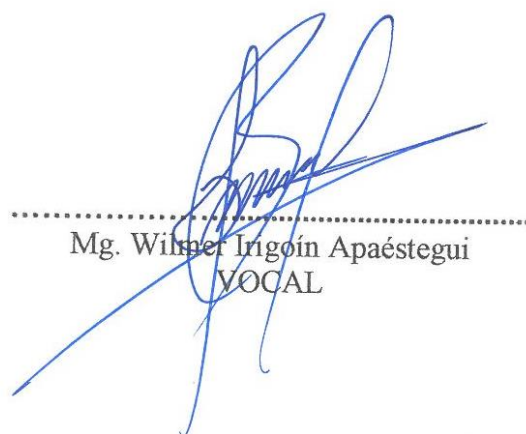
JURADO EVALUADOR DE TESIS
(Resolución de Decanato N° 0058-2019-UNTRM/FADCIP)



.....
Ms. José Luis Rodríguez Medina
PRESIDENTE



.....
Ms. Edwin Manuel Aguilar Torres
SECRETARIO



.....
Mg. Wilmer Irigoin Apaéstegui
VOCAL

DECLARACIÓN JURADA DE NO PLAGIO

Yo, Yeniffer Marita Meza Collantes identificada con DNI N°.74637760, egresada de la carrera profesional de derecho y ciencias políticas de la universidad nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.

Declaro bajo juramento que:

- 1.- Soy autor de la Tesis titulada Conocimiento y Aplicación de la ley n° 27815: ley del Código de Ética de la Función Pública en la Gerencia Subregional de Bagua, Amazonas 2019. La misma que presento para optar el Título de Abogado.
- 2.- La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
- 3.- La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
- 4.- La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 5.- Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados ni copiados.

Por lo expuesto mediante la presente asumo toda responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad o veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. Así mismo por la presente me comprometo a asumir todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para la UNTRM en favor de terceros por motivos de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente asumo las consecuencias y sanciones civiles y penales que de mi acción se deriven.

Chachapoyas, 02 de Diciembre de 2019.



Yeniffer Marita Meza Collantes



ANEXO 3-N

**ACTA DE EVALUACIÓN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL**

En la ciudad de Chachapoyas, el día 20 de NOVIEMBRE del año 2019, siendo las 3 pm horas, el aspirante YERIFFER MANTA MOLA COLLANTES, defiende en sesión pública la Tesis titulada: CONSUMO Y APLICACION DE LA LEY NO. 27815 LEY DEL COMBO DE ETIEN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA EN LA GERENCIA SUBREGIONAL DE BABUA - AMAZONAS 2019.

para obtener el Título Profesional de ABOGADO.

a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, ante el Jurado Evaluador, constituido por:



Presidente: MR. JOSE LUIS RODRIGUEZ MEDINA

Secretario: MR. EDWIN MANUEL ABELIAN TORRES.

Vocal: MR. WILMER TRIGON APAESTEGUI.

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y método, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto, a fin de que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

Aprobado () Desaprobado ()

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 4:30 pm horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.

[Signature]
SECRETARIO

[Signature]
VOCAL

[Signature]
PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

ÍNDICE DE CONTENIDO

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Autoridades Universitarias	v
Jurado Evaluador de Tesis	vi
Visto Bueno del Asesor	vii
Declaración jurada de No Plagio	viii
Acta de evaluación de sustentación de Tesis	ix
Índice de contenido	x
Índice de cuadros	xi
Índice de tablas	xi
Índice de figuras	xii
Índice de anexo	xiii
Resumen	xiv
Abstract	xv
I. INTRODUCCIÓN	16
II. MATERIAL Y MÉTODO	21
2.1. Diseño de la investigación	21
2.2. Población y muestra	21
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
2.4. Análisis de datos	23
III. RESULTADOS	24
IV. DISCUSIÓN	42
V. CONCLUSIONES	50
VI. RECOMENDACIONES	51
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	52

ANEXOS

INDICE DE CUADRO

Pág

Cuadro 01:	Características generales de los servidores públicos encuestados, Gerencia Sub Regional de Bagua 2019.	24
-------------------	--	----

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:	Nivel de conocimiento de la Ley N° 27815: Ley del Código de Ética de la Función Pública en servidores públicos, Gerencia Sub Regional de Bagua 2019.	25
Tabla 2:	Nivel de conocimiento de la Ley N° 27815: Ley del Código de Ética de la Función Pública según dimensiones en servidores públicos, Gerencia Sub Regional de Bagua 2019.	27
Tabla 3:	Nivel de conocimiento de la Ley N° 27815: Ley del Código de Ética de la Función Pública según ítems/aspectos considerados, Gerencia Sub Regional de Bagua 2019.	30
Tabla 4:	Nivel de aplicación de la Ley N° 27815: Ley del Código de Ética de la Función Pública en servidores públicos, Gerencia Sub Regional de Bagua 2019.	33
Tabla 5:	Nivel de aplicación de la Ley N° 27815: Ley del Código de Ética de la Función Pública según dimensiones en servidores públicos, Gerencia Sub Regional de Bagua 2019.	34
Tabla 6:	Nivel de aplicación de la Ley N° 27815: Ley del Código de Ética de la Función Pública según ítem, Gerencia Sub Regional de Bagua 2019.	37
Tabla 7:	Relación entre el nivel de conocimiento y nivel de aplicación de la Ley N° 27815: Ley del Código de Ética de la Función Pública en servidores públicos, Gerencia Sub Regional de Bagua 2019.	40

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 1:	Nivel de conocimiento de la Ley N° 27815: Ley del Código de Ética de la Función Pública en servidores públicos, Gerencia Sub Regional de Bagua 2019.	26
Figura 2:	Nivel de conocimiento de la Ley N° 27815: Ley del Código de Ética de la Función Pública según dimensiones en servidores públicos, Gerencia Sub Regional de Bagua 2019.	28
Figura 3:	Nivel de conocimiento de la Ley N° 27815: Ley del Código de Ética de la Función Pública según ítems/aspectos considerados, Gerencia Sub Regional de Bagua 2019.	31
Figura 4:	Nivel de aplicación de la Ley N° 27815: Ley del Código de Ética de la Función Pública en servidores públicos, Gerencia Sub Regional de Bagua 2019.	33
Figura 5:	Nivel de aplicación de la Ley N° 27815: Ley del Código de Ética de la Función Pública según dimensiones en servidores públicos, Gerencia Sub Regional de Bagua 2019.	35
Figura 6:	Nivel de aplicación de la Ley N° 27815: Ley del Código de Ética de la Función Pública según ítem, Gerencia Sub Regional de Bagua 2019.	38
Figura 7:	Relación entre el nivel de conocimiento y nivel de aplicación de la Ley N° 27815: Ley del Código de Ética de la Función Pública en servidores públicos, Gerencia Sub Regional de Bagua 2019.	40

ÍNDICE DE ANEXOS

- Anexo 01;** Matriz de Consistencia.
- Anexo 02:** Operacionalización de variables
- Anexo 03:** Ficha de recolección de datos
- Anexo 04** Proceso de validación del instrumento
- Anexo 05** Consentimiento informado
- Anexo 05** Tablas anexas

RESUMEN

El objetivo del estudio fue determinar el nivel de conocimiento y el nivel de aplicación de la Ley N° 27815: Ley del código de ética de la función pública en servidores públicos de la Gerencia Subregional de Bagua, Amazonas 2019. El estudio fue de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, prospectivo transversal. La muestra estuvo constituida por 35 servidores públicos; los datos fueron recolectado utilizando la técnica del cuestionario y como instrumentos: el “*Cuestionario sobre el nivel de conocimiento de la Ley del código de ética de la función pública*” (validez: 9.31) y “*Cuestionario sobre la aplicación de la Ley del código de ética de la función pública*”. Los resultados evidencian que del 100 % (35) de servidores públicos encuestados, el 40 % (14) tiene conocimiento malo sobre la Ley del Código de Ética de la Función Pública, asimismo el 25.7 % (9) conocimiento bueno, el 20 % (7) conocimiento muy malo; el 8.6 % (3) regular y solo el 5.7 % (2) conocimiento muy bueno. Respecto al nivel de aplicación se observa que del 100 % (35) de servidores públicos encuestados, el 60 % (21) considera un nivel medio de aplicación de la Ley en estudio, asimismo el 40 % (14) un nivel alto. El promedio de puntaje obtenido fue de 101.85 puntos de un máximo de 150 puntos, observándose un puntaje medio. Los aspectos que más conocen los servidores públicos sobre el código de ética son: Sectores a los que rige la ley del código de ética de la función pública (91.4), Principios y deberes éticos del servidor público (77.1 %), Uso adecuado de los bienes del estado (77.1 %). Conclusión: la mayoría de servidores públicos considera un nivel medio de aplicación de la Ley del Código de Ética de la Función Pública. De igual modo se observa nivel de aplicación de medio a alto en las dimensiones estudiadas, excepto en la dimensión Incentivos, sanciones y procedimiento en el cual existe un nivel muy bajo de aplicación.

Palabras claves: código de ética, aplicación de la Ley, Ley N°27815

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the level of knowledge and the level of application of Law No. 27815: Law of the Code of Ethics of Public Function in Public Servants of the Sub-Regional Management of Bagua, Amazonas 2019. The study was of quantitative approach, descriptive level, transversal prospective. The sample consisted of 35 public servants; The data were collected using the questionnaire technique and as instruments: the “Questionnaire on the level of knowledge of the Law of the Code of Ethics of the Public Function” (validity: 9.31) and “Questionnaire on the application of the Law of the Code of ethics of the public function”. The results show that of the 100% (35) of public servants surveyed, 40% (14) have bad knowledge about the Law of the Code of Ethics of Public Function, also 25.7% (9) good knowledge, 20% (7) very bad knowledge; 8.6% (3) regular and only 5.7% (2) very good knowledge. Regarding the level of application, it is observed that of 100% (35) of public servants surveyed, 60% (21) consider a medium level of application of the Law under study, 40% (14) also a high level. The average score obtained was 101.85 points out of a maximum of 150 points, with an average score being observed. The aspects that public servants know best about the code of ethics are: Sectors governed by the law of the code of ethics of the public service (91.4), Ethical principles and duties of the public servant (77.1%), Proper use of state assets (77.1%). Conclusion: the majority of public servants consider a medium level of application of the Law of the Code of Ethics of the Public Function. Similarly, the medium to high level of application is observed in the dimensions studied, except in the Incentives, penalties and procedure dimension in which there is a very low level of application.

Keywords: *code of ethics, law enforcement, Law No. 27815*

I. INTRODUCCIÓN

La creciente preocupación por el tema de la ética en la vida pública se debe al profundo cambio que el mundo experimenta y que, según algunos pensadores, se origina en una transformación de la civilización. Nos encontramos ante el derrumbe de los valores tradicionales de la sociedad, entendida como una estructura cerrada y rígida en la que siguen con una vigencia renovada, más profunda, más exigente, los valores humanos; y al mismo tiempo con la pretensión de construir una nueva cultura en la que se integrarán nuevos valores, especialmente en el aspecto ético (Álvarez, 2005, p.13).

Los casos de corrupción y la existencia de prácticas poco éticas en la Administración pública han provocado una creciente desconfianza de los ciudadanos en sus instituciones y en los empleados públicos. Ello ha generado un creciente interés por la ética pública (Fernández, 2014, p.4).

La promoción de la ética en el servicio público está estrechamente vinculada con la transparencia, la cual actúa como elemento revelador del buen funcionamiento del Estado, promoviendo el comportamiento responsable de los servidores públicos. En este sentido, la ética pública adquiere dimensiones relevantes al construir una cultura de servicio público, haciendo de la transparencia una herramienta esencial en dicho proceso (Naessens, 2009, p.1).

Hay que señalar que la problemática de las conductas éticas no ha sido abordado de la forma en que debería hacerse, pues no se tienen unas políticas claras establecidas al interior de las instituciones con la implementación, socialización, actualización del Código de Ética, lo que en futuro podría ser contraproducente, pues aunque si bien es cierto, siempre debe tenerse presente la bondad de las personas, valores que antes eran reconocidos y respetados, universalmente van perdiendo fuerza en nuestra sociedad, en un mundo cambiante donde el hombre cada vez empieza a preocuparse menos por su semejante y más por sobrevivir y proteger a los suyos, por lo cual debemos preguntarnos entonces si, en ese orden de ideas, principios y valores éticos propios del ser humano irán perdiendo importancia y desapareciendo al mismo tiempo (Duque & Tamayo, 2014, p.50)

En así que el interés por el desarrollo efectivo de mecanismos para la gestión ética en las administraciones aumenta en la segunda mitad del siglo XX, para garantizar una gestión eficiente, íntegra y transparente de los recursos públicos (Fernández, 2014, p.7).

Algunas causas que han provocado que la administración pública no cumpla de manera eficiente con sus tareas son, por un lado, la inadecuada selección y formación de los servidores públicos con buenos principios y valores éticos, y por otro lado, el incremento de vicios o actitudes antiéticas en el sector público tales como el de la corrupción, el soborno, abuso de autoridad, tráfico de influencias, etc. (Bautista, 2001, p. 7).

La creciente falta de confianza de los gobiernos es muy preocupante dado que el llamado «déficit de confianza» se ha visto propiciado por los grandes niveles de corrupción a los que se ha llegado, debido a la toma de decisiones inapropiadas por parte de los funcionarios, lo cual requiere de cambios y reformas que transformen la manera en que el sector público opera. Es necesario crear un clima donde haya una mayor conciencia de las cuestiones éticas y donde se preste más atención al fomento del comportamiento ético (Naessens, 2009, p.15).

En diversas encuestas y estudios de opinión sobre el combate a la corrupción se afirma que ante las exigencias de la modernización, un buen gobierno requiere ser eficiente, de calidad y profesional para poder responder oportunamente a las necesidades de sus ciudadanos, la ética y la honestidad de sus servidores públicos son indudablemente piezas clave de esta nueva concepción de gobierno. Hoy en día, no podemos hablar de un gobierno transparente, sin automáticamente reclamar igualdad, imparcialidad y rendición de cuentas a quien ejerce el poder (Álvarez, 2005, p.13)

En el Perú en estos años hemos sido testigos de los diversos escándalos sobre corrupción de funcionarios públicos en diferentes niveles desde presidentes hasta servidores público de más bajo rango. Así mismo, una deficiente atención al público y administración de la fiscalización en el Ministerio Público. Situación que ha sido objeto de desacreditación en el perfil del funcionario público y, por ende, las instituciones públicas. La carencia de valores morales, principios y actitudes en los funcionarios de las administraciones de los diferentes gobiernos han dado pie a situaciones escandalosas de corrupción que la prensa hablada y escrita ha difundido con incisiva relevancia. Estas conductas anti éticas han

conllevado a un mal desempeño profesional y como consecuencia de la misma la corrupción, las negligencias, abusar del poder de autoridad y los prevaricatos, etc. (Gallegos, 2002, p.2016, 15).

En tal sentido el proceso de reforma y modernización del Estado que se inició a principios de la década ha tenido avances que se han orientado a la modernización de la gestión del aparato estatal. La existencia de espacios de diálogo y concertación ha hecho posible la formulación de propuestas de políticas sobre temas de particular importancia para la reforma del Estado. La transparencia en la gestión pública, la participación social, la vigilancia ciudadana, la ética en la función pública, la rendición de cuentas, el acceso a la información pública y la lucha contra la corrupción, entre otros temas fundamentales en la vida de todo estado democrático (Zamora, 2009, p.7).

Cabe indicar que en agosto de 2002 se promulgó la Ley del Código de Ética de la Función Pública sustentado en principios y valores, cuyo objeto es guiar a los servidores y funcionarios públicos hacia un desempeño ético de sus cargos. Sin embargo, la realidad cotidiana nos muestra que si bien se han producido avances significativos, éstos resultan insuficientes para cubrir las expectativas de amplios sectores de la población, especialmente de aquellos que por su situación de indefensión no son escuchados ni atendidos por el aparato estatal. Es claro que las reformas no pueden limitarse al aspecto normativo, pues no es sólo con modificaciones en este campo que se logrará terminar con la cultura del secreto, ni con el uso y abuso del poder como prácticas recurrentes en el servicio público. (Zamora, 2009, p.10)

Es preocupante cómo luego de una década infestada por la corrupción en las más altas esferas del poder, aún no podemos desterrar prácticas en las que quienes conducen y administran el país obtienen beneficios privados a costa de los bienes y recursos públicos. En respuesta a esta problemática se han planteado diversos estudios y propuestas: la reforma del Estado, la reingeniería, la calidad total, la penalización de conductas, el sistema nacional de integridad, la lucha anticorrupción, programas legislativos y sistemas de control y monitoreo. Todas representan un modelo procedimental de acuerdo a una realidad en concreto, que en el caso de nuestro país se aborda de manera extensa y desintegrada (Corzo, 2015, p. 10).

La actual situación de la gestión pública en el Perú es preocupante, por cuanto los medios de comunicación y diarios nos muestran noticias desconcertantes y muchas de ellas alarmantes, sin que hasta el momento exista un mecanismo para controlarlas, nos preguntamos entonces: ¿Qué pasa con las autoridades gubernamentales en cuanto a la aplicación del código de ética en el desempeño de sus funciones y las leyes de fiscalización y control a su alcance?. La deficiente gestión en gobiernos municipales la ausencia de un código de ética, la autonomía política y económica se ha visto lacerada por la lucha de poderes entre los gobiernos sub nacionales (Calderón, 2016, p. 9).

Los graves problemas de corrupción que enfrenta el Estado peruano no parecen ser entonces producto de vacíos normativos, por lo menos en el campo de la regulación de la ética pública, dado que este es un tema que está presente en muchas normas. Los problemas parecieran derivarse más bien, aunque no exclusivamente, del desconocimiento de las normas, de su falta de cumplimiento y/o de la ausencia o ineficacia de los procedimientos sancionadores, entre otras causas, ya que siendo la corrupción un fenómeno tan complejo, también lo son los factores que lo propician (Zamora, 2009, p.15).

A nivel de las regiones, se evidencia la poca práctica del código de ética en las municipalidades desde hace mucho tiempo atrás, se han identificado casos en los que funcionarios han reconocido que utilizaron valorizaciones falsas, se han detectado y sancionado casos de sobrevaluación, nepotismo entre otros, llegando a crear un clima de desgobierno, falta de credibilidad en las autoridades, ejecución de obras deficientes y de baja calidad; pero la mayoría de ellos son por la actitud no ética de autoridades y funcionarios. (Calderón, 2016, p. 11)

No existen investigaciones que hayan realizado estudios rigurosos sobre Ética, innovación y responsabilidad en la función gubernamental. Sin embargo algunos autores afirman que cuando se descuida la ética, aparece la corrupción oficial que no es solamente un delito común es un crimen colectivo, de la humanidad, porque atenta contra los recursos de la sociedad. La ética no debemos verla sólo como una voluntad, sino como un compromiso de vida que se materializa en todos los actos de nuestra vida diaria. (Taipe, 2016, p.2)

En el ámbito de la región Amazonas, no se han encontrado estudios sobre el conocimiento y aplicación del código de ética de la función pública, sin embargo constantemente se puede ver en las noticias actos contra la ética cometidos por funcionarios y trabajadores del estado en diversas instituciones, por ello considerando la problemática descrita en diversos contextos se formuló en el presente trabajo el siguiente problema de investigación ¿Cuál es el nivel de conocimiento de la Ley N° 27815: Ley del código de ética de la función pública en servidores públicos de la Gerencia Subregional de Bagua, Amazonas 2019? y ¿Cuál es el nivel de aplicación de la Ley N° 27815: Ley del código de ética de la función pública en la Gerencia Subregional de Bagua, Amazonas 2019?.

Considerando que según Naessens (2010) la ética pública se considera muy importante en el desarrollo de un país. Los gobiernos que quieran ser considerados como justos deben contar con individuos íntegros, y es precisamente la ética la que ayuda a seleccionar y formar servidores públicos que actúen con responsabilidad y eficiencia.

El objetivo planteado en el estudio fue determinar el nivel de conocimiento y el nivel de aplicación de la Ley N° 27815: Ley del código de ética de la función pública en servidores públicos de la Gerencia Subregional de Bagua, Amazonas 2019, considerando sus dimensiones y características de la población objeto de estudio; y como hipótesis de investigación se planteó que existe un bajo nivel de conocimiento y aplicación de la Ley N° 27815: Ley del código de ética de la función pública en servidores públicos de la Gerencia Subregional de Bagua, Amazonas 2019.

En los capítulos siguientes se desarrollan los materiales y métodos empleados para el estudio, los resultados encontrados, la discusión de los hallazgos, las conclusiones arribadas y las recomendaciones planteadas en el trabajo de investigación.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. Diseño de investigación

La presente investigación fue de enfoque cuantitativo porque utilizó la recolección de datos para probar hipótesis con base a la medición numérica y el análisis estadístico respecto al nivel de conocimiento y aplicación de la ley de del código de ética de la función pública en servidores públicos, el estudio tuvo un nivel descriptivo porque se reconocieron características de las variables conocimiento y aplicación de la ley en estudio, las mismas que fueron descritas, de tipo prospectivo porque los datos se tomaron de fuentes primarias en este caso de servidores públicos de la gerencia subregional de Bagua; transversal porque la variable de estudio fue medida en una sola ocasión haciendo un corte en un determinado momento; y prospectivo porque los datos necesarios fueron recolectados mientras van sucediendo los hechos.

- El diagrama de diseño de investigación fue el siguiente:



Dónde:

M = Muestra (servidores públicos)

O₁ = Observación de la variable nivel de conocimientos de la ley N° 27815

O₂ = Observación de la variable nivel de aplicación de la ley N° 27815

2.2. Población, muestra y muestreo:

Población:

La población estuvo constituida por los servidores públicos de la Gerencia Subregional de Bagua, considerando las diferentes áreas, los cuales fueron en número de 35

Criterios de inclusión

- Servidores públicos que laboran de forma regular
- Servidores públicos que acepten participar en la investigación

Criterios de exclusión

- Servidores públicos que no estén laborando de forma estable
- Servidores públicos con alguna sanción por cuestiones éticas.

Muestra:

Para la presente investigación, el tamaño muestral se obtuvo del total de la población considerada para el estudio, teniendo en cuenta criterios de inclusión y exclusión, en ese sentido la muestra fue de 35 servidores públicos.

Muestreo:

En el presente estudio se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia, considerando criterios de inclusión e exclusión, dado que no fue necesario la obtención de un tamaño muestral con fórmula por ser la población relativamente pequeña.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnicas: Se utilizó la técnica del cuestionario.

Instrumentos de recolección de datos:

Para la variable nivel de conocimientos de la Ley N° 27815, se utilizó el formulario del cuestionario denominado: “*Cuestionario sobre el nivel de conocimiento de la Ley del código de ética de la función pública*”, el cual fue elaborado por la investigadora teniendo en cuenta lo estipulado en la Ley N° 27815; el instrumento de recolección de datos tuvo una parte referida a los datos generales de los servidores públicos, asimismo otra parte de 20 ítems referidos al conocimiento de la mencionada ley considerando sus dimensiones. El instrumento entregó la siguiente medición respecto al nivel de conocimiento:

- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Deficiente
- Muy deficiente

Para la variable nivel de aplicación de la Ley N° 27815, se utilizó el formulario del cuestionario denominado: “*Cuestionario sobre la aplicación de la Ley del código de ética de la función pública*”, el cual será elaborado por la investigadora teniendo en cuenta lo estipulado en la Ley N° 27815; el instrumento de recolección de datos tuvo una parte referida a los datos generales de los servidores públicos, asimismo otra parte de 30 ítems referidos a la aplicación de la mencionada ley considerando sus dimensiones. El

instrumento entregó la siguiente medición respecto al nivel de aplicación de la ley en estudio:

- Muy eficiente
- Eficiente
- Regular
- Deficiente
- Muy deficiente

Los instrumentos de investigación fueron validados mediante el juicio de expertos, y el proceso de confiabilidad se realizará por alfa de Crombach. En cuanto a la validez del instrumento de recolección de datos se realizó con la apreciación de 3 expertos, obteniéndose después del análisis estadístico un valor calculado (VC) de “9.31” el cual es mayor al valor teórico (VT): 1.64 establecido para la Prueba Binomial, lo que indica que el instrumento es válido para su aplicación (Anexo 04).

Procedimiento de recolección de datos:

- Se hicieron los trámites correspondientes al encargado de la Gerencia Subregional de Bagua para realizar el trabajo de investigación.
- Se coordinó con los funcionarios de manera personal a fin de establecer el momento para que puedan llenar los instrumentos, tratando de no alterar su horario de trabajo.
- Se realizó la recolección de datos con tiempo aproximando de 30 minutos para cada funcionario.
- Se preparó la información para su procesamiento.

2.4. Análisis de datos:

La información obtenida se procesó utilizando el programa estadístico SPSS versión 21 y la hoja de cálculo Excel 2013. El análisis estadístico para los datos fue el análisis estadístico descriptivo, de donde se obtuvieron las medidas de tendencia central y dispersión, así como frecuencias absolutas y porcentuales. Los resultados se presentarán mediante tablas simples, de contingencia y gráficos circulares y de barra.

III. RESULTADOS

Cuadro 01: Características generales de los servidores públicos encuestados, Gerencia Sub Regional de Bagua 2019.

<i>Edad</i>	<i>fi</i>	<i>%</i>
De 20 a 30 años	8	22.9
De 31 a 40 años	9	25.7
De 41 a 50 años	8	22.9
De 51 a 60 años	8	22.9
De 61 años a más	2	5.7
Total	35	100
<i>Sexo</i>	<i>fi</i>	<i>%</i>
Masculino	22	62.9
Femenino	13	37.1
Total	35	100
<i>Nivel educativo</i>	<i>fi</i>	<i>%</i>
Universitario	19	54.3
Técnico superior	16	45.7
Total	35	100
<i>Area profesional</i>	<i>fi</i>	<i>%</i>
Ciencias Administrativas y Económicas	23	65.8
Ingenierías	6	17.1
Humanidades	6	17.1
Total	35	100
<i>Formación de postgrado</i>	<i>fi</i>	<i>%</i>
No cuenta	21	60
Maestría	14	40
Total	35	100
<i>Tiempo de servicio</i>	<i>fi</i>	<i>%</i>
De 0 a 5 años	17	48.6
De 6 a 10 años	7	20
De 11 a más	11	31.4
Total	35	100
<i>Cargo en la entidad</i>	<i>fi</i>	<i>%</i>
Jefatura	11	31.4
Encargado de área	8	22.9
Asistente	6	17.1
Secretaria	10	28.6
Total	35	100
<i>Área donde labora</i>	<i>fi</i>	<i>%</i>
Gerencia	13	37.1
Recursos humanos	3	8.6
Asesoría legal	2	5.7
Diversas oficinas	17	48.6
Total	35	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los cuestionarios aplicados

En el Cuadro 01 se observa que del 100 % (24) de servidores públicos encuestados, una mayor proporción de 25.7 % (9) tiene edades entre 31 a 40 años, asimismo el 22.9 % (8) tiene entre 41 a 50 años, el 22.9 % (8) de 20 a 30 años, el 22.9 % (8) de 51 a 60 años y 5.7 % (2) de 61 años a más. Respecto al sexo, el 62.9 % (22) son de sexo masculino y el 37.1 % (13) son de sexo femenino. En relación al nivel educativo, el 54.3 % (19) es universitario y el 45.7 % (16) es técnico. En cuanto al área de formación profesional, el 65.8 % (23) es del área de ciencias administrativas y económicas, el 17.1 % (6) es del área de ingenierías, el 17.1 % (6) es del área de humanidades. Respecto a la formación de postgrado: una mayor proporción de 60 % (21) no cuenta y el 40 % (14) cuenta con maestría. Sobre el tiempo de servicio el 48.6 % (17) tiene entre 0 a 5 años, el 31.4 % (11) de 11 años a más, el 20 % (7) tiene de 6 A 10 años de servicio. En cuanto al cargo en la entidad se tiene que el 31.4 % (11) está en jefatura, el 28.6 % (10) se desempeña como secretaria, el 22.9 % (8) es encargado de área y 17.1 % (6) asistente. Respecto al área donde labora, el 48.6 % (17) labora de forma rotativa en diversa oficinas, el 37.1 % (13) en gerencia, el 8.6 % (3) en recursos humanos y el 5.7 % (2) en asesoría legal.

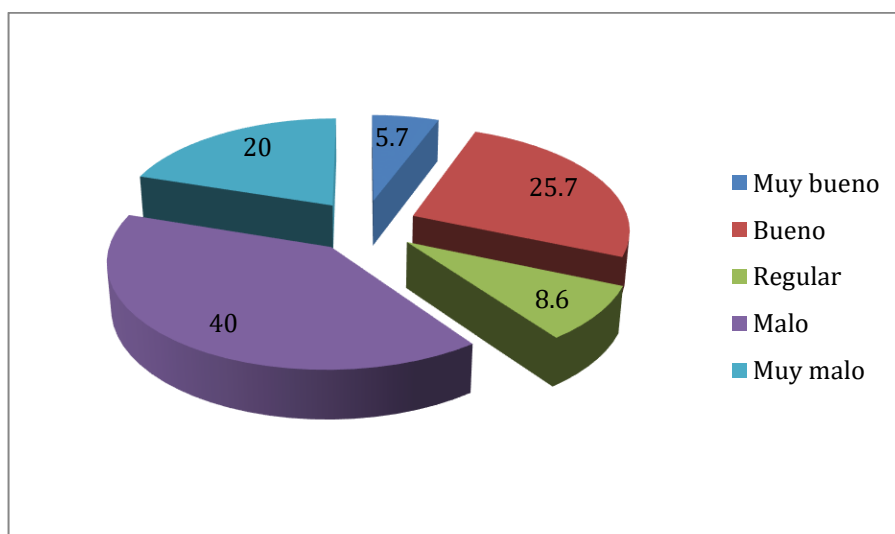
Tabla 01: Nivel de conocimiento de la Ley N° 27815: Ley del Código de Ética de la Función Pública en servidores públicos, Gerencia Sub Regional de Bagua 2019.

<i>Nivel de conocimiento</i>	<i>fi</i>	<i>%</i>
Muy bueno	2	5.7
Bueno	9	25.7
Regular	3	8.6
Malo	14	40
Muy malo	7	20
Total	35	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los cuestionarios aplicados

<i>Estadísticos descriptivos</i>	<i>Puntuación esperada en el instrumento</i>	<i>Máximo</i>	<i>Minimo</i>	<i>Promedio</i>	<i>Desviación estándar</i>	<i>Varianza</i>
Valores	20	20	3	10.4	4.9	24.78

Figura 01: Nivel de conocimiento de la Ley N° 27815: Ley del Código de Ética de la Función Pública en servidores públicos, Gerencia Sub Regional de Bagua 2019.



Fuente: Tabla 01

En la tabla y figura 01 se observa que del 100 % (35) de servidores públicos encuestados, el 40 % (14) tiene conocimiento malo sobre la Ley del Código de Ética de la Función Pública, asimismo el 25.7 % (9) conocimiento bueno, el 20 % (7) conocimiento muy malo. El 8.6 % (3) regular y solo el 5.7 % (2) conocimiento muy bueno.

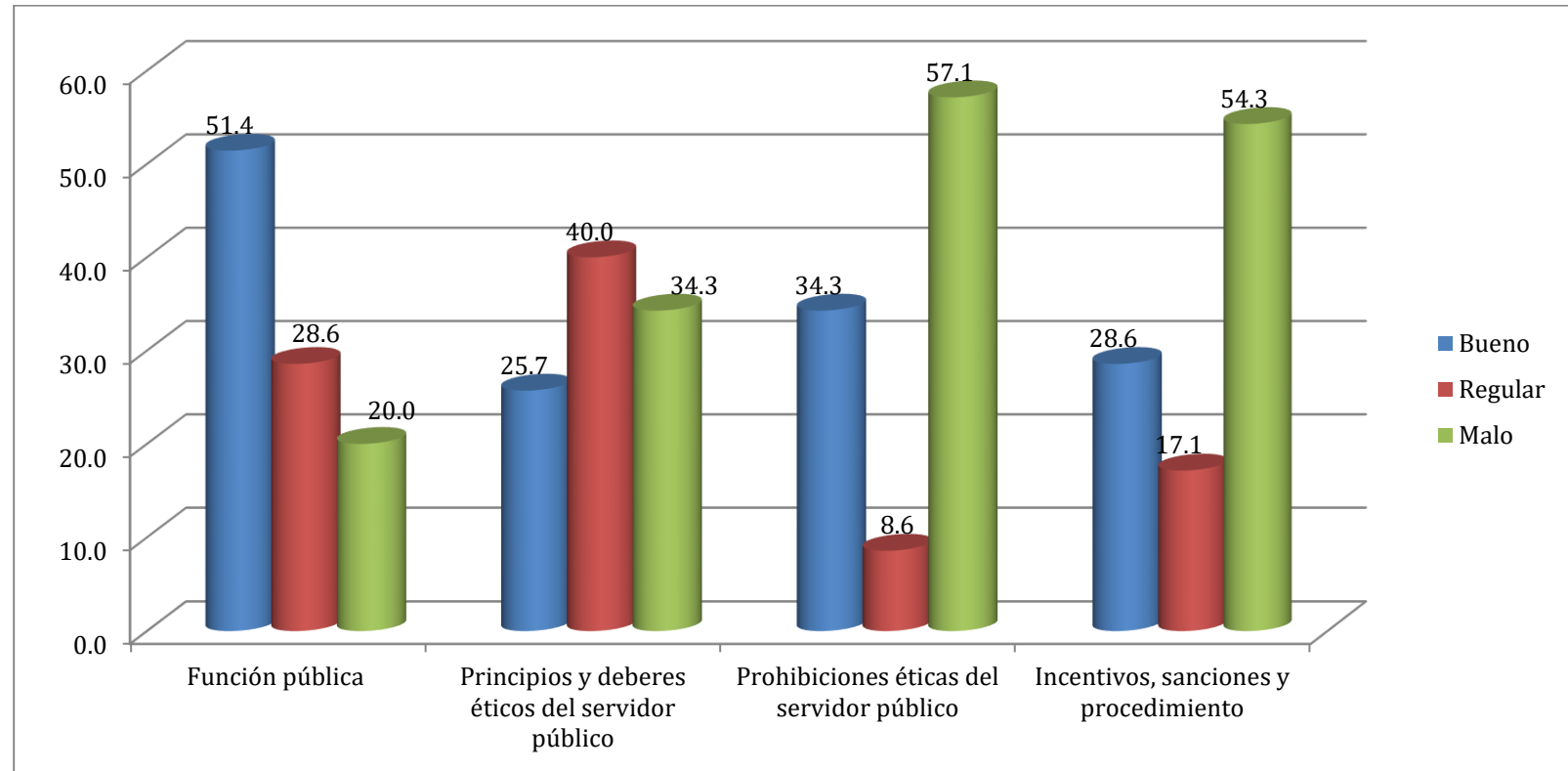
Tabla 02: Nivel de conocimiento de la Ley N° 27815: Ley del Código de Ética de la Función Pública según dimensiones en servidores públicos, Gerencia Sub Regional de Bagua 2019.

<i>Nivel de conocimiento</i>	<i>Función Pública (a)</i>		<i>Principios y deberes éticos del servidor público (b)</i>		<i>Prohibiciones éticas del servidor público (c)</i>		<i>Incentivos, sanciones y procedimiento (d)</i>	
	<i>fi</i>	<i>%</i>	<i>fi</i>	<i>%</i>	<i>fi</i>	<i>%</i>	<i>fi</i>	<i>%</i>
Bueno	18	51.4	9	25.7	12	34.3	10	28.6
Regular	10	28.6	14	40.0	3	8.6	6	17.1
Malo	7	20	12	34.3	20	57.1	19	54.3
Total	35	100	35	100	35	100	35	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los cuestionarios aplicados

<i>Estadísticos descriptivos</i>	<i>Puntuación esperada en el instrumento</i>	<i>Máximo</i>	<i>Minimo</i>	<i>Promedio</i>	<i>Desviación estándar</i>	<i>Varianza</i>
<i>a</i>	4	4	1	2.57	1.09	1.19
<i>b</i>	3	3	1	1.91	0.78	0.610
<i>c</i>	3	3	0	1.60	1.24	1.54
<i>d</i>	10	10	1	4.40	2.97	8.83

Figura 02: Nivel de conocimiento de la Ley N° 27815: Ley del Código de Ética de la Función Pública según dimensiones en servidores públicos, Gerencia Sub Regional de Bagua 2019.



Fuente: Tabla 02

En la tabla y figura 02 se observa el nivel de conocimiento de los servidores públicos sobre la Ley en estudio considerando según dimensiones. En tal sentido respecto a la dimensión ***Función Pública***, el 51.4 % (18) tiene conocimiento bueno, el 28.6 % (10) regular y el 20 % (7) malo. En cuanto a la dimensión ***Principios y deberes éticos del servidor público***, el 40 % (14) tiene conocimiento regular, el 34.3 % (12) malo y solo un 25.7 % (9) bueno.

De igual modo, respecto a la dimensión ***Prohibiciones éticas del servidor público*** el 57.1 % (20) tiene conocimiento malo, el 34.3 % (12) bueno y el 8.6 % (3) conocimiento regular. En cuanto a la dimensión ***Incentivos, sanciones y procedimiento*** el 54.3 % (19) tiene conocimiento malo, el 28.6 % (10) bueno y el 17.1 % (6) regular

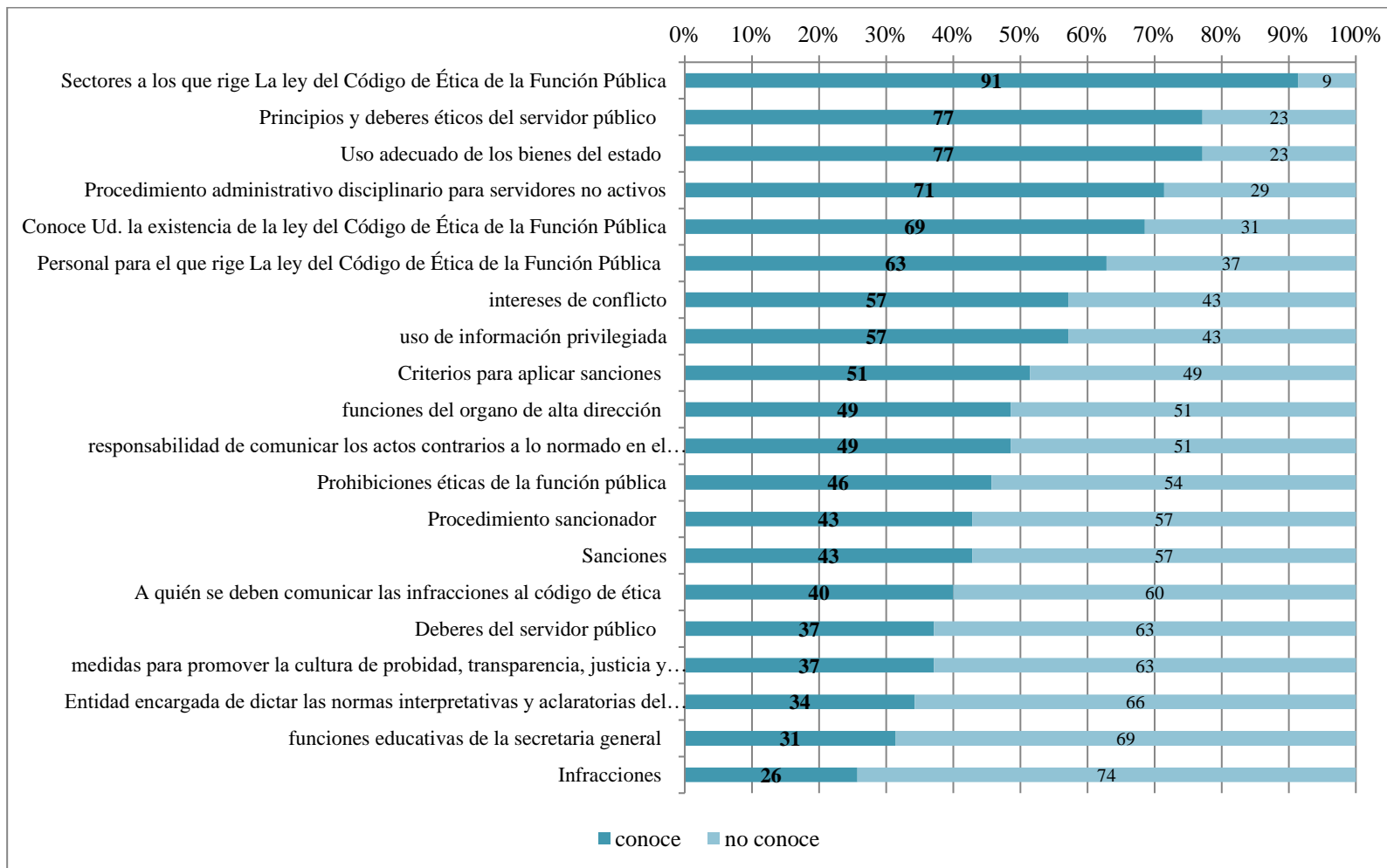
El promedio de puntaje obtenido en el cuestionario con respecto a la dimensión ***Función Pública*** fue de 2.57 puntos de un máximo de 4 puntos, observándose un puntaje medio. En cuanto al promedio obtenido en la dimensión ***Principios y deberes éticos del servidor público***, el puntaje obtenido fue de 1.91 puntos de un total de 3 puntos, observándose puntuación media. Con respecto a la dimensión ***Prohibiciones éticas del servidor público*** el promedio fue de 1.60 puntos de un máximo de 3 puntos, observándose un puntaje medio. En cuanto al promedio obtenido en la dimensión ***Incentivos, sanciones y procedimiento***, el puntaje obtenido fue de 4.40 puntos de un total de 10 puntos, observándose puntuación baja.

Tabla 03: Nivel de conocimiento de la Ley N° 27815: Ley del Código de Ética de la Función Pública según ítems/aspectos considerados, Gerencia Sub Regional de Bagua 2019.

<i>Ítems/aspecto</i>	<i>Conoce</i>		<i>No conoce</i>		<i>Total</i>	
	<i>fi</i>	<i>%</i>	<i>fi</i>	<i>%</i>	<i>fi</i>	<i>%</i>
Sectores a los que rige la ley del código de ética de la función pública	32	91.4	3	8.6	35	100
Principios y deberes éticos del servidor público	27	77.1	8	22.9	35	100
Uso adecuado de los bienes del estado	27	77.1	8	22.9	35	100
Procedimiento administrativo disciplinario para servidores no activos	25	71.4	10	28.6	35	100
Conoce la existencia de la ley del código de ética de la función pública	24	68.6	11	31.4	35	100
Personal para el que rige la ley del código de ética de la función pública	22	62.9	13	37.1	35	100
Intereses de conflicto	20	57.1	15	42.9	35	100
Uso de información privilegiada	20	57.1	15	42.9	35	100
Criterios para aplicar sanciones	18	51.4	17	48.6	35	100
Funciones del órgano de alta dirección	17	48.6	18	51.4	35	100
Responsabilidad de comunicar los actos contrarios a lo normado en el código de ética	17	48.6	18	51.4	35	100
Prohibiciones éticas de la función pública	16	45.7	19	54.3	35	100
Procedimiento sancionador	15	42.9	20	57.1	35	100
Sanciones	15	42.9	20	57.1	35	100
A quién se deben comunicar las infracciones al código de ética	14	40.0	21	60.0	35	100
Deberes del servidor público	13	37.1	22	62.9	35	100
Medidas para promover la cultura de probidad, transparencia, justicia y servicio público	13	37.1	22	62.9	35	100
Entidad encargada de dictar las normas interpretativas y aclaratorias del código	12	34.3	23	65.7	35	100
Funciones educativas de la secretaria general	11	31.4	24	68.6	35	100
Infracciones	9	25.7	26	74.3	35	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los cuestionarios aplicados

Figura 03: Nivel de conocimiento de la Ley N° 27815: Ley del Código de Ética de la Función Pública según ítems/aspectos considerados, Gerencia Sub Regional de Bagua 2019.



Fuente: Tabla 03

En la tabla y figura 03 se observa que del 100 % (35) de servidores públicos encuestados, los aspectos que más conocen son: los Sectores a los que rige la ley del código de ética de la función pública (91.4), Principios y deberes éticos del servidor público (77.1 %), Uso adecuado de los bienes del estado (77.1 %), Procedimiento administrativo disciplinario para servidores no activos (71.4 %). Y los aspectos que menos conocen son: Medidas para promover la cultura de probidad transparencia, justicia y servicio público (37.1 %), Entidad encargada de dictar las normas interpretativas y aclaratorias del código (34.3 %), Funciones educativas de la secretaria general (31.4 %) y las Infracciones (25.7 %).

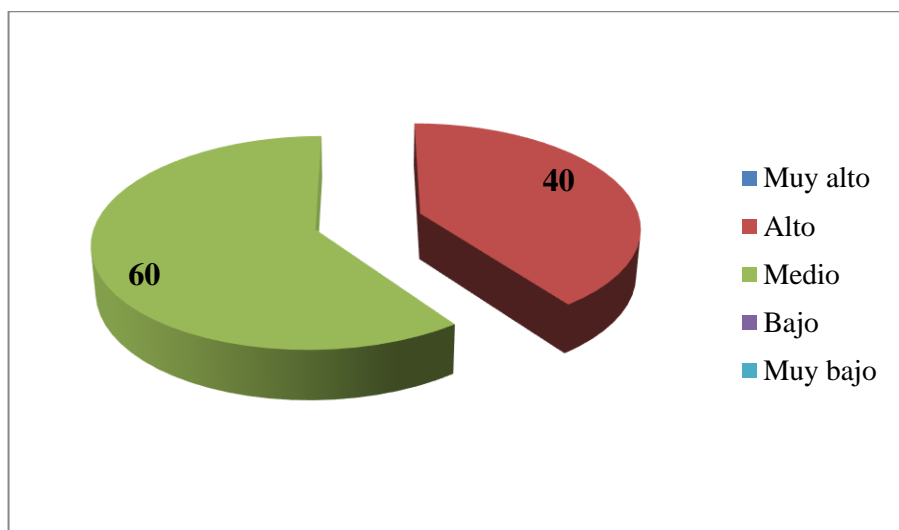
Tabla 04: Nivel de aplicación de la Ley N° 27815: Ley del Código de Ética de la Función Pública en servidores públicos, Gerencia Sub Regional de Bagua 2019.

<i>Nivel de aplicación</i>	<i>f_i</i>	<i>%</i>
Muy alto	0	0.0
Alto	14	40.0
Medio	21	60.0
Bajo	0	0
Muy bajo	0	0
Total	35	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los cuestionarios aplicados

<i>Estadísticos descriptivos</i>	<i>Puntuación esperada en el instrumento</i>	<i>Máximo</i>	<i>Minimo</i>	<i>Promedio</i>	<i>Desviación estándar</i>	<i>Varianza</i>
Valores	150	114	91	101.85	5.57	31.06

Figura 04: Nivel de aplicación de la Ley N° 27815: Ley del Código de Ética de la Función Pública en servidores públicos, Gerencia Sub Regional de Bagua 2019.



Fuente: Tabla 04

En la tabla y figura 04 se observa que del 100 % (35) de servidores públicos encuestados, el 60 % (21) considera un nivel medio de aplicación de la Ley en estudio, asimismo el 40 % (14) un nivel alto. El promedio de puntaje obtenido fue de 101.85 puntos de un máximo de 150 puntos, observándose un puntaje medio.

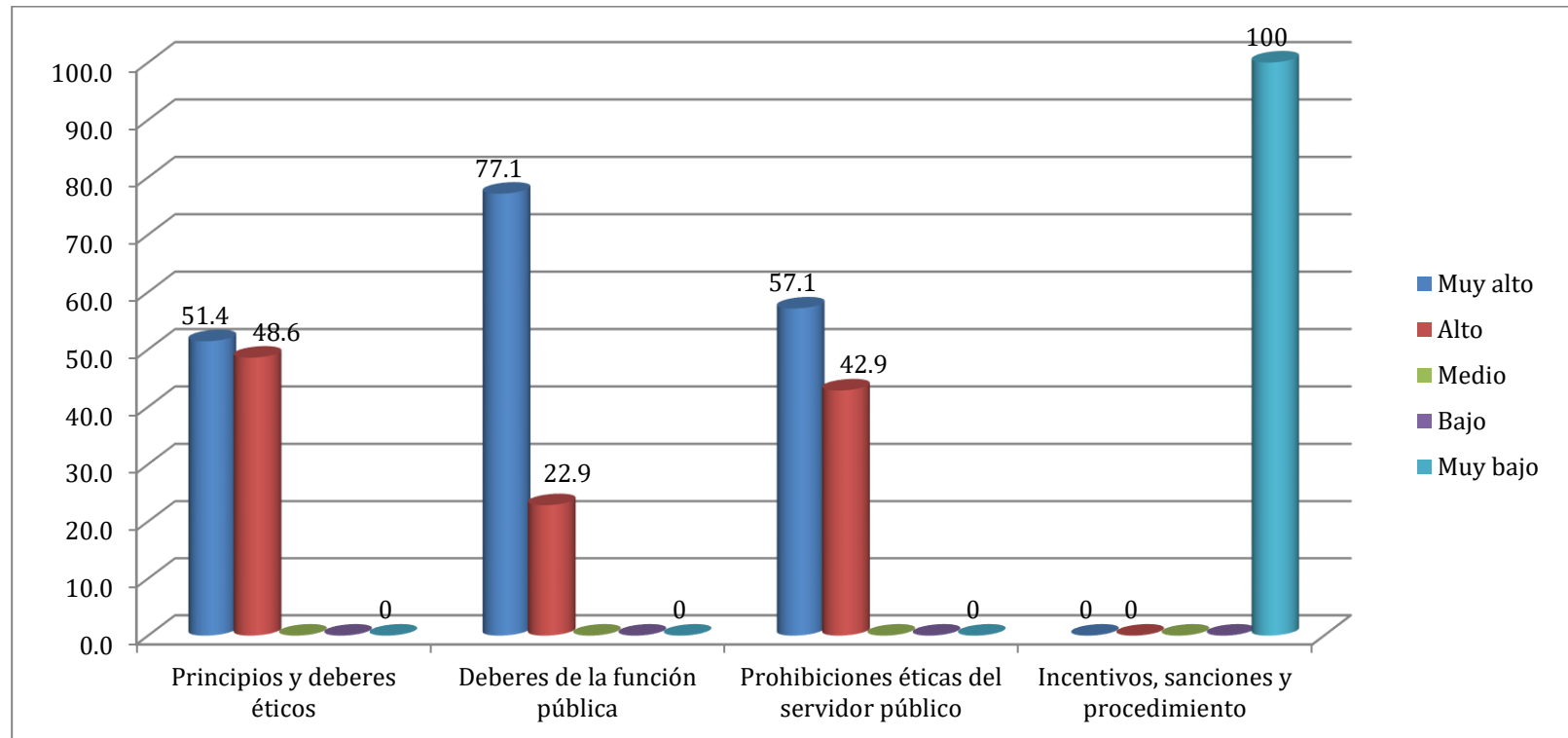
Tabla 05: Nivel de aplicación de la Ley N° 27815: Ley del Código de Ética de la Función Pública según dimensiones en servidores públicos, Gerencia Sub Regional de Bagua 2019.

<i>Nivel de conocimiento</i>	<i>Principios y deberes éticos del servidor público (a)</i>		<i>Deberes de la función pública (b)</i>		<i>Prohibiciones éticas del servidor público (c)</i>		<i>Incentivos, sanciones y procedimiento (d)</i>	
	<i>fi</i>	<i>%</i>	<i>fi</i>	<i>%</i>	<i>fi</i>	<i>%</i>	<i>fi</i>	<i>%</i>
Muy alto	18	51.4	27	77.1	20	57.1	0	0
Alto	17	48.6	8	22.9	15	42.9	0	0
Medio	0	0.0	0	0	0	0	0	0
Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0
Muy bajo	0	0	0	0	0	0	35	100
Total	35	100	35	100	35	100	35	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los cuestionarios aplicados

<i>Estadísticos descriptivos</i>	<i>Puntuación esperada en el instrumento</i>	<i>Máximo</i>	<i>Minimo</i>	<i>Promedio</i>	<i>Desviación estándar</i>	<i>Varianza</i>
a	40	40	32	35.20	2.66	7.10
b	35	35	28	32.17	2.10	4.44
c	25	25	20	22.05	1.96	3.87
d	50	18	10	12.42	2.11	4.48

Figura 05: Nivel de aplicación de la Ley N° 27815: Ley del Código de Ética de la Función Pública según dimensiones en servidores públicos, Gerencia Sub Regional de Bagua 2019.



Fuente: Tabla 05

En la tabla y figura 05 se observa el nivel de aplicación de la Ley en estudio en servidores públicos considerando dimensiones. En tal sentido respecto a la dimensión ***Principios y deberes éticos del servidor público***, el 51.4 % (18) considera un nivel de aplicación muy alto y el 48.6 % (17) nivel alto. En cuanto a la dimensión ***Deberes de la función pública***, el 77.1 % (27) considera una aplicación muy alta y solo un 22.9 % (8) nivel alto.

De igual modo, respecto a la dimensión ***Prohibiciones éticas del servidor público*** el 57.1 % (20) considera un nivel de aplicación alto y el 42.9 % (15) nivel muy alto. En cuanto a la dimensión ***Incentivos, sanciones y procedimiento*** el 100 % (35) considera **que el nivel de aplicación es muy bajo.**

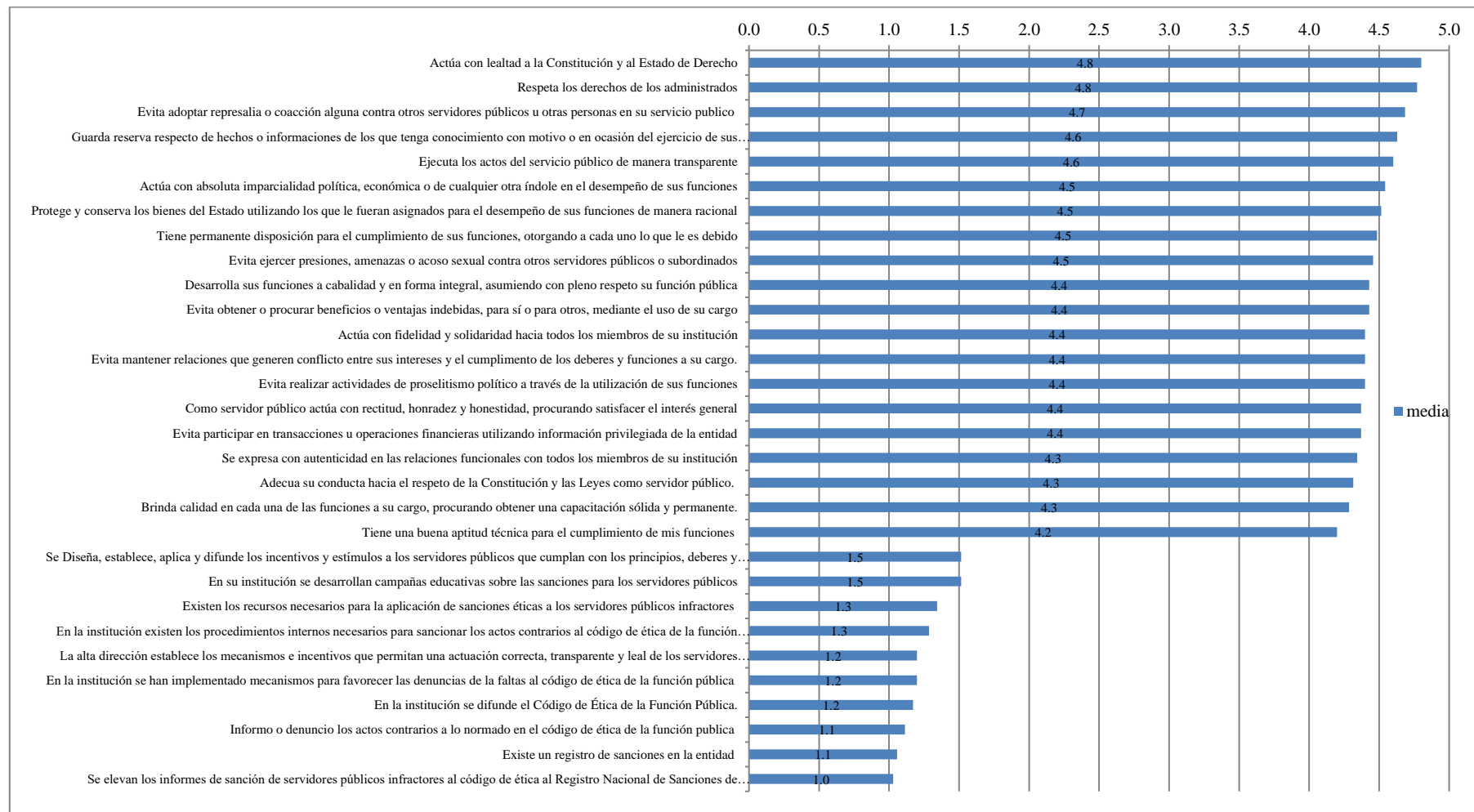
El promedio de puntaje obtenido en el instrumento aplicado con respecto a la dimensión ***Principios y deberes éticos del servidor público*** fue de 32.5 puntos de un máximo de 40 puntos, observándose un puntaje alto. En cuanto al promedio obtenido en la dimensión ***Deberes de la función pública***, el puntaje obtenido fue de 32.17 puntos de un total de 35 puntos, observándose puntuación alta. Con respecto a la dimensión ***Prohibiciones éticas del servidor público*** el promedio fue de 22.05 puntos de un máximo de 25 puntos, observándose un puntaje bueno. En cuanto al promedio obtenido en la dimensión ***Incentivos, sanciones y procedimiento***, el puntaje obtenido fue de 12.42 puntos de un total de 50 puntos, observándose puntuación muy baja.

Tabla 06: Nivel de aplicación de la Ley N° 27815: Ley del Código de Ética de la Función Pública según ítem, Gerencia Sub Regional de Bagua 2019.

<i>Ítems</i>	<i>n*</i>	<i>media</i>	<i>DS**</i>
Actúa con lealtad a la Constitución y al Estado de Derecho	35	4.8	0.47
Respetar los derechos de los administrados	35	4.8	0.49
Evita adoptar represalia o coacción alguna contra otros servidores públicos u otras personas en su servicio público	35	4.7	0.46
Guarda reserva respecto de hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones	35	4.6	0.41
Ejecuta los actos del servicio público de manera transparente	35	4.6	0.48
Actúa con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones	35	4.5	0.50
Protege y conserva los bienes del Estado utilizando los que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional	35	4.5	0.51
Tiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido	35	4.5	0.51
Evita ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra otros servidores públicos o subordinados	35	4.5	0.51
Desarrolla sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública	35	4.4	0.50
Evita obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo	35	4.4	0.49
Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución	35	4.4	0.47
Evita mantener relaciones que generen conflicto entre sus intereses y el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo.	35	4.4	0.51
Evita realizar actividades de proselitismo político a través de la utilización de sus funciones	35	4.4	0.50
Como servidor público actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general	35	4.4	0.43
Evita participar en transacciones u operaciones financieras utilizando información privilegiada de la entidad	35	4.4	0.50
Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución	35	4.3	0.50
Adecua su conducta hacia el respeto de la Constitución y las Leyes como servidor público.	35	4.3	0.50
Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.	35	4.3	0.49
Tiene una buena aptitud técnica para el cumplimiento de mis funciones	35	4.2	0.50
Se Diseña, establece, aplica y difunde los incentivos y estímulos a los servidores públicos que cumplan con los principios, deberes y obligaciones	35	1.5	0.47
En su institución se desarrollan campañas educativas sobre las sanciones para los servidores públicos	35	1.5	0.56
Existen los recursos necesarios para la aplicación de sanciones éticas a los servidores públicos infractores	35	1.3	0.38
En la institución existen los procedimientos internos necesarios para sancionar los actos contrarios al código de ética de la función pública	35	1.3	0.56
La alta dirección establece los mecanismos e incentivos que permitan una actuación correcta, transparente y leal de los servidores públicos	35	1.2	0.32
En la institución se han implementado mecanismos para favorecer las denuncias de la faltas al código de ética de la función pública	35	1.2	0.46
En la institución se difunde el Código de Ética de la Función Pública.	35	1.2	0.41
Informa o denuncia los actos contrarios a lo normado en el código de ética de la función pública	35	1.1	0.48
Existe un registro de sanciones en la entidad	35	1.1	0.24
Se elevan los informes de sanción de servidores públicos infractores al código de ética al Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido	35	1.0	0.17

Fuente: Elaboración propia a partir de los cuestionarios aplicados *muestra ** desviación estándar

Figura 06: Nivel de aplicación de la Ley N° 27815: Ley del Código de Ética de la Función Pública según ítem, Gerencia Sub Regional de Bagua 2019.



Fuente: Tabla 06

En la tabla y figura 06 se observa que del 100 % (35) de servidores públicos encuestados, los aspectos que más aplican son: Actúa con lealtad a la Constitución y al Estado de Derecho (4.8), Respeto los derechos de los administrados (4.8), Evita adoptar represalia o coacción alguna contra otros servidores públicos u otras personas en su servicio público (4.7), Guarda reserva respecto de hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones (4.6), Ejecuta los actos del servicio público de manera transparente (4.6), Actúa con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones (4.5), Protege y conserva los bienes del Estado utilizando los que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional (4.5). Asimismo aplican en menor medida los siguiente aspectos: Informa o denuncia los actos contrarios a lo normado en el código de ética de la función pública (1.1), Existe un registro de sanciones en la entidad (1.1), Se elevan los informes de sanción de servidores públicos infractores al código de ética al Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido (1.0).

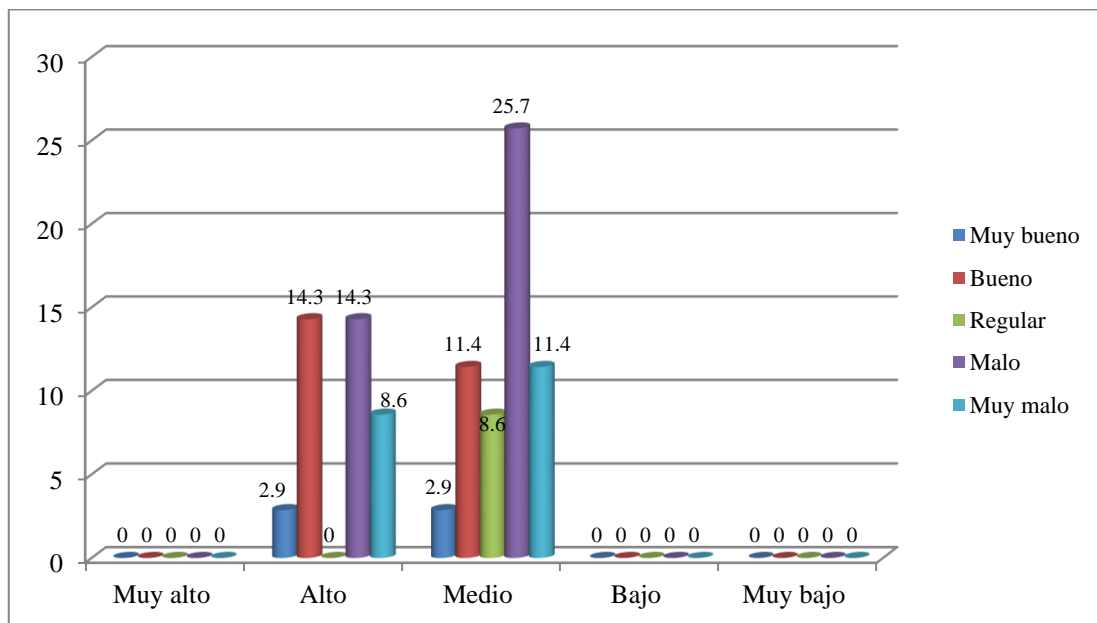
Tabla 07: Relación entre el nivel de conocimiento y nivel de aplicación de la Ley N° 27815: Ley del Código de Ética de la Función Pública en servidores públicos, Gerencia Sub Regional de Bagua 2019.

Nivel de conocimiento	Nivel de aplicación										Total	
	Muy alto		Alto		Medio		Bajo		Muy bajo			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Muy bueno	0	0	1	3	1	3	0	0	0	0	2	6
Bueno	0	0	5	14	4	11	0	0	0	0	9	26
Regular	0	0	0	0	3	9	0	0	0	0	3	9
Malo	0	0	5	14.3	9	25.7	0	0	0	0	14	40
Muy malo	0	0	3	8.6	4	11.4	0	0	0	0	7	20
Total	0	0	14	40	21	60	0	0	0	0	35	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los cuestionarios aplicados

Estadísticos de correlación	Chi cuadrado	Grados de libertad (Gl)	Significancia Estadística	R de Pearson	Correlación de Spearman
Valor	3.12	4	0.538 > 0.05	0.095	0.073

Figura 07: Relación entre el nivel de conocimiento y nivel de aplicación de la Ley N° 27815: Ley del Código de Ética de la Función Pública en servidores públicos, Gerencia Sub Regional de Bagua 2019.



Fuente: Tabla 07

En la tabla y figura 07 se observa que del 100 % (35) de servidores públicos participantes en el estudio, el 25.7 % (9) tiene conocimiento malo y a la vez un nivel de aplicación medio sobre la Ley del Código de Ética de la Función Pública. Por otro lado el 14.3 % (5) tiene un nivel de conocimiento malo y un nivel de aplicación alto, asimismo se aprecia un comportamiento disperso respecto al nivel de conocimiento según nivel de aplicación de la ley en estudio. Las prueba estadísticas realizadas (X^2 : 3.12, *R de Pearson*: 0.095, *Correlación de Spearman*: 0.073) indican que no existe relación entre el nivel de conocimiento y nivel de aplicación de la Ley del Código de Ética de la Función Pública ($p=0.538>0.05$), lo que significa que el nivel de conocimiento no influyó en el nivel de aplicación, por tanto ambas variables son independientes entre sí.

IV. DISCUSIÓN

En la tabla 01, 02 y 03 se observa que una mayor proporción de servidores públicos encuestados (40 %) tiene conocimiento malo sobre la Ley del Código de Ética de la Función Pública, el resto de servidores tienen conocimientos entre regulares (8.6 %) y buenos (25.7 %). De igual manera tienen predominantemente conocimientos medios a malos sobre las dimensiones estudiadas. Por otra parte los aspectos que más conocen son: Sectores a los que rige la ley del código de ética de la función pública (91.4), Principios y deberes éticos del servidor público (77.1 %), Uso adecuado de los bienes del estado (77.1 %).

Considerando los resultados mencionados anteriormente, se puede citar a Taipe (2016) en Ayacucho y Concha (2014) en Huancayo quienes encontraron deficientes conocimientos de los códigos de ética en funcionarios y servidores públicos.

Al respecto Taipe (2016) en Ayacucho encontró que el 81% de funcionarios reconoce debilidades en el conocimiento de cuestiones de ética pública, por tanto considera que la entidad debe brindar capacitación permanente a sus servidores con respecto al código de ética.

Asimismo Concha (2014) en Huancayo evidencia que entre los principales hallazgos se puede advertir que el 66% de los trabajadores perciben que el principal problema que enfrenta la Municipalidad Provincial de Tayacaja, y que impide el desarrollo local, es definitivamente el desconocimiento y la falta de ética que conlleva a la corrupción de funcionarios y autoridades (80%).

En tal sentido partiendo de la definición que hace Zamora (2009), la ética pública es “el desempeño de los empleados públicos basado en la observancia de valores, principios y deberes que garantizan el profesionalismo y la eficacia en el ejercicio de la función pública”, la que a su vez, es definida como “toda actividad temporal o permanente, remunerada u ordinaria, realizada por una persona en nombre o al servicio de las entidades de la Administración Pública en cualquiera de sus niveles jerárquicos”

Por ello Naessens (2009) afirma que es necesario fomentar una educación de la ética pública que promueva los valores del servicio público, la legislación pertinente, normas, códigos y mecanismos de exigibilidad, programas continuos que creen sensibilidad hacia las cuestiones éticas y técnicas para aplicar juicios éticos, porque un servidor público satisfecho, competente y debidamente formado es más seguro a la hora de resistir la corrupción, la conducta indebida y los arreglos.

Por su parte Duque & Tamayo (2014) consideran es importante destacar que si se realiza un correcto diagnóstico ético, esto permitirá identificar el estado real de las prácticas éticas y a su vez de la responsabilidad social que tienen los colaboradores frente a la entidad, puesto que una correcta adopción y seguimiento a este plan, contribuye de manera efectiva en a los servidores públicos en sus actuaciones cotidianas con respecto a las interacciones con los diferentes grupos de interés con los cuales se relacionan.

De igual modo Fernández (2014) comenta sobre el caso de España, que habiendo identificado pocos conocimientos y cumplimiento de cuestiones éticas. El gobierno ha fomentado la acción gubernamental dirigida a mantener altos estándares de conducta y contrarrestar la corrupción en el sector público. Como consecuencia de ello, se ha aprobado el Estatuto Básico del Empleado Público, que consta de un código de conducta, regulador de los deberes básicos de los empleados públicos, fundado en principios éticos y reglas de comportamiento. Además del citado Estatuto, en nuestro país, han proliferado códigos éticos de ámbito más limitado, como es el caso de los códigos elaborados por determinadas comunidades autónomas y municipios.

En ese sentido Zamora (2009) afirma que frente a los problemas de poco conocimiento y conducta de ética pública, se requiere también de liderazgo y de una consistente voluntad política de hacer efectivas las reformas normativas, importantes en la medida que promueven el ejercicio ético de la función pública. Para ello es necesario una amplia difusión del contenido de estas reformas y de los mecanismos y procedimientos para su implementación, además de la capacitación de los funcionarios y funcionarias que las aplican, de sanciones efectivas para quienes las infringen y de incentivos y estímulos para quienes con su ejemplo y con actividades innovadoras promuevan los valores y principios que sustentan la función pública.

Siguiendo las ideas anteriores, Bautista (2001) reflexiona que la perfección en la gestión de los intereses colectivos no se podrá alcanzar sin educar en sólidos criterios de conducta ética a los servidores públicos por lo que es importante formar una nueva generación de servidores con integridad. Si contamos con personal con principios éticos, sin duda lograremos tener un buen gobierno que obrará con excelencia y calidad, lo cual supone poseer y hacer efectivos los medios para cumplir con el fin superior del ser humano, que es: "el bien de la comunidad política".

También Corzo (2015) complementa que la gestión ética propiamente dicha, consiste también en el reconocimiento y mejores condiciones educadas de trabajo, esto es indispensables para que se dé un cambio a una conducta ética del personal al servicio del Estado.

Finalmente Fernández (2014) enfatiza que los códigos de conducta constituyen una de las herramientas más utilizadas por las administraciones públicas para la regulación de los comportamientos éticos de sus empleados. Se trata de establecer unos principios y normas de comportamiento que resuman los valores deseables por esa institución. Los códigos de conducta constituyen una herramienta que posibilita la regulación y normalización de las decisiones y comportamientos de los empleados públicos que afectan al conjunto de la sociedad. Dichos códigos nacen con el propósito de servir de guía para las decisiones y conductas de los trabajadores públicos, por tanto se deben dar a conocer y realizar actividades con los trabajadores a fin de que las conozcan.

En la discusión de los resultados se puede evidenciar que definitivamente existe un problema en el bajo nivel de conocimiento de los códigos de ética en diferentes contextos, lo cual es expresado por los autores citados anteriormente. También se puede apreciar diversas formas de que como se está abordando la falta de ética en la función pública y su impacto en la marcha de las intuiciones, viéndolo de esa manera es importante reflexionar sobre esta problemática que perjudica el desarrollo.

En la tabla 04, 05 y 06 se observa que la mayoría (60 %) de servidores públicos considera un nivel medio de aplicación de la Ley del Código de Ética de la Función Pública. De igual modo se observa nivel de aplicación de medio a alto en las

dimensiones estudiadas, excepto en la dimensión *Incentivos, sanciones y procedimiento* en el cual existe un nivel muy bajo de aplicación.

Similares resultados encontró Alvares (2015) en un estudio realizado en México, cuyos resultados de la encuesta aplicada dan cuenta de que la ética no está presente en la toma de decisiones y en muchas actuaciones de los funcionarios públicos; asimismo, señalan que los aspectos en los que más se incurre en faltas a la ética en la función pública son: manejo de fondos (24 %), manejo de información privilegiada (20 %), designación no óptima de personas en los puestos públicos (21 %), uso de los recursos de trabajo para fines personales (18 %) y uso deficiente del tiempo (17 %). Además, los encuestados opinaron que el 80 % de los políticos no reflexionan sobre la ética antes de tomar sus decisiones.

Por otro lado Corzo (2015) en Trujillo encontró que el 90% de funcionarios en algún momento de su ejercicio faltó a la ética, por tanto considera que la Ley del Código de Ética de la Función Pública es indispensable para mejorar el comportamiento ético del personal en la función pública.

Por ello Gallegos (2016) en un estudio realizado en Chiclayo afirma que incorporar los principios y comportamientos de la ética en la administración de los procesos públicos es relevante para enfrentar las dificultades de corrupción. La falta de confianza e ineficiencia que sufren hoy en día la administración pública no permite que se gesticule una cultura de ética en funcionarios y servidores. Una entidad o institución pública se legitima frente a la sociedad cuando en sus procesos reflejan una coherencia entre lo que predicán en su visión principios y el cumplimiento en la práctica a través de sus funcionarios y servidores.

Asimismo Fernández (2014) complementa que la aplicación de la ética a las administraciones públicas depende tanto de los valores que éstas consideren deseables como de las necesidades propias de cada administración. Para tratar de paliar esta situación, desde los años 90 empiezan a surgir códigos de conducta, cuya finalidad es regular la ética y el comportamiento de los empleados públicos, con la normalización y sistematización de los valores y principios éticos.

Según Zamora (2009) se requiere una mayor difusión de la normatividad sobre la materia para lograr cambios en el comportamiento de los servidores y funcionarios públicos. Para ese efecto, podría ser de utilidad la aplicación de incentivos y estímulos para quienes cumplan con las normas y disposiciones del Código de Ética y para los que desarrollen actividades innovadoras para su difusión, posibilidad esta última que está prevista en el Reglamento del citado Código. Los principios de la función pública, las obligaciones, prohibiciones y deberes de los funcionarios y servidores públicos, las sanciones aplicables a quienes los transgreden, así como los impedimentos e incompatibilidades de los funcionarios y servidores públicos, se encuentran regulados por diversas normas.

De igual manera Naessens (2009) en España señala que las administraciones públicas deben procurar el acrecentamiento de los valores éticos del servidor público, fomentando conductas o comportamientos en los funcionarios que se encaminen a realizar su trabajo con la mejor voluntad de servicio, a usar racional y económicamente los recursos del Estado, a buscar la mayor eficiencia y calidad en su trabajo, a mejorar su propia competencia profesional, a practicar la buena fe en su relación con los ciudadanos y a ayudar a crear un buen clima laboral.

Asimismo Bautista (2001) complementa que la ética no puede ser dejada de lado por los servidores públicos, pues ella orienta hacia lo que es bueno y justo, ella encuentra soluciones, con ella se ejercita la mente, modela el alma, da paz al espíritu, ordena la vida, rige las acciones, indica que es lo que debe hacerse y omitirse, resuelve dudas, aconseja, presenta principios, con ella el ser humano actúa de manera correcta. Para aquellos hombres que realizan funciones de carácter público, la ética da sabiduría a sus mentes, entendimiento, prudencia y capacidad de juicio en la toma de decisiones.

Los estudios revisados y referencias bibliográficas ratifican la poca aplicación de la ley del código de ética en la función pública, además recomiendan la implementación de estrategias que signifiquen una mejor aplicación de la ética en servidores públicos. **En la tabla 07** se observa las prueba estadísticas de correlación realizadas (X^2 : 3.12, R de Pearson: 0.095, *Correlación de Spearman*: 0.073) indican que no existe relación entre el nivel de conocimiento y nivel de aplicación de la Ley del Código de Ética de la Función Pública ($p=0.538>0.05$) en el presente estudio, lo que significa que el nivel

de conocimiento influyó en el nivel de aplicación, por tanto ambas variables son independientes entre sí.

No se encontraron estudios específicos sobre la correlación entre el nivel de conocimientos y la práctica de la ética en la función pública, sin embargo se pudo hallar algunos estudios similares, como es el caso de Bejar (2017), quien hizo una investigación en Chiclayo evidenciando que el 93 % de los encuestados consideran que el cumplimiento del código de ética por parte de funcionarios genera incidencias positivas en la gestión institucional. Además solo el 57% de los encuestados considero que los funcionarios realiza sus actividades tomando en cuenta la ética profesional.

Por otro lado Gallegos (2016) en Chiclayo, realizó una investigación experimental donde se aplicó un programa de ética a funcionarios. Se pudo evidenciar que a medida que se iban desarrollando el programa se generaban paulatinamente conductas éticas. Luego con la aplicación del post test se llegó a comprobar que los trabajadores que conformaron el grupo de trabajo lograron ubicarse la gran mayoría en la categoría Alto (92.59%) en el desarrollo de la ética, elevándose su promedio de 41.23 a 89.13 unidades con respecto al Pre Test.

Asimismo Concha (2014) en Huancayo concluyó que existe una relación directa entre la carencia de valores éticos en la Municipalidad de Tayacaja y la percepción de los actos de corrupción, opinión que se ratifica de manera generalizada en la institución, sin mediar cargos, género, profesión o actividad que desarrollan los trabajadores.

Visto la problemática Corzo (2015) indica introduce el concepto de «Infraestructura Ética», conceptualizándolo como modo de combatir la corrupción y mejorar el comportamiento ético del personal al servicio del Estado. Este modelo procedimental estudia cómo puede brindarse apoyo a los servidores públicos para que acaten las más altas normas de integridad y ética en el ambiente sumamente cambiante del sector público, sin debilitar el impulso principal de las reformas de la administración pública, cuyo propósito es aumentar la eficiencia y la eficacia.

Al respecto Quintana (Citado en Fernández 2014) reflexiona sobre la necesidad de la colaboración entre el sector público y el sector privado, para crear una ética pública

eficiente. Este autor señala que la administración pública de un país no es un ente aislado, por tanto, está influida por el espacio económico, cultural y social en el que se ubica. De esta manera, el nivel ético dependerá también de este entorno, y por eso una administración pública, por mucha importancia que se de en ella a la ética, esta no será eficaz si está insertada en una sociedad civil corrupta.

Zamora (2009) El Código establece los principios, deberes y prohibiciones éticas que rigen para los empleados públicos, así como los incentivos, sanciones y procedimientos para su aplicación. Algunas entidades públicas cuentan además con códigos de ética institucionales y/o normas de conducta o normas sobre integridad ética gubernamental y nepotismo, aprobados por directivas administrativas o resoluciones ministeriales.

De igual modo Naessens (2009) enfatiza que ya no es suficiente que las personas que trabajan en el servicio público se limiten al cumplimiento formal de sus obligaciones y deberes, sino que es necesario que por parte de las administraciones públicas se fomente positivamente aquellos valores, modelos o pautas de conducta que ayuden a aquellos que trabajan al servicio de los intereses generales como referentes éticos para su superación personal y profesional. Hay que expandir la ética pública a todos los niveles y ámbitos del gobierno, provocando la participación del sector social o sea de la ciudadanía, para lograr un mejor control de la conducta de los servidores públicos, combatir los contravalores y reinstalar a la ética pública en el lugar que le corresponde dentro del ámbito de la administración pública.

Asimismo Fernández (2014) indica que podemos considerar que la ética aplicada a una actividad laboral, ya sea pública o privada, intenta establecer de una manera racional aquellos comportamientos que son correctos o morales en el contexto de la sociedad en la que se desarrolla, y a su vez suprimir los que no lo son.

En tal sentido Duque & Tamayo (2014) refieren que el Código de Ética se considera como un documento que no necesariamente es físico y proferido por un área específica de la entidad, sino por el contrario un código que contempla las principales directrices de comportamiento que deben obedecerse y acatarse al momento de desempeñar una función.

Según Bautista (2001) la combinación ética-política es importante porque si bien la política delibera sobre lo que es mejor o nocivo para el estado, ésta debe moderar los deseos de los hombres preocupándose por el bien general y eso lo logra con la ética.

Finalmente el INAP (2017) resalta que los principios de Ética Pública deben ser positivos y capaces de atraer al servicio público a personas con vocación para gestionar lo colectivo. Han sido muchos los estudiosos que han tratado de sintetizar los principios esenciales de la Ética Pública.

Visto los estudios y la bibliografía revisada se refuerza la idea de que existe la necesidad de conocer mejor el fenómeno de la ética en la función pública, a partir de los hallazgos dados en otros contextos y los avances realizados en diferentes países para controlarlo.

V. CONCLUSIONES

1. Existe un nivel de conocimiento malo sobre la Ley del Código de Ética de la Función Pública en una mayor proporción de servidores públicos (40 %); asimismo los aspectos que más refieren conocer los servidores públicos sobre el código de ética son: Sectores a los que rige la ley del código de ética de la función pública (91.4 %), Principios y deberes éticos del servidor público (77.1 %), Uso adecuado de los bienes del estado (77.1 %).
2. La mayoría (60 %) de servidores públicos considera un nivel medio de aplicación de la Ley del Código de Ética de la Función Pública.
3. No existe relación entre el nivel de conocimiento y nivel de aplicación de la Ley del Código de Ética de la Función Pública ($p=0.538>0.05$) en el presente estudio, lo que significa que el nivel de conocimiento no influyó en el nivel de aplicación, por tanto ambas variables son independientes entre sí.
4. En cuanto a las características de la muestra objeto de estudio se observó que una mayor proporción de servidores públicos tiene edades entre 31 a 40 años (25.7 %), fueron de sexo masculino (62.9 %), tuvieron formación universitaria (54.3 %), en el área de ciencias administrativas y económicas profesional (65.8 %), no cuentan con formación de postgrado (60 %), tuvieron un tiempo de servicio de 0 a 5 años (48.6 %), el cargo en su entidad fue jefe (31.4 %) y labora de forma rotativa en diversa oficinas (48.6 %).

VI. RECOMENDACIONES

Al Gobierno Regional Amazonas

- Realizar mayor difusión del código de ética de la función pública
- Incorporar en los procesos de selección de personal el desarrollo del código de ética
- Realizar mayor vigilancia en el cumplimiento de la normatividad sobre ética
- Implementar normas específicas a fin de favorecer el cumplimiento del código de ética
- Promover mediante el área de recursos humanos nuevas estrategias que permitan la conducta ética de los servidores públicos.

A la Gerencia Subregional de Bagua

- Desarrollar estrategias educativas dirigidas a mejorar el conocimiento y aplicación del código de ética de la función pública.
- Realizar mayor vigilancia del cumplimiento de la norma sobre la conducta ética.

A la Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas

- Tratar los resultados arribados en este estudio en clases de pregrado
- Proponer alternativas de programas y estrategias para mejorar el conocimiento y aplicación de la ley del código de ética de la función pública, con base en la evidencia científica.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, M. (2005). *La ética en la función Pública*. México. ISBN: 968-5552-59-2
- Bautista, O. (2001). *La ética en los servidores públicos*. México. Tesis de Maestría en Ciencia Política. Universidad Pedagógica Nacional. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias Contables, Financieras y Administrativas.
- Bejar, L. (2017). *Valores éticos del contador público y su incidencia frente a la globalización en el gobierno regional de Ayacucho, 2016*. Ayacucho.
- Calderón, E. (2016). *El código de ética profesional del contador público en el desempeño de sus funciones en las municipalidades de la provincia de Huánuco – 2016*. Huánuco, Perú. Tesis para obtener el Título Profesional de Contador Público. Universidad de Huánuco, Facultad de Ciencias Empresariales.
- Concha, Y. (2014). *Ética en la administración pública para prevenir la corrupción en la municipalidad provincial de Tayacaja 2010*. Huancayo, Perú. Universidad Nacional del Centro del Perú, Escuela de Post Grado.
- Corzo, F. (2015). *El modelo procedimental de infraestructura ética y su incidencia en la función pública peruana*. Trujillo, Perú. Tesis para optar el grado de Maestro en Derecho. Universidad Nacional de Trujillo, Escuela de Post Grado.
- Duque, A. y Tamayo, J. (2014). *La ética de cara al servidor público; un reto para gestión humana*. Colombia. Universidad de Manizales, Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo de Caldas.
- Fernández, V. (2014). *La ética en la administración pública: los códigos de conducta. El caso español*. España. Trabajo Fin de Máster en Gestión y Administración Pública. Universidad de Cádiz.
- Gallegos, R. (2016). *La ética pública en el desempeño profesional de los funcionarios del Ministerio Público sede Chiclayo 2016*. Chiclayo, Perú. Tesis para obtener

el grado de doctor en gestión Pública y Gobernabilidad. Universidad César Vallejo, Escuela de Post grado.

Hernández, R. 2008; *Metodología de la Investigación*; 3ra edición; México: Editorial Mc. Graw Hill interamericana.

INAP. (2017). *Ética y Administración Pública. Elementos para la formación de una conducta íntegra en los servidores públicos*. México. Revista de Administración Pública 144, Volumen LII, N° 3 (septiembre-diciembre 2017). Instituto Nacional de Administración Pública.

Naessens, H. (2010). *Ética pública y transparencia*. México. Centro de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades-Universidad Autónoma del Estado de México- Toluca, México. Congreso Internacional 1810-2010: 200 años de Iberoamérica.

Taípe, M. (2016). *Ética, innovación y responsabilidad en la función gubernamental del contador público y sus efectos en el desempeño laboral en la gestión del Gobierno Regional de Ayacucho, 2015*. Ayacucho, Perú. Tesis para obtener el Título Profesional de Contador Público. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias Contables, Financieras y Administrativas.

Zamora, J. (2009). *Ética de la Función Pública y Buen Gobierno*. Lima, Perú. Mesa de Concertación para la Lucha contra la Pobreza.

ANEXOS

Anexo 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Conocimiento y aplicación de la Ley N° 27815: Ley del código de ética de la función pública en la Gerencia Subregional de Bagua, Amazonas 2019.

Problemas	Objetivos	Variables.	Marco Metodológico
<p>¿Cuál es el nivel de conocimiento de la Ley N° 27815: Ley del código de ética de la función pública en servidores públicos de la Gerencia Subregional de Bagua, Amazonas 2019?</p> <p>¿Cuál es el nivel de aplicación de la Ley N° 27815: Ley del código de ética de la función pública en la Gerencia Subregional de Bagua, Amazonas 2019?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar el nivel de conocimiento de la Ley N° 27815: Ley del código de ética de la función pública en servidores públicos de la Gerencia Subregional de Bagua, Amazonas 2019 • Determinar el nivel de aplicación de la Ley N° 27815: Ley del código de ética de la función pública en la Gerencia Subregional de Bagua, Amazonas 2019 	<p>V1: Nivel de conocimiento de la Ley N° 27815: Ley del código de ética de la función pública</p> <p>V2: Nivel de aplicación de la Ley N° 27815: Ley del código de ética de la función pública</p>	<p>Tipo de estudio: El estudio será de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo de corte transversal y prospectivo.</p> <p>Muestra: Para la presente investigación, el tamaño muestral se obtendrá del total de la población considerada para el estudio, considerando criterios de inclusión y exclusión, en ese sentido la muestra será de un aproximado de 35 servidores públicos.</p> <p>Instrumentos: <i>“Cuestionario sobre el nivel de conocimiento de la Ley del código de ética de la función pública”</i> <i>“Cuestionario sobre la aplicación de la Ley del código de ética de la función pública”</i></p> <p>Análisis de datos: El análisis estadístico para los datos será el análisis estadístico descriptivo considerando frecuencias absolutas y relativas, así como medidas de tendencia central y dispersión.</p>

Anexo 02
Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Ítems	Categoría		Escala
			Dimensión	Variable	
Nivel de conocimiento de la Ley N° 27815: Ley del código de ética de la función pública	Función pública	Del 1 al 4	<ul style="list-style-type: none"> • Muy Alto • Alto • Medio • Bajo • Muy bajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Muy alto (de 17 a 20 puntos) • Alto (de 13 a 16 puntos) • Medio (de 9 a 12 puntos) • Bajo (de 5 a 8 puntos) • Muy bajo (de 0 a 4 puntos) 	<p>Ítems: Dicotómica de distorsión</p> <p>Variable: Ordinal</p>
	Principios y deberes éticos del servidor público	Del 5 al 7	<ul style="list-style-type: none"> • Muy Alto • Alto • Medio • Bajo • Muy bajo 		
	Prohibiciones éticas del servidor público	Del 8 al 10	<ul style="list-style-type: none"> • Muy Alto • Alto • Medio • Bajo • Muy bajo 		
	Incentivos, sanciones y procedimiento	Del 11 al 20	<ul style="list-style-type: none"> • Muy Alto • Alto • Medio • Bajo • Muy bajo 		

Variable	Dimensiones	Ítems	Categoría		Escala
			Dimensión	Variable	
Nivel de aplicación de la Ley N° 27815: Ley del código de ética de la función pública	Principios y deberes éticos	Del 1 al 8	<ul style="list-style-type: none"> • Nada frecuente • A veces • Poco frecuente • Frecuentemente • Muy frecuente 	<ul style="list-style-type: none"> • Muy alto (de 127 a 150 puntos) • Alto (de 103 a 126 puntos) • Medio (de 79 a 102 puntos) • Bajo (de 55 a 78 puntos) • Muy bajo (de 30 a 54 puntos) 	<p>Ítems: Likert</p> <p>Variable: Ordinal</p>
	Deberes de la función pública	Del 9 al 15	<ul style="list-style-type: none"> • Nada frecuente • A veces • Poco frecuente • Frecuentemente • Muy frecuente 		
	Prohibiciones éticas del servidor público	Del 16 al 20	<ul style="list-style-type: none"> • Nada frecuente • A veces • Poco frecuente • Frecuentemente • Muy frecuente 		
	Incentivos, sanciones y procedimiento	Del 21 al 29	<ul style="list-style-type: none"> • Nada frecuente • A veces • Poco frecuente • Frecuentemente • Muy frecuente 		

Anexo 03



UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas

*Cuestionario sobre la implementación de la Ley de modalidades formativas laborales
(YEMMCO, 2019)*

- I. PRESENTACIÓN:** El presente instrumento tiene por finalidad recabar información sobre el nivel de conocimiento y aplicación de la Ley N° 27815: Ley del código de ética de la función pública en la Gerencia Subregional de Bagua, Amazonas 2019, por lo que se solicita sea llenado con las consideraciones del caso.
- II. INSTRUCCIÓN:** A continuación se presenta los ítems, los cuales deberán ser llenados de acuerdo a lo solicitado.
- III. DATOS GENERALES DEL ENCUESTADO Y DE LA EMPRESA O ENTIDAD**
1. Edad: _____
 2. Sexo: (M) (F)
 3. Nivel educativo: _____
 4. Profesión: _____
 5. Cargo en la entidad: _____
 6. Formación de postgrado: _____
 7. Tiempo de servicio en la entidad: _____
 8. Área específica donde labora: _____

IV. DATOS SOBRE EL CONOCIMIENTO DE LA LEY N° 27815

1. Conoce Ud. la existencia de la ley del Código de Ética de la Función Pública.
 - a) Si
 - b) No

- 2. La ley del Código de Ética de la Función Pública solamente rige para el sector público.**
- a) Si
 - b) No
- 3. La ley del Código de Ética de la Función Pública rige para el personal:**
- a) Nombrado
 - b) Contratado
 - c) Designado
 - d) De confianza
 - e) Electo
 - f) Todas las anteriores
- 4. La entidad encargada de dictar las normas interpretativas y aclaratorias del Código de ética de la función pública es:**
- a) La fiscalía de la nación
 - b) Presidencia del consejo de Ministros
 - c) El poder judicial
 - d) El congreso de la república
 - e) La controlaría general de la Republica
- 5. El respeto, la probidad, eficiencia, idoneidad, veracidad, lealtad y obediencia, justicia y equidad, lealtad al estado de derecho son:**
- a) Enfoques éticos del servidor publico
 - b) Principios y deberes éticos del servidor público
 - c) Cualidades de los grandes directivos
 - d) Valores del servidor público
 - e) Valores de la funcionarios de la alta dirección
- 6. La neutralidad, transparencia, discreción, ejercicio adecuado del cargo, uso adecuado de los bienes del estado, responsabilidad son:**
- a) Enfoques éticos del servidor publico
 - b) Cualidades del servidor publico
 - c) Deberes del servidor público
 - d) Principios de trabajo del servidor público
 - e) Valores de la funcionarios que asumen un cargo de mando medio

7. La afirmación: “(el servidor público)...Debe proteger y conservar los bienes del Estado, debiendo utilizar los que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento”. Corresponde a:

- a) Ejercicio Adecuado del Cargo
- b) Discreción
- c) Responsabilidad
- d) Uso adecuado de los bienes del estado
- e) Eficiencia

8. Son prohibiciones éticas de la función pública...excepto

- a) Mantener intereses de conflicto
- b) Obtener ventajas indebidas
- c) Realizar actividades de proselitismo político
- d) Hacer mal uso de información privilegiada
- e) Presionar, amenazar y/o acosar
- f) Realizar reuniones sindicales

9. La afirmación: “Aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo”. Corresponde a:

- a) Mantener intereses de conflicto
- b) Obtener ventajas indebidas
- c) Realizar actividades de proselitismo político
- d) Hacer mal uso de información privilegiada
- e) Presionar, amenazar y/o acosar

10. La afirmación: “Participar en transacciones u operaciones financieras utilizando información privilegiada de la entidad a la que pertenece o que pudiera tener acceso a ella por su condición o ejercicio del cargo que desempeña”. Corresponde a:

- a) Mantener intereses de conflicto
- b) Obtener ventajas indebidas
- c) Realizar actividades de proselitismo político
- d) Hacer mal uso de información privilegiada
- e) Presionar, amenazar y/o acosar

11. Ejecuta las medidas para promover la cultura de probidad, transparencia, justicia y servicio público:

- a) Órgano de control interno
- b) Órgano de alta dirección
- c) Dirección de recursos humanos
- d) La secretaria técnica

12. Diseña, establece, aplicar y difunde los incentivos y estímulos a los servidores públicos que cumplan con los principios, deberes y obligaciones del presente Código y respeten sus prohibiciones.

- a) Órgano de control interno
- b) Órgano de alta dirección
- c) Dirección de recursos humanos
- d) La secretaria técnica

13. Se considera infracción a: ...excepto:

- a) Realizar reuniones sindicales
- b) La transgresión de los principios y deberes del código de ética
- c) La transgresión de las prohibiciones del código de ética

14. Tiene el deber de comunicar, bajo responsabilidad, los actos contrarios a lo normado en el código de ética.

- a) Las autoridades
- b) El empleado público
- c) Los jefes de áreas
- d) Los trabajadores administrativos

15. Las infracciones al código de ética se deben comunicar o denunciar a:

- a) Órgano de control interno
- b) Comisión permanente de procesos disciplinarios
- c) Secretaria técnica
- d) Sindicato de trabajadores

16. La frase: “El Registro deberá contener los datos personales del servidor, la sanción impuesta, el tiempo de duración y la causa de la misma”. Corresponde a:

- a) Inscripciones en el registro
- b) Registro de sanciones de la alta dirección
- c) Procedimiento sancionador
- d) Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido

17. Las sanciones pueden ser...Excepto:

- a) Amonestación
- b) Suspensión
- c) Multa de 1 UIT
- d) Multa de hasta 12 Unidades Impositivas Tributarias -UIT
- e) Resolución contractual
- f) Destitución o despido

18. La aplicación de las sanciones se realizará teniendo en consideración los siguientes criterios...excepto:

- a) El perjuicio ocasionado a los administrados o a la administración pública.
- b) Afectación a los procedimientos.
- c) La conducta reactiva del infractor
- d) Naturaleza de las funciones desempeñadas así como el cargo y jerarquía del infractor
- e) El beneficio obtenido por el infractor.
- f) La reincidencia o reiterancia.

19. La persona que no se encuentre en ejercicio de función pública actual, habiendo cometido una infracción siendo servidor público antes, podrá ser sometido al procedimiento administrativo disciplinario.

- a) Falso
- b) Verdadero

20. Ejecutará campañas educativas sobre las sanciones a las que se refiere el código de ética de la función pública.

- a) Órgano de control interno
- b) Secretaria general
- c) Dirección de recursos humanos
- d) La secretaria técnica

CLAVES

Ítems	Respuestas
1	a
2	a
3	f
4	b
5	b
6	c
7	d
8	f
9	a
10	d
11	b
12	b
13	a
14	b
15	b
16	d
17	c
18	c
19	b
20	b

V. DATOS SOBRE LA APLICACIÓN DE LA LEY

De acuerdo a los ítems planteados a continuación, responda de acuerdo a la siguiente escala:

1: Nada frecuente **2:** A veces **3:** Poco frecuente **4:** Frecuentemente **5:** Muy frecuentemente

N°	Ítems	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PRINCIPIOS Y DEBERES ÉTICOS						
1	Adecua su conducta hacia el respeto de la Constitución y las Leyes como servidor público.					
2	Como servidor público actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general					
3	Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.					
4	Tiene una buena aptitud técnica para el cumplimiento de mis funciones					
5	Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución					
6	Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución					
7	Tiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido					
8	Actúa con lealtad a la Constitución y al Estado de Derecho					
DEBERES DE LA FUNCIÓN PÚBLICA						
9	Actúa con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones					
10	Ejecuta los actos del servicio público de manera transparente					
11	Guarda reserva respecto de hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones					

12	Evita adoptar represalia o coacción alguna contra otros servidores públicos u otras personas en su servicio publico					
13	Protege y conserva los bienes del Estado utilizando los que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional					
14	Desarrolla sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública					
15	Respeto los derechos de los administrados					
PROHIBICIONES ÉTICAS DEL SERVIDOR PÚBLICO						
16	Evita mantener relaciones que generen conflicto entre sus intereses y el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo.					
17	Evita obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo					
18	Evita realizar actividades de proselitismo político a través de la utilización de sus funciones					
19	Evita participar en transacciones u operaciones financieras utilizando información privilegiada de la entidad					
20	Evita ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra otros servidores públicos o subordinados					
INCENTIVOS, SANCIONES Y PROCEDIMIENTO						
21	La alta dirección establece los mecanismos e incentivos que permitan una actuación correcta, transparente y leal de los servidores públicos					
22	Se Diseña, establece, aplica y difunde los incentivos y estímulos a los servidores públicos que cumplan con los principios, deberes y obligaciones					
23	En la institución se difunde el Código de Ética de la Función Pública.					

24	En su institución se desarrollan campañas educativas sobre las sanciones para los servidores públicos					
25	Informo o denuncio los actos contrarios a lo normado en el código de ética de la función pública					
26	En la institución existen los procedimientos internos necesarios para sancionar los actos contrarios al código de ética de la función pública					
27	En la institución se han implementado mecanismos para favorecer las denuncias de la faltas al código de ética de la función pública					
28	Existen los recursos necesarios para la aplicación de sanciones éticas a los servidores públicos infractores					
29	Existe un registro de sanciones en la entidad					
30	Se elevan los informes de sanción de servidores públicos infractores al código de ética al Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido					

Gracias por su colaboración

Anexo 04

PROCESO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS **DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:**

Cuestionario sobre conocimiento y aplicación de la Ley del código de ética de la función pública (YEMMCO, 2019)

1.-Descripción:

El proceso de validación del instrumento de investigación por juicio de expertos se realizó con tres profesionales que laboran en áreas relacionadas con la legislación referente a la función pública, y específicamente sobre código de ética en el ámbito local, se tuvo a bien considerar es estos profesionales por ser profesionales tanto de educación como del derecho y por lo tanto tienen una visión real sobre el panorama jurídico de la aplicación de la ley del código de ética.

2.-Matriz de respuestas de los profesionales de consultados sobre los instrumentos de medición

ITEM	EXPERTO*			TOTAL
	1	2	3	
01	1	1	1	3
02	1	1	1	3
03	1	1	1	3
04	1	1	1	3
05	1	1	1	3
06	1	1	1	3
07	1	1	1	3
08	1	1	1	3
09	1	1	1	3
10	1	1	1	3

* Respuesta de los profesionales: 1 = Si, 0 = No

PROFESIONALES CONSULTADOS:

1. Abog. Cesar Manuel Zambrano Ríos (Abogado de la ciudad de Bagua).
2. Abog. José Chicoma Calderón (Abogado de la ciudad de Bagua).
3. Abog. Alfredo Vallejos Fernández (Abogado de la ciudad de Bagua).

DECISIÓN ESTADÍSTICA

ITEM EVAL.	JUECES EXPERTOS				P VALOR $\leq \alpha$	SIGNIFIC. ESTAD.
	ADECUADO		INADECUADO			
	N°	%	N°	%		
1	3	100	0	0	0.015625	*
2	3	100	0	0	0.015625	*
3	3	100	0	0	0.015625	*
4	3	100	0	0	0.015625	*
5	3	100	0	0	0.015625	*
6	3	100	0	0	0.015625	*
7	3	100	0	0	0.015625	*
8	3	100	0	0	0.015625	*
9	3	100	0	0	0.015625	*
10	3	100	0	0	0.015625	*
TOTAL	30	100	0	0	9.3132257	

Fuente: Apreciación de los expertos

* : Significativa ($p < 0.05$)

** : Altamente significativa ($p < 0.01$)

Interpretación: El valor calculado (VC) total obtenido en la decisión estadística es de “9.3132257” el cual es mayor al valor teórico (VT): 1.64 de la Prueba Binomial por lo tanto **EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO** y adecuado para su aplicación.

Sin embargo se tomaron en cuenta todas las sugerencias de los profesionales que participaron en la validación las cuales fueron:

- Usar terminología simple para el mejor entendimiento de los encuestados o responsables de la ficha de datos
- En algunos ítems se debe expresar la idea de forma más puntual y directa.



Anexo 05

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

**Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas
CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo,identificado con DNI....., declaro que acepto participar en la investigación: CONOCIMIENTO Y APLICACIÓN DE LA LEY N° 27815: LEY DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA EN LA GERENCIA SUBREGIONAL DE BAGUA, AMAZONAS 2019, que viene siendo realizada por la Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Yeniffer Marita Meza Collantes, asumiendo que las información recolectada serán solo de conocimiento de la investigadora y su asesor quienes garantizan el respeto y secreto a mi privacidad.

Estoy consciente que el informe final de la investigación será publicado, sin ser mencionada mi identidad, teniendo la libertad de retirar mi consentimiento en cualquier momento y dejar de participar del estudio sin que este genere algún perjuicio y/o gasto.

Sé que de tener dudas de mi participación podré aclararlos con la investigadora.

Chachapoyas, Junio del 2019

.....
Firma de la informante/investigador

.....
Firma del participante

Anexo 06
Tablas anexas

Tabla cruzada CONOCIMIENTO TOTAL DEL PERSONAL*TOTAL APLICACIÓN DE LA LEY

Recuento		TOTAL APLICACIÓN DE LA LEY		Total
		regular	eficiente	
CONOCIMIENTO TOTAL DEL PERSONAL	muy malo	4	3	7
	malo	9	5	14
	regular	3	0	3
	bueno	4	5	9
	muy bueno	1	1	2
Total		21	14	35

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,122 ^a	4	,538
Razón de verosimilitud	4,163	4	,384
Asociación lineal por lineal	,308	1	,579
N de casos válidos	35		

a. 7 casillas (70.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .80.

Medidas simétricas

		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,067	,160	,415	,678
	Tau-c de Kendall	,078	,189	,415	,678
	Gamma	,111	,266	,415	,678
	Correlación de Spearman	,073	,175	,418	,679 ^c
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,095	,173	,549	,587 ^c
N de casos válidos		35			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Suma	Media	Desviación estándar	Varianza
puntaje total conocimiento	35	3,00	20,00	367,00	10,4857	4,97861	24,787
puntaje d1	35	1,00	4,00	90,00	2,5714	1,09237	1,193
puntaje d2	35	1,00	3,00	67,00	1,9143	,78108	,610
puntaje d3	35	,00	3,00	56,00	1,6000	1,24144	1,541
puntaje d4	35	1,00	10,00	154,00	4,4000	2,97242	8,835
puntaje aplicación	35	91,00	114,00	3565,00	101,8571	5,57380	31,067
x1	35	32,00	40,00	1232,00	35,2000	2,66569	7,106
x2	35	28,00	35,00	1126,00	32,1714	2,10721	4,440
x3	35	20,00	25,00	772,00	22,0571	1,96952	3,879
x4	35	10,00	18,00	435,00	12,4286	2,11835	4,487
N válido (por lista)	35						