



# UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

## FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

### ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



#### TESIS

---

**“FALTA DE ÉTICA Y SU REPERCUSIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN  
PÚBLICA EN EL HOSPITAL ALFREDO CALLO RODRÍGUEZ DEL DISTRITO  
DE SICUANI – CANCHIS, CUSCO - 2017-2019”**

---

**Línea de investigación:** Análisis de las instituciones del derecho penal

**Presentado por:**

Gisvel Yelitza Abarca Cuba.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-5057-9342>

Para optar el Título Profesional de

Abogado

**Asesor:** Abg. Mario Miguel Delgado Montaña.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2684-1361>

**CUSCO – PERÚ**

**2019**

DNI 31035065  
Mario Miguel Delgado Montaña



### Metadatos

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Gisvel Yelitza Abarca Cuba
Número de documento de identidad	<b>70067701</b>
URL de Orcid	<a href="https://orcid.org/0009-0005-5057-9342">https://orcid.org/0009-0005-5057-9342</a>
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Abg. Mario Miguel Delgado Montaña
Número de documento de identidad	<b>31033065</b>
URL de Orcid	<a href="https://orcid.org/0000-0003-2684-1361">https://orcid.org/0000-0003-2684-1361</a>
Datos del jurado	
Presidente del jurado (jurado 1)	
Nombres y apellidos	Dr. Julio Trinidad Ríos Mayorga
Número de documento de identidad	<b>23821151</b>
Jurado 2	
Nombres y apellidos	Mgtr. José Chuquimia Hurtado
Número de documento de identidad	<b>23964614</b>
Jurado 3	
Nombres y apellidos	Dr. Jose Hildebrando Diaz Torres
Número de documento de identidad	<b>23956366</b>
Jurado 4	
Nombres y apellidos	Mgtr. Elvis Oroz Figueroa
Número de documento de identidad	<b>40246686</b>
Datos de la investigación	
Línea de investigación de la Escuela Profesional	Análisis de las instituciones del derecho penal



# “FALTA DE ÉTICA Y SU REPERCUSIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN EL HOSPITAL ALFREDO CALLO RODRÍGUEZ DEL DISTRITO DE SICUANI – CANCHIS, CUSCO - 2017-2019”

*por Gisvel Yelitza Abarca Cuba.*

**Fecha de entrega:** 23-may-2022 10:00a.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 1802821840

**Nombre del archivo:** Observaciones\_levantadas\_Gisvel\_UAC\_Derecho\_05\_04\_22.docx (266.87K)

**Total de palabras:** 18501

**Total de caracteres:** 100644



DNI: 31073065  
Mario Miguel Delgado Montaña



**UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**



Tesis

**“FALTA DE ÉTICA Y SU REPERCUSIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN  
PÚBLICA EN EL HOSPITAL ALFREDO CALLO RODRÍGUEZ DEL DISTRITO  
DE SICUANI – CANCHIS, CUSCO - 2017-2019”**

TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO  
PROFESIONAL DE ABOGADO

Plan de Tesis presentado por:

Gisvel Yelitza Abarca Cuba.

Asesor:

Dr. Mario Miguel Delgado Montaña.

*Mario Miguel Delgado Montaña*  
DNI 31035005

CUSCO – PERÚ

2019



# "FALTA DE ÉTICA Y SU REPERCUSIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN EL HOSPITAL ALFREDO CALLO RODRÍGUEZ DEL DISTRITO DE SICUANI – CANCHIS, CUSCO - 2017-2019"

## INFORME DE ORIGINALIDAD

**23%**

INDICE DE SIMILITUD

**21%**

FUENTES DE INTERNET

**2%**

PUBLICACIONES

**5%**

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>www.sunarp.gob.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>2</b>	<b>www.proinversion.com.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>vsip.info</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>studylib.es</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to EP NBS S.A.C.</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>www.serviumagallanes.cl</b> Fuente de internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>www.oecd.org</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>pendientedemigracion.ucm.es</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

  
DNI = 31033065  
Mario Miguel Delgado Montaño



## Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Gisvel Yelitza Abarca Cuba.
Título del ejercicio:	Turnitin
Título de la entrega:	*FALTA DE ÉTICA Y SU REPERCUSIÓN EN LA ADMINISTRACIÓ...
Nombre del archivo:	Observaciones_Levantadas_Gisvel_UAC_Derecho_05_04_22.do...
Tamaño del archivo:	266.87K
Total páginas:	99
Total de palabras:	18,501
Total de caracteres:	100,644
Fecha de entrega:	23-may.-2022 10:00a. m. (UTC-0700)
Identificador de la entre...	1802821840



*Handwritten signature and date:*  
2022 3/03/2022  
Hanna Miguel Daza de Montaña



### **Agradecimiento**

*A la Universidad Andina del Cusco, Escuela Profesional de Derecho y Ciencia Política, por abrirme las puertas de sus aulas, por el apoyo de los docentes de cada curso, a los docentes por formarme profesionalmente.*

*Bach. Gisvel Yelitza Abarca Cuba.*



## Dedicatoria

*En especial a mi familia, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ellos he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy.*

*A todas las personas que me han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellos compartieron sus conocimientos.*

*Bach. Gisvel Yelitza Abarca Cuba.*



**Nombres y apellidos del jurado de la tesis y del asesor**

**Asesor:**

Abg. Mario Miguel Delgado Montaña.



## Índice

Metadatos.....	ii
Agradecimiento .....	v
Dedicatoria.....	viii
Nombres y apellidos del jurado de la tesis y del asesor .....	ix
Índice .....	x
Índice de tablas .....	xiv
Índice de figuras .....	xvi
Resumen .....	xvii
Abstract.....	xviii
CAPÍTULO I .....	1
INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Planteamiento del problema .....	1
1.2. Formulación de problemas .....	4
1.2.1. Problema general .....	4
1.2.2. Problemas específicos .....	4
1.3. Justificación.....	4
1.3.1. Conveniencia .....	4
1.3.2. Relevancia social .....	4
1.3.3. Implicancias prácticas .....	5
1.3.4. Valor teórico.....	5
1.3.5. Utilidad metodológica .....	5
1.4. Objetivos de investigación .....	5
1.4.1. Objetivo general .....	5



1.4.2. Objetivos específicos.....	5
1.5. Delimitación de estudio.....	6
1.5.1. Delimitación espacial .....	6
1.5.2. Delimitación temporal .....	6
CAPÍTULO II.....	7
MARCO TEÓRICO .....	7
2.1. Antecedentes de la investigación .....	7
2.1.1. Antecedentes internacionales .....	7
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	10
2.1.3. Antecedentes locales .....	12
2.2. Bases teóricas .....	14
2.2.1. Ética en la administración pública.....	14
2.2.2. Principios éticos de la administración pública: .....	14
2.2.3. Valores .....	16
2.2.4. Principios.....	18
2.2.5. Deberes .....	19
2.3. Marco conceptual .....	47
2.4. Hipótesis.....	50
2.4.1. Hipótesis general .....	50
2.4.2. Hipótesis específicas .....	50
2.5. Variables e indicadores .....	50
2.5.1. Identificación de las variables .....	50
2.5.2. Operacionalización de variables.....	51
CAPÍTULO III .....	52
MÉTODO .....	52



3.1.	Alcance del estudio .....	52
3.2.	Diseño de la investigación.....	52
3.3.	Enfoque de la investigación .....	52
3.4.	Población.....	52
3.5.	Muestra.....	53
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	53
3.6.1.	Técnicas .....	53
3.6.2.	Instrumentos .....	53
3.7.	Validez y confiabilidad de los instrumentos .....	53
3.8.	Plan de análisis de datos .....	53
CAPÍTULO IV .....		54
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN .....		54
4.1.	Presentación de los resultados.....	54
4.1.1.	Resultados de las encuestas aplicadas .....	54
4.1.2.	Resultados de la ficha de observación.....	68
CAPÍTULO V.....		75
DISCUSIÓN.....		75
5.1.	Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos.....	75
5.2.	Limitaciones del estudio.....	76
5.1.1.	Con relación al trabajo de campo .....	76
5.1.2.	Con relación a las limitaciones económicas.....	76
5.1.3.	Con relación a la accesibilidad.....	77
5.3.	Comparación crítica con la literatura existente .....	77
5.4.	Implicancias del estudio .....	79
CONCLUSIONES.....		80



RECOMENDACIONES .....	81
BIBLIOGRAFÍA .....	82
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	85
MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	88



## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> <i>Operacionalización de variables</i> .....	51
<b>Tabla 2</b> <i>¿Conoce los valores, principios, deberes y obligaciones de los servidores en su institución?</i> .....	54
<b>Tabla 3</b> <i>¿Cree usted que la ética es un principio fundamental de todo trabajador en una institución?</i> .....	55
<b>Tabla 4</b> <i>En mi institución los funcionarios destacan en su comportamiento ético</i> .....	56
<b>Tabla 5</b> <i>¿Cree usted que la falta de ética de los trabajadores repercute en una administración eficiente en su institución?</i> .....	57
<b>Tabla 6</b> <i>¿Alguna vez usted ha sido involucrado en algún proceso ya sea judicial o administrativo disciplinario?</i> .....	58
<b>Tabla 7</b> <i>¿Cree usted que en su institución se da el uso indebido de bienes de la institución en beneficio propio o de terceros?</i> .....	59
<b>Tabla 8</b> <i>¿Observa usted un beneficio indebido o trato preferencial utilizando la influencia del cargo o función pública entre servidores en su institución?</i> .....	61
<b>Tabla 9</b> <i>¿Ha denunciado en instancias formales de su institución alguna falta a la ética?</i> .....	63
<b>Tabla 10</b> <i>¿Tiene usted conocimiento de la existencia de una regulación infra legal específica respecto de los valores, principios, deberes y obligaciones que regule una administración eficiente en su institución?</i> .....	64
<b>Tabla 11</b> <i>¿Cree usted que en su institución hace falta la existencia de una regulación infra legal específica para una administración pública eficiente?</i> .....	66
<b>Tabla 12</b> <i>Cuadro de observación de las faltas</i> .....	68
<b>Tabla 13</b> <i>Cuadro de observación de las faltas</i> .....	69
<b>Tabla 14</b> <i>Cuadro de observación de las faltas</i> .....	70



<b>Tabla 15</b> <i>Cuadro de observación de las faltas</i> .....	71
<b>Tabla 16</b> <i>Cuadro de observación de las faltas</i> .....	72
<b>Tabla 17</b> <i>Cuadro de observación de las faltas</i> .....	73
<b>Tabla 18</b> <i>Cuadro de observación de las faltas</i> .....	74



## Índice de figuras

<b>Figura 1</b> ¿Conoce los valores, principios, deberes y obligaciones de los servidores en su institución?.....	54
<b>Figura 2</b> ¿Cree usted que la ética es un principio fundamental de todo trabajador en una institución?.....	55
<b>Figura 3</b> En mi institución los funcionarios destacan en su comportamiento ético .....	56
<b>Figura 4</b> ¿Cree usted que la falta de ética de los trabajadores repercute en una administración eficiente en su institución? .....	57
<b>Figura 5</b> ¿Alguna vez usted ha sido involucrado en algún proceso ya sea judicial o administrativo disciplinario? .....	58
<b>Figura 6</b> ¿Alguna vez usted ha sido involucrado en algún proceso ya sea judicial o administrativo disciplinario? .....	59
<b>Figura 7</b> ¿Observa usted un beneficio indebido o trato preferencial utilizando la influencia del cargo o función pública entre servidores en su institución? .....	61
<b>Figura 8</b> ¿Ha denunciado en instancias formales de su institución alguna falta a la ética?63	
<b>Figura 9</b> ¿Tiene usted conocimiento de la existencia de una regulación infra legal específica respecto de los valores, principios, deberes y obligaciones que regule una administración eficiente en su institución? .....	64
<b>Figura 10</b> ¿Cree usted que en su institución hace falta la existencia de una regulación infra legal específica para una administración pública eficiente?.....	66



## Resumen

El presente trabajo de investigación intitulado “Falta de ética y su repercusión en la administración pública en el hospital Alfredo Callo Rodríguez del distrito de Sicuani – Canchis, Cusco - 2017-2019”, se desarrolla a fin de evaluar como la falta de ética repercute en la administración, el problema del trabajo de investigación fue ¿De qué manera la falta de ética de los trabajadores repercute en la administración eficiente del Hospital Alfredo Callo Rodríguez del distrito de Sicuani – Canchis, Cusco - 2017-2019? y como objetivo principal Determinar de qué manera la falta de ética de los trabajadores repercute en la administración pública del Hospital Alfredo Callo Rodríguez del distrito de Sicuani – Canchis, Cusco – 2017-2019, El trabajo de investigación tiene como hipótesis general que La falta de ética así como también de los principios y observancia de los deberes y obligaciones de los servidores del hospital repercute de manera significativa en la buena administración de dicho establecimiento de salud del distrito de Sicuani - Canchis, Cusco - 2017-2019.

El método de la investigación fue descriptivo, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, en esta investigación se tomó a la población de estudio un total 266 trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez del distrito de Sicuani – Canchis, la muestra fue no probabilística por conveniencia por lo tanto fue conformada por 100 trabajadores de la administración pública del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, se usó la técnica de la encuesta y observación, los instrumentos de cuestionario y ficha de observación con el cual se llegó los resultados:

**Palabras claves:** Falta de ética, administración pública



### Abstract

The present research work entitled “Lack of ethics and its impact on public administration at the Alfredo Callo Rodríguez hospital of the Sicuani - Canchis district, Cusco - 2017-2019”, is developed in order to assess how the lack of ethics affects the administration, the problem of the research work was How does the lack of ethics of the workers affect the efficient administration of the Alfredo Callo Rodríguez Hospital of the Sicuani - Canchis district, Cusco - 2017-2019? and as the main objective To determine how the lack of ethics of workers affects the public administration of the Alfredo Callo Rodríguez Hospital of the Sicuani - Canchis district, Cusco - 2017-2019, The research work has as a general hypothesis that Lack of ethics as well as well as the principles and observance of the duties and obligations of hospital servants, it has a significant impact on the good administration of said health facility in the district of Sicuani - Canchis, Cusco - 2017-2019.

The research method was descriptive, non-experimental design, qualitative approach, in this investigation a total of 266 workers were taken from the Alfredo Callo Rodríguez Hospital of the Sicuani - Canchis district, the sample was not probabilistic for convenience. As much as it was made up of 100 public administration workers from the Alfredo Callo Rodríguez Hospital, the survey and observation technique, the questionnaire instruments and observation sheet were used with which the following with which the results were arrived:

**Keywords:** Lack of ethics, public administration



## CAPÍTULO I

### INTRODUCCIÓN

#### 1.1. Planteamiento del problema

La profesionalización y los valores éticos constituyen los nuevos retos que enfrenta la Administración para mejorar la calidad del servicio público, esto es, promover la transparencia, la democracia y la igualdad de oportunidades a partir del reclutamiento por mérito. Por consiguiente, la profesionalización de los servidores públicos es clave para fomentar la competencia, la gestión pública y los programas de desarrollo y de bienestar de la población (Lindor, 2020). En la actualidad vemos como se han intensificado los sucesos de corrupción; por esto, es de vital importancia, promover e instalar cambios en la administración pública que nos garantice, que los servidores públicos ejerzan sus oficios con la máxima responsabilidad aplicando los axiomas fundamentales, que les impida excederse en los límites del dominio de su función. Las administraciones públicas, constantemente deben estar en permanentes ajustes económicos, por esta situación, cuando se trata de decisiones que afecten al patrimonio y la gestión pública, la probidad tiene una gran importancia en la correcta aplicación de las normas éticas en situaciones de administraciones diferentes.

Una característica común a toda la región de América Latina y el Caribe es la creciente desconexión entre los ciudadanos y las instituciones públicas que han de representarlos. Un posible elemento explicativo es que la corrupción es uno de los pocos fenómenos que integró a los países del continente en los últimos años. A su vez, la experiencia demuestra que para combatir la corrupción es fundamental un sistema de integridad sólido y transversal, que involucre al sector privado y a la sociedad en su conjunto. La integridad, como promotora de confianza, es la piedra angular de la gobernanza pública. La Recomendación del Consejo de la OCDE sobre Integridad



Pública (la Recomendación) ofrece a los responsables políticos una visión estratégica de la integridad pública (OCDE, 2019).

En el Perú, en el 2020 los conflictos entre el Ejecutivo y el Legislativo, desde el gobierno de PPK hasta el de Vizcarra, son una de las causas principales del quebrantamiento de nuestra débil democracia. Este conflicto se inicia cuando la lideresa de Fuerza Popular, como se ha indicado, la señora Keiko Fujimori, y los congresistas fujimoristas de manera sistemática y permanente y por mandato manifiesto de Keiko Fujimori, quien afirmó que el Congreso es el primer poder del Estado, dijo que ella iba a gobernar desde allí e inició una “cacería de brujas”, a través de innecesarias e injustificadas interpelaciones y en diversos casos censuras, así como el permanente acoso político sobre el gobierno de PPK que al final terminó por renunciar al ser acusado de corrupto, caso que sigue ventilándose en el Poder Judicial sin solución alguna. Más allá de la acusación que se le imputa, este hecho fue el producto de intrigas palaciegas y partidarias, pero lo que no se imaginó la conductora de una maquinaria de destrucción del Poder Ejecutivo es que ella, meses después, estuviera bajo prisión preventiva. Sin duda, ella es una de las principales responsables del quebrantamiento de la democracia, quizás la más importante, pero no la única (Quesada, 2020).

El fomento de la ética en los servidores públicos es un elemento que ayuda para lograr concienciar los principios de conducta ética y así generar una mayor excelencia en la calidad y gestión de los intereses colectivos. El comportamiento correcto de los que gobiernan las instituciones públicas es una condición para que exista una eficiente administración. Asimismo, la ética pública es un elemento importante para hacer contrapeso no solo a la corrupción sino a las distintas actitudes antiéticas al inyectar un conjunto de principios y valores, así revitalizar por un lado a las instituciones



públicas y por otro a los servidores públicos, entendiendo como tales a aquellas personas que ocupan un cargo público y sirven al Estado: políticos y funcionarios.

La presente investigación fue desarrollada en el Hospital Alfredo Callo Rodríguez del distrito de Sicuani, en dicha entidad se observó una deficiente administración e irresponsabilidad por parte de los funcionarios públicos respecto a las actividades que les compete desarrollar, como falta de ética y la falta compromiso con la entidad, así mismo, se pudo evidenciar acusaciones y denuncias hacia los funcionarios por actos de corrupción, por mal manejo de los recursos del estado y de la parte administrativa, como brindar puestos de trabajo por favores políticos, por convenios parentescos y hasta incluso por sobornos, por otro lado, los pobladores afirmaron que no acatan a las demandas sociales ni les brindan una atención adecuada al visitar la entidad.

Los problemas descritos generan irregularidades en la parte administrativa de Hospital Alfredo Callo Rodríguez, ya que los funcionarios contratados que entran por favores político, por convenios o por sobornos aprovechan sus cargos dentro de la entidad para un beneficio propio y no para la población, así mismo, la falta de capacitaciones y la falta de ética de los funcionarios genera muchas deficiencias e insatisfacciones en la población a pesar de que se realizan los procesos judiciales y demás acciones de control no se logra erradicar los actos de corrupción.

Los problemas mencionados serán solucionados cuando el Hospital Alfredo Callo Rodríguez opte por funcionarios con grados académicos superiores que tengan una trascendencia sin antecedentes y una experiencia amplia en el sector, de esta manera evitar el ingreso a personas incapacitadas y corruptas en el área administrativa, así mismo, se hace necesario e indispensable el evaluar los valores éticos de directivos, funcionarios y trabajadores en general.



En consecuencia, la presente investigación abordara la problemática de la falta de ética en la administración pública de los funcionarios y trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez del distrito de Sicuani.

## **1.2. Formulación de problemas**

### **1.2.1. Problema general**

¿De qué manera la falta de ética de los trabajadores repercute en la administración eficiente del Hospital Alfredo Callo Rodríguez del distrito de Sicuani – Canchis, Cusco - 2017-2019?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Existe regulación legal respecto de los valores y principios de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez del distrito de Sicuani – Canchis, Cusco - 2017-2019?

## **1.3. Justificación**

### **1.3.1. Conveniencia**

La presente investigación es conveniente porque sirve para evaluar como la falta de ética en la administración pública en el Hospital Alfredo Callo Rodríguez del distrito de Sicuani y brindar alternativas para solucionar los problemas de corrupción.

### **1.3.2. Relevancia social**

Es relevante porque nos permite conocer en qué medida estos problemas referentes a la falta de ética, principios y valores por parte de los servidores del hospital, repercute en la buena administración de dicho establecimiento de salud.

A partir de esta investigación se generan soluciones a otros problemas en benéfico de la sociedad.



### **1.3.3. Implicancias prácticas**

La investigación presente ayudó a tener un eficaz y eficiente administración y el uso de los recursos públicos, además permitió que los funcionarios y servidores conozcan la situación de la ética.

### **1.3.4. Valor teórico**

Este trabajo de investigación se usa la teoría de ética, además esta busca aportar en algún vacío los resultados que se obtengan, los cuales pueden generalizarse.

### **1.3.5. Utilidad metodológica**

La presente investigación tiene una utilidad metodológica, ya que sirve para su desarrollo una secuencia de pasos y procesos para conseguir los objetivos trazados y la utilización del instrumento.

## **1.4. Objetivos de investigación**

### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar de qué manera la falta de ética de los trabajadores repercute en la administración pública del Hospital Alfredo Callo Rodríguez del distrito de Sicuani – Canchis, Cusco – 2017-2019.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

Describir los valores y principios de los trabajadores de la administración pública en el Hospital Alfredo Callo Rodríguez del distrito de Sicuani – Canchis, Cusco – 2017-2019.



## **1.5. Delimitación de estudio**

### **1.5.1. Delimitación espacial**

El desarrollo del presente estudio tiene como ámbito espacial el hospital Alfredo Callo Rodríguez del distrito de Sicuani, de la provincia de Canchis de la región del Cusco.

### **1.5.2. Delimitación temporal**

La presente investigación será desarrolló tomando como base de estudio el año 2019.



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de la investigación

##### 2.1.1. Antecedentes internacionales

Bautista, Óscar Diego (2007), en su tesis titulada “La ética en la gestión pública: fundamentos, estado de la cuestión y proceso para la implementación de un sistema ético integral en los gobiernos”, para la obtención del grado de doctor, en la Universidad Complutense de Madrid.

Llego a las siguientes conclusiones:

- Una causa fundamental en la que se observa que un servidor público desarrolle actos relacionados con los antivalores es la ignorancia. Esta se emplea porque existe un vacío de conocimientos en materia de ética que pone en marcha los principales motores de la corrupción: la codicia, la avaricia y el anhelo de poder. Por ello, sólo la interiorización y la fortaleza de las convicciones éticas pueden cubrir el vacío que el contexto produce. Es donde la ética es la mejor forma de control a los gobernantes y funcionarios públicos.
- En la actualidad existan gobernantes carentes de valores son ellos quienes generan el incumplimiento de objetivos en los programas de gobierno. Esta desviación de recursos para servicios básicos son los que generan la pobreza, el desempleo, la enfermedad, el hambre, la injusticia y, en algunas ocasiones, la muerte, los cuales son consecuencias de las distintas formas de sufrimiento humano. Estos sufrimientos se perpetúan e incluso se incrementan. La existencia de tanto desesperanza y dolor en algunas sociedades demuestra la incapacidad e impotencia de los gobernantes para resolver las demandas ciudadanas, así como una gran ausencia de valores. Por ello, la condición fundamental para mejorar el



desarrollo humano es la ética .es por eso que se toma en cuenta el criterio ético en la política y en los asuntos de gobierno responde a una filosofía, a una manera de resolver conflictos y ofrecer resultados con equidad y justicia al satisfacer la pluralidad de intereses contribuyendo al bien social, es decir, sin perder de vista el objetivo de servir a los ciudadanos. Las entidades públicas son las que funcionan bajo un marco de valores y principios que permite orientar y potenciar las capacidades de sus miembros, por lo tanto, requieren personas con un perfil definido.

- En los asuntos públicos la ética se encuentra más allá de cualquier moda, modelo o técnica pasajera. Está formado por un conocimiento amplio y profundo inherente a la función pública. Es por ello, que cualquier individuo que ocupe un cargo público, ya sea por elección o por oposición, tiene la obligación, no sólo de conocerla, sino de poseerla. la teoría política debe tener una revisión que permita comprender con mayor claridad la importancia de esta disciplina, en ella están los fundamentos para justificar la creación de un castillo ético para las instituciones públicas.
- Una manifestación evidente dentro de la política y la administración pública es la corrupción según ello se demuestran los informes que publican los organismos dedicados a la medición y supervisión de este fenómeno, TI, OLAF, así como departamentos pertenecientes a la OCDE y la ONU. En este caso es una señal de que los gobiernos y administraciones públicas contemporáneas enfrentan una crisis de valores. El hecho de que existan tantas conductas basadas en antivalores es gracias a que en la mente de los servidores públicos existen pensamientos que les impulsan a obrar así. El elemento clave en la conducta de un representante del Estado es su mente, poner atención en su cuidado y protección es



preocupación de un buen gobierno. Por lo tanto, hace falta intensificar medidas en este sentido dirigidas al interior de la persona, es decir, mediante una ética preventiva.

Bautista, Óscar Diego, (2006), en su tesis titulada “La ética y la corrupción en la política y la administración pública”, para la obtención del maestro en Ciencias Política en Iberoamérica, en la Universidad Internacional de Andalucía.

Llego a las siguientes conclusiones:

- La excelencia en la gestión de los intereses colectivos no se podrá alcanzar sin formar a los servidores públicos en sólidos criterios de conducta ética, por lo tanto, el comportamiento correcto de éstos es una condición sine qua non para lograr un buen gobierno. La Ética aplicada a la función pública implica servicio a la ciudadanía, es un elemento clave para la creación y el mantenimiento de la confianza en la administración y sus instituciones al elevar la calidad de la administración pública mediante la conducta honesta, eficiente, objetiva e íntegra de los funcionarios en la gestión de los asuntos públicos.
- Una de las causas de que exista una crisis de confianza en las instituciones públicas se debe a la corrupción cometida por los dirigentes gubernamentales: políticos y funcionarios. Para recuperar la credibilidad en ellos es necesario reforzar los hábitos y el espíritu de servicio. Esta tarea es la que compete a una ética pública, el generar convicciones, forjar hábitos, desde los valores y las metas que justifican su existencia. Las altas normas de conducta ética son factores claves si se quiere alcanzar el reconocimiento de buen gobierno. Cualquier gobierno estará legitimado en la medida en que fomente, opere y practique verdaderamente la ética pública.



- Una constante en la historia de la humanidad ha existido, existe es la corrupción y seguramente existirá en el futuro. Su costo es muy alto para los gobiernos y administraciones públicas pues altera la vida ciudadana y de las instituciones, merma la confianza, desvía recursos que siendo para beneficio colectivo se quedan entre particulares. El hecho de que se existan gobernantes corruptos tiene un precio para la comunidad: el sufrimiento humano en sus distintas formas: pobreza, desempleo, enfermedad, hambre, injusticia y en ocasiones, la muerte. Estos sufrimientos se perpetúan e incluso crecen al incumplirse las metas de los programas de gobierno. El observar tanto dolor habla de la impotencia de los gobernantes para resolver las demandas ciudadanas.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

Sierralta Torre, Yony (2004), en su tesis titulada “Ética pública y el uso de los recursos del estado en la Municipalidad Provincial de La Mar 2018”, para la obtención del grado académico de maestro en gestión pública, en la universidad Cesar Vallejo.

Llego a las siguientes conclusiones:

- En un intervalo de confianza del 95% y un nivel de significancia del 5%, existen suficientes argumentos estadísticos para afirmar que, existe relación directa moderada entre la ética en la función pública y el uso de los recursos del estado por parte de los funcionarios que laboran en la Municipalidad Provincial de La Mar en el año 2018. ( $Tau_b=0,549$ ;  $p\_valor=0,000$ )
- En un intervalo de confianza del 95% y un nivel de significancia del 5%, existen suficientes argumentos estadísticos para afirmar que, existe relación directa fuerte entre la ética en la función pública y la capacidad directiva de los



funcionarios que laboran en la Municipalidad Provincial de La Mar en el año 2018. (Tau\_b=0,661; p\_valor=0,000)

- En un intervalo de confianza del 95% y un nivel de significancia del 5%, tiene suficientes argumentos estadísticos para poder afirmar que, existe relación directa moderada entre la ética en la función pública y la capacidad técnica de los funcionarios que laboran en la Municipalidad Provincial de La Mar en el año 2018. (Tau\_b=0,540; p\_valor=0,000)

Sandoval Carranza, Miguel Ángel (2004), en su tesis titulada “Ética pública en el uso de los recursos públicos en la Municipalidad Distrital de Piás, 2017”, para la obtención del grado académico de maestro en gestión pública, en la Universidad Cesar Vallejo.

Llego a las siguientes conclusiones:

- El desempeño laboral tiene una influencia significativamente en la función pública es la ética de los servidores públicos que laboran en la Municipalidad Distrital de Piás, 2017, puesto que el coeficiente de contingencia del estadístico de prueba Tau-b de kendall es  $\tau = 0.932$ , con nivel de significancia menor al 1% de significancia estándar ( $P < 0.01$ ).
- En la función pública los principios del nivel de la ética, predomina el nivel regular con un 48.33 % (29 trabajadores) y el coeficiente de contingencia del estadístico de prueba Tau-b de kendall es  $\tau = 0.898$ , con nivel de significancia mayor al 5% de significancia estándar ( $P > 0.05$ ); por consiguiente, la ética de función pública principios, influye significativamente en la práctica laboral de los asalariados gubernamentales de la Municipalidad Distrital de Piás, 2017.
- En la dimensión de programación la cual está influenciado por el nivel de la ética pública del uso de recursos en la Municipalidad Distrital de Piás, 2017



observándose que el coeficiente de contingencia del estadístico de prueba Tau-b de Kendall es  $\tau = 0.031$ , con nivel de significancia mayor al 5% de significancia estándar ( $P > 0.005$ ) y un coeficiente de correlación Rho Spearman = 0.012, predomina el nivel bueno con un 83.33% (50 trabajadores), seguido por el nivel regular con un 11.67% (7 trabajadores) y en el nivel deficiente 3.33% (2 trabajadores).

- La ética pública ella influye en las dimensiones del Uso de los recursos públicos que se determinan en el desempeño laboral son: programación, fiscalización y control del uso de recursos públicos.

### **2.1.3. Antecedentes locales**

Walter Vega Monge (2019), en su tesis titulada “Ética profesional, desempeño laboral y percepción de la corrupción del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco, 2017”, para la obtención del grado académico de doctor en administración, en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

Llegó a las siguientes conclusiones:

- Los resultados evidencian que la ética profesional y el desempeño laboral se relacionan directa y significativamente en la percepción de la corrupción, es decir que se manifiesta cuando no existe una sólida ética profesional y un adecuado desempeño laboral, donde el despliegue de las operadoras de justicia se fundamente en las cualidades que demuestre el personal, lo cual si no es correcto dentro del respeto de las normas y deberes que deben cumplir se pueden observar actos de corrupción en lo administrativo, en el favorecimiento de políticas y normas con empresas o personas y las negociaciones orientadas al beneficio propio o direccionado.



- La ética profesional y el desempeño laboral, se relacionan directa y significativamente en el aprovechamiento político y el cambio de normas legales para el favorecimiento personal y de algunas personas en particular, observándose que los trabajadores en alguna medida se orientan a cumplir con las disposiciones políticas y normas, con un sentido ético y adecuado desempeño profesional, desde la dimensión social, económica, personal, trabajo en equipo, iniciativa, calidad del servicio y apropiadas relaciones interpersonales trasuntarán en la percepción de la corrupción de la operadoras de justicia.

Víctor Espinoza (2019), en su tesis titulada “Implicancias derivadas de la comisión del delito de peculado por los funcionarios de la administración pública en el Perú”, para obtener el grado académico de maestro en derecho mención penal y procesal penal, en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

Llegó a las conclusiones siguientes:

- Se ha determinado que el delito de peculado que es cometido por funcionario públicos, que no tienen mayormente una adecuada formación profesional y menos en la parte moral y ética, afecta de manera efectiva al desarrollo de la sociedad y a la inversión pública en favor de la comunidad.
- La investigación también ha dejado en claro que la Legislación Penal Vigente y las políticas penitenciarias para este tipo de delitos, debe ser mejorada, con el fin que los autores de los mismos no gocen de tanto beneficio penitenciario y las sanciones que se les imponga, constituyan medidas disuasivas.



## 2.2. Bases teóricas

### 2.2.1. Ética en la administración pública

En la actualidad el desempeño de administración pública está relacionada con la ética que tiene una importancia en el capital pues en ella su misma acción pública es una actividad eminente ética. Por esto: la administración sirve con objetividad los intereses generales. Con ello, todo el que hacer público, especialmente el de quienes dirigen o están al frente, debe estar imbuido de esta lógica de servicio, debe estar al servicio del pueblo, a toda la sociedad. De servicio objetivo, racional, es considerado un enemigo del subjetivismo y de la expresión más soberana de una ausencia de la razón que es la arbitrariedad. Y ese servicio objetivo, debe realizarse para la mejora de las condiciones de la vida del hombre y posibilitar así el libre y solidario desarrollo de las personas.

La ética en sí misma es como la ética pública, una ciencia práctica. Esta ciencia resulta del estudio de la ética para la administración pública incluye principios generales y universales sobre la moralidad de actos humanos realizados por el funcionario público o el gestor público. Y esta práctica es porque se ocupa fundamentalmente de la conducta libre del hombre que desempeña una función, proporcionándole las normas y criterios necesarios para actuar bien. (Jaime, 2013)

### 2.2.2. Principios éticos de la administración pública:

Con lo anterior mencionado existen ciertos principios que caracterizan la ética de la gestión pública de hoy en día.

- Interés General; Es considerado un motor sustantivo de la Administración Pública, referida a la transversalidad del ejercicio en la función pública, con ello se toma en cuenta la actuación del gobierno que debe estar dirigida a satisfacer los derechos y las necesidades de la ciudadanía, no intereses particulares o de grupos.



- **Legalidad.** Es el respeto hacia el ordenamiento jurídico por parte de los órganos y los funcionarios públicos que está cobrando más fuerza en la actualidad; la cual no sólo implica respetar el sistema normativo vigente también conlleva a garantizar el respeto de los derechos ciudadanos dispuestos por el mismo.
- **Igualdad.** Es un principio que busca garantizar el trato igualitario de las personas en su relacionamiento con la Administración Pública, sin la distinción de raza, color, credo político o religioso, etnia, género, clase social, y otros.
- **Idoneidad.** Se centra en las condiciones de capacidad y moralidad que deben abordar en general a todos los servidores públicos, con ello obtener conocimientos laborales plenos y el ofrecimiento de un servicio pulcro a la ciudadanía; y con ello garantizar una buena selección del personal basándose en valores que representen el ideal de la gestión estatal, serán ellos los que garanticen no solo su ingreso a los cargos públicos, sino también su permanencia y ascenso.
- **Transparencia.** En este principio es donde obliga a los órganos públicos y a sus funcionarios a actuar con apego a los procedimientos establecidos y al criterio de máxima publicidad, el cual permite a los ciudadanos verificar permanentemente a los órganos estatales.
- **Responsabilidad.** Es uno de los valores que cuando los entes y los funcionarios públicos en sus actuaciones contravienen parámetros éticos y jurídicos de la Administración deben responder por los daños ocasionados con algunas actuaciones, con ello comprometen su responsabilidad ante la violación de derechos de los ciudadanos o del propio Estado, por lo que debe existir un sistema de consecuencias aplicable en todos los casos. (Instituto Nacional de Administración Pública, 2017)



### **2.2.3. Valores**

Los valores no tienen una definición exacta, pero son consideradas como unos sistemas de evaluación social en la cual se interactúan la dinámica entre el individuo y la sociedad, esta interacción se da a través de la cual una sociedad o grupo juzga los modos de conducta en función de normas culturales que los sitúan en una escala de apreciación más o menos positiva. Los valores son normas culturales del juicio social (Gustave, 1992, p. 29).

#### **2.2.3.1. Características de los valores**

Los valores se presentan en primer lugar como un conjunto de ideales que sirven como criterios de evaluación de los individuos, de las conductas y de los objetivos. Toda sociedad define así unas categorías ideales a las que refiere después los comportamientos, pues representa un orden a partir del cual la sociedad juzga a los individuos.

Los valores se organizan en torno a objetivos que ocupan un lugar central en el sistema y a partir de los cuales se ordenan los objetivos secundarios en un orden jerárquico designado por el termino de escala de valores.

Los valores pueden tener un carácter contradictorio en cuanto que, por ejemplo, coexisten en una misma sociedad normas relativamente opuestas. El análisis de la escala de valores de una aldea del sur de Italia ha permitido precisar de valores definido como familiarísimo amoral y que muestra entre los lugareños, un tipo de comportamiento determinado esencialmente por tomar solo en consideración los intereses de sus familias, sin atención al sistema de valores morales y religiosos enseñado por diversas instituciones (Gustave, 1992, p. 30).

#### **2.2.3.2. Clasificación de los valores**

- Valores virtuales: son valores donde los seres humanos y animales tienen instintos de conservación y de supervivencia. Se ocupa de la salud o la enfermedad, nos



hablas del malestar o bienestar, estos son esenciales para todo ser humano acrecentar, proteger y cuidar de su vida, lo esencial de los valores vitales es la protección de la vida.

- Valores económicos: son valores producidos en el ámbito económico que contienen aspectos económicos que están presentes en cuando se refieren a la abundancia o la escasez, cuando se halla de caro o barato. La esencia del valor económico es la búsqueda de la seguridad.
- Valores intelectuales: Son valores que provienen del intelecto humano como son verdad o falsedad, certeza o probabilidad, subjetividad u objetividad, estos tienen que ver con el aspecto intelectual del análisis de los valores; es decir, cuando se busca comprender la realidad que nos circunda a lo que somos. La esencia del valor intelectual es la búsqueda de la verdad.
- Valores estéticos: Estos valores como belleza o fealdad, agrado o desagrado hacia las manifestaciones artísticas, están referidas al contenido de dos dimensiones: la del creador y la del espectador. La esencia del valor estético es la búsqueda de la belleza.
- Valores éticos: Estos valores como justo o injusto, honesto o deshonesto, respeto a uno mismo y a los demás o agresión, supone el desarrollo de la ética con el fin de entender la vida en función de derechos y obligaciones. Lo esencial de valor ético es la búsqueda del bien.
- Valores sociales: Estos valores como provienen de sociedad, es decir, de la realidad cotidiana, tales como democracia o tiranía, soledad o convivencia, egoísmo o solidaridad. Los valores son una realidad de la existencia y se hace la clasificación para entenderlos entremezclándose con la realidad cotidiana (Penas, 2008, p. 29).



#### 2.2.4. Principios

Viene la frase latina principio, es equivalente al inicio o base. En el tema de la filosofía, se indica que es la parte en la que se inicia, regla fundamental de conducta, idea rectora. Otros indican que los principios vienen por la voz griega arché, que ya hace tiempo era causa de un inacabable malestar existente de griegos filosóficos, que intentaban definir la esencia (Espinoza, 2005).

El principio es el grupo de normas, valores, creencias, que ubican y normalizan el tema de la organización. Este es el que soporta la misión, la visión, los objetivos estratégicos y la estrategia. Los principios se muestran y se realizan en nuestra cultura, en la forma de pensar, forma de ser y conducirse (OPAL, 2006).

El principio es la declaración propia de las personas, que ayudan a la necesidad para desarrollar y la felicidad, estos principios es de manera universal y se puede verificar en muchas religiones y creencias en toda la historia del ser humano (Martínez, 2017).

##### 2.2.4.1. Clases de Principios

- Honestidad: SE entiende que el interés colectivo tiene que predominar al interés particular y el actor haga esto con una adecuada transparencia y este destinado para llegar al propósito misional de la ÉTICA.
- Lealtad: Llegar a obtener la confianza en cuanto a los datos de la institución y si sucediera algún inconveniente de interés para renunciar en la opinión del tema velar solo por el buen nombre de la persona.
- Respeto: Es aquí tiene mucho que ver la aceptación, la comprensión de condiciones pasivas en personas con deberes y derechos en una continua ejecución para la mejora de material y espiritual.



- Solidaridad: la capacidad de brindar ayuda a otras personas cuando necesiten, realizarlo de manera regida por la colaboración para llegar al objetivo propuesto por los que vivimos en la comunidad o sociedad.
- Justicia: Dar a todos por lo que sean y aceptar con mucha consideración a lo que es diferente y lo que no se parece a nosotros ya sea en la forma de pensar, nuestra personalidad y otras cosas (Martínez, 2017).

#### **2.2.5. Deberes**

El deber es un término moral, aquello que es entendido como bueno desde el punto de vista individual o intersubjetivo. Puede, así, entenderse como una fuerza interior que es auto asumida por las personas y las motiva a realizar u omitir un determinado comportamiento. Se trata, entonces, de algo que es debido por su valor intrínseco (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2014).

Los deberes son reglas, leyes y normas que regulan nuestra convivencia en la sociedad.

##### **2.2.5.1. Deberes con nuestra comunidad**

- Ayudar a mantener la buena condición del servicio que se brinda al público en general como es el transporte, los teléfonos, etc.
- Ayudar con la limpieza de la sociedad esto se realiza no botando basura en las calles, parques, jardines y establecimientos.
- Cooperar en la mantención los parques escuelas en el que se hacen las labores. Es recomendable que se deje el lugar que se esté ocupando más ordenado limpio de como estuvo a un inicio.
- Los espacios de los vecinos se deben respeta.
- Saber las normas que tiene la comunidad. Ya que todas las comunidades tienen diferentes maneras de convivir (Fundación Humanismo y Democracia, 2018).



### 2.2.5.2. Deberes Sociales

Es el grupo que obliga el mandato de tipo altruista, social y moral, que convocan a la ciudadanía a participar, si fuera necesario, tienen métodos obligados para cumplir.

- Los deberes son:
- El deber para el cumplimiento de la responsabilidad social. Un ejemplo si sucede una desgracia.
- El deber para ser partícipes en las comunitaria de la nación, políticas y civiles
- El deber de la naturaleza para proteger el derecho humano.
- El deber para el pago de impuesto, contribuciones y tasas que ponga el fisco nacional.
- El deber para el préstamo de los servicios militares o civiles de manera voluntaria.
- El deber para del préstamo de colaboración en la función electoral en el momento que el Estado solicite ellas (Fundación Humanismo y Democracia, 2018).

## 2.3. Regulación de la carrera administrativa en el órgano jurídico nacional

### 2.3.1. LEY DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA LEY N° 27815

#### CAPÍTULO II

#### PRINCIPIOS Y DEBERES ÉTICOS DEL SERVIDOR PÚBLICO

##### Artículo 6.- Principios de la Función Pública

El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

##### 1. Respeto

Adecua su conducta hacia el respeto de la Constitución y las Leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o



en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento.

2. Probidad

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

3. Eficiencia

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

4. Idoneidad

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

5. Veracidad

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

6. Lealtad y Obediencia

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



manifiestas, las que deberá poner en conocimiento del superior jerárquico de su institución.

7. Justicia y Equidad

Tiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado, con el administrado, con sus superiores, con sus subordinados y con la ciudadanía en general.

8. Lealtad al Estado de Derecho

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

**Artículo 7.- Deberes de la Función Pública**

El servidor público tiene los siguientes deberes:

1. Neutralidad

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

2. Transparencia

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



3. Discreción

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

4. Ejercicio Adecuado del Cargo

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

5. Uso Adecuado de los Bienes del Estado

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

6. Responsabilidad

Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública.

Ante situaciones extraordinarias, el servidor público puede realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten.



Todo servidor público debe respetar los derechos de los administrados establecidos en el artículo 55 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

### **CAPÍTULO III**

### **PROHIBICIONES ÉTICAS DEL SERVIDOR PÚBLICO**

#### **Artículo 8.- Prohibiciones Éticas de la Función Pública**

El servidor público está prohibido de:

##### **1. Mantener Intereses de Conflicto**

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

##### **2. Obtener Ventajas Indevidas**

3. Obtener o procurar beneficios o ventajas indevidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.

##### **4. Realizar Actividades de Proselitismo Político**

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

##### **4. Hacer Mal Uso de Información Privilegiada**

Participar en transacciones u operaciones financieras utilizando información privilegiada de la entidad a la que pertenece o que pudiera tener acceso a ella por su condición o ejercicio del cargo que



desempeña, ni debe permitir el uso impropio de dicha información para el beneficio de algún interés.

#### 5. Presionar, Amenazar y/o Acosar

Ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra otros servidores públicos o subordinados que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas.

### **CAPÍTULO IV**

#### **INCENTIVOS, SANCIONES Y PROCEDIMIENTO**

##### **Artículo 10.- Sanciones**

10.1 La transgresión de los principios y deberes establecidos en el Capítulo II y de las prohibiciones señaladas en el Capítulo III, de la presente Ley, se considera infracción al presente Código, generándose responsabilidad pasible de sanción.

10.2 El Reglamento de la presente Ley establece las correspondientes sanciones. Para su graduación, se tendrá presente las normas sobre carrera administrativa y el régimen laboral aplicable en virtud del cargo o función desempeñada.

10.3 Las sanciones aplicables por la transgresión del presente Código no exime de las responsabilidades administrativas, civiles y penales establecidas en la normatividad.

##### **Artículo 11.- Obligación de comunicar o denunciar los actos contrarios al Código**

Todo empleado público, bajo responsabilidad, tiene el deber de comunicar, así como la persona natural o jurídica tiene el derecho de denunciar, los actos contrarios a lo normado en el presente Código,



ante la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios de la entidad afectada o al órgano que haga sus veces.”

#### **Artículo 12.- Procedimiento**

Las entidades públicas aplicarán, contando con opinión jurídica previa, la correspondiente sanción de acuerdo al reglamento de la presente Ley, al Decreto Legislativo N° 276 y su Reglamento, cuando corresponda, y a sus normas internas.

#### **Artículo 13.- Registro de Sanciones**

13.1 Amplíese el contenido del Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido, establecido en el artículo 242 de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, y anótese en él las sanciones producidas por la transgresión del presente Código.

13.2 El Registro deberá contener los datos personales del servidor, la sanción impuesta, el tiempo de duración y la causa de la misma.

13.3 La inscripción en el Registro tiene una duración de un año contado desde la culminación de la sanción.

### **2.3.2. REGLAMENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN**

#### **PÚBLICA DECRETO SUPREMO N° 033-2005-PCM**

#### **TÍTULO II**

#### **PRINCIPIOS, DEBERES Y PROHIBICIONES ÉTICAS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS**

**Artículo 5.- De los principios, deberes y prohibiciones que rigen la conducta ética de los empleados públicos**



Los principios, deberes y prohibiciones éticas establecidas en la Ley y en el presente Reglamento, son el conjunto de preceptos que sirven para generar la confianza y credibilidad de la comunidad en la función pública y en quienes lo ejercen.

Los empleados públicos están obligados a observar los principios, deberes y prohibiciones que se señalan en el capítulo II de la Ley.

### **TÍTULO III**

#### **INFRACCIONES ÉTICAS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS**

##### **Artículo 6.- De las infracciones éticas en el ejercicio de la Función Pública**

Se considera infracción a la Ley y al presente Reglamento, la trasgresión de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones establecidos en los artículos 6, 7 y 8 de la Ley, generándose responsabilidad pasible de sanción conforme lo dispone el inciso 1 del artículo 10 de la misma.

##### **Artículo 7.- De la calificación de las infracciones**

La calificación de la gravedad de la infracción es atribución de la Comisión de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la entidad de la Administración Pública que corresponda.

### **TÍTULO IV**

#### **SANCIONES Y PROCEDIMIENTO**

##### **CAPÍTULO I**

##### **DE LAS SANCIONES**

##### **Artículo 8.- De la aplicación de las Sanciones**

Las sanciones se aplicarán según las disposiciones del presente capítulo.



### **Artículo 9.- De la clasificación de las Sanciones**

Las sanciones pueden ser:

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

Las sanciones antes mencionadas se aplicarán atendiendo a la gravedad de las infracciones como sigue:

Infracciones leves: Amonestación, suspensión y/o multa.

Infracciones Graves: Resolución contractual, destitución, despido y/o multa.

### **Artículo 10.- De los criterios para la aplicación de sanciones**

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

- 10.1. El perjuicio ocasionado a los administrados o a la administración pública.
- 10.2. Afectación a los procedimientos.
- 10.3. Naturaleza de las funciones desempeñadas, así como el cargo y jerarquía del infractor.
- 10.4. El beneficio obtenido por el infractor.
- 10.5. La reincidencia o reiterancia.

### **Artículo 11.- De las sanciones aplicables a los empleados públicos**

La aplicación de las sanciones se efectuará de acuerdo al vínculo contractual que los empleados públicos mantengan con las entidades de la Administración Pública, de conformidad con lo siguiente:



11.1. Las sanciones aplicables a aquellas personas que mantienen vínculo laboral:

- a) Amonestación.
- b) Suspensión temporal en el ejercicio de sus funciones, sin goce de remuneraciones, hasta por un año.
- c) Destitución o Despido.

11.2. Las sanciones aplicables a aquellas personas que desempeñan Función Pública y que no se encuentran en el supuesto del inciso anterior:

- a) Multa.
- b) Resolución contractual.

**Artículo 12.- De las sanciones aplicables a personas que ya no desempeñan Función Pública**

Si al momento de determinarse la sanción aplicable, la persona responsable de la comisión de la infracción ya no estuviese desempeñando Función Pública, la sanción consistirá en una multa.

**Artículo 13.- Del Registro de sanciones**

Las sanciones impuestas serán anotadas en el Registro Nacional de Sanciones, Destitución y Despido, referido en el artículo 13 de la Ley.

**Artículo 14.- Del plazo para el registro de Sanciones**

Las sanciones a las que se hace mención en el artículo precedente deberán ser comunicadas al Registro en un plazo no mayor de quince (15) días contados desde la fecha en que quedó firme y consentida la resolución respectiva.



## **CAPITULO II**

### **DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO**

#### **Artículo 15.- De la formalidad de las denuncias**

Los empleados públicos deberán denunciar cualquier infracción que se contempla en la Ley y en el presente Reglamento, ante la Comisión Permanente o Especial de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Entidad.

Cualquier persona puede denunciar ante la misma Comisión las infracciones que se comentan a la Ley y al presente Reglamento.

#### **Artículo 16.- Del Procedimiento**

El empleado público que incurra en infracciones establecidas en la Ley y el presente Reglamento será sometido al procedimiento administrativo disciplinario, conforme a lo previsto en el Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM y sus modificatorias.

#### **Artículo 18.- De la persona que no se encuentra en ejercicio de la función pública**

La persona que no se encuentre en ejercicio de función pública podrá ser sometido al procedimiento administrativo disciplinario indicado en el presente Reglamento.



### 2.3.3. LEY DEL SERVICIO CIVIL LEY N° 30057

#### TITULO PRELIMINAR

#### Artículo III. Principios de la Ley del Servicio Civil

Son principios de la Ley del Servicio Civil:

- a) Interés general. El régimen del Servicio Civil se fundamenta en la necesidad de recursos humanos para una adecuada prestación de servicios públicos.
- b) Eficacia y eficiencia. El Servicio Civil y su régimen buscan el logro de los objetivos del Estado y la realización de prestaciones de servicios públicos requeridos por el Estado y la optimización de los recursos destinados a este fin.
- c) Igualdad de oportunidades. Las reglas del Servicio Civil son generales, impersonales, objetivas, públicas y previamente determinadas, sin discriminación alguna por razones de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.
- d) Mérito. El régimen del Servicio Civil, incluyendo el acceso, la permanencia, progresión, mejora en las compensaciones y movilidad, se basa en la aptitud, actitud, desempeño, capacidad y evaluación permanente para el puesto de los postulantes y servidores civiles.
- e) Provisión presupuestaria. Todo acto relativo al sistema del Servicio Civil está supeditado a la disponibilidad presupuestal, el cumplimiento de las reglas fiscales, la sostenibilidad de las finanzas del Estado, así como a estar previamente autorizado y presupuestado.



- f) Legalidad y especialidad normativa. El régimen del Servicio Civil se rige únicamente por lo establecido en la Constitución Política, la presente Ley y sus normas reglamentarias.
- g) Transparencia. La información relativa a la gestión del régimen del Servicio Civil es confiable, accesible y oportuna.
- h) Rendición de cuentas de la gestión. Los servidores públicos encargados de la gestión de las entidades públicas rinden cuentas de la gestión que ejecutan.
- i) Probidad y ética pública. El Servicio Civil promueve una actuación transparente, ética y objetiva de los servidores civiles. Los servidores actúan de acuerdo con los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes que requieran la función pública.
- j) Flexibilidad. El Servicio Civil procura adaptarse a las necesidades del Estado y de los administrados.
- k) Protección contra el término arbitrario del Servicio Civil. La presente Ley otorga al servidor civil adecuada protección contra el término arbitrario del Servicio Civil.

## **CAPÍTULO V: DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PERSONAL DEL SERVICIO CIVIL**

### **Artículo 39. Obligaciones de los servidores civiles**

Son obligaciones de los servidores civiles, las siguientes:

- a) Cumplir leal y diligentemente los deberes y funciones que impone el servicio público.
- b) Privilegiar los intereses del Estado sobre los intereses propios o de particulares.



- c) Informar oportunamente a los superiores jerárquicos de cualquier circunstancia que ponga en riesgo o afecte el logro de los objetivos institucionales o la actuación de la entidad.
- d) Salvaguardar los intereses del Estado y emplear austeramente los recursos públicos. Los recursos y el personal a su cargo se asignan exclusivamente para el servicio oficial.
- e) No emitir opiniones ni brindar declaraciones en nombre de la entidad, salvo autorización expresa del superior jerárquico competente o cuando ello corresponda por la naturaleza del puesto.
- f) Informar a la autoridad superior o denunciar ante la autoridad correspondiente los actos delictivos, faltas disciplinarias o irregularidades que conozca.
- g) Actuar con imparcialidad y neutralidad política.
- h) No participar ni intervenir por sí o por terceras personas, directa o indirectamente, en los contratos con su entidad o cualquier otra entidad del Estado en los que tenga interés el propio servidor civil, su cónyuge o parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.
- i) No participar ni intervenir por sí o por terceras personas, directa o indirectamente, en la gestión de intereses en un procedimiento administrativo de su entidad. En el caso del nivel nacional de gobierno, esta prohibición se extiende a los procedimientos administrativos tramitados ante todas las entidades pertenecientes a su sector.
- j) Guardar secreto o reserva de la información calificada como tal por las normas sobre la materia, aun cuando ya no formen parte del Servicio Civil.



k) Mejorar continuamente sus competencias y mantener la iniciativa en sus labores.

l) Someterse a las evaluaciones que se efectúen en el marco de la presente Ley.

m) Las demás que señale la presente Ley, sus normas reglamentarias y demás normas que regulan el Servicio Civil, en cuanto fueran aplicables.

## **CAPÍTULO VII: CAUSAS DE SUSPENSIÓN Y TÉRMINO DEL SERVICIO CIVIL**

### **Artículo 46. Suspensión del Servicio Civil**

La suspensión del Servicio Civil es perfecta cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de otorgar la compensación respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral. Es imperfecta cuando el empleador debe otorgar la compensación sin contraprestación efectiva de labores.

### **Artículo 47. Supuestos de suspensión**

47.1. El Servicio Civil se suspende de manera perfecta en los siguientes casos:

a) La maternidad durante el descanso pre y postnatal. El pago del subsidio se abona de acuerdo a la ley de la materia.

b) El ejercicio de cargos políticos de elección popular o haber sido designado como funcionario público de libre designación y remoción que requieran desempeñarse a tiempo completo.

c) El permiso o licencia concedidos por la entidad.

d) El ejercicio del derecho de huelga.



- e) La sanción por la comisión de faltas de carácter disciplinario que conlleve la suspensión temporal del servidor civil, así como la pena privativa de libertad efectiva por delito culposo por un período no mayor a tres (3) meses.
- f) La inhabilitación para el ejercicio profesional o el ejercicio de la función pública, en ambos casos por un período no mayor a tres (3) meses.
- g) La detención del servidor por la autoridad competente.
- h) La sentencia de primera instancia por delitos de terrorismo, narcotráfico, corrupción o violación de la libertad sexual.
- i) El caso fortuito o fuerza mayor, debidamente sustentado.

En los casos previstos en el literal h), de no confirmarse la sentencia contra el servidor, este puede reingresar al mismo nivel, una vez que dicha sentencia quede firme teniendo derecho a percibir únicamente las compensaciones económicas Principal y Ajustada, así como aguinaldos por Fiestas Patrias y Navidad; y Compensación por Tiempo de Servicios.

47.2. La relación de Servicio Civil se suspende de manera imperfecta en los siguientes casos:

- a) La enfermedad y el accidente comprobados, de acuerdo al plazo establecido en la normatividad sobre seguridad social en salud.
- b) La invalidez temporal, de acuerdo al plazo establecido en la normatividad sobre seguridad social en salud.
- c) El descanso vacacional.
- d) El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales.
- e) El permiso o licencia concedidos por la entidad, por cuenta o interés de la entidad.
- f) Licencias por paternidad, conforme a la ley de la materia.



g) Por citación expresa judicial, militar, policial u otras citaciones derivadas de actos de administración interna de las entidades públicas.

47.3. La participación en la formación para ser directivo público en la Escuela Nacional de Administración Pública puede originar suspensión perfecta o imperfecta según fuera el caso. La resolución debidamente fundamentada que autoriza la suspensión imperfecta se publica en el portal institucional de la respectiva entidad pública.

47.4. La imposición de una medida cautelar, de conformidad con las normas sobre el procedimiento sancionador disciplinario establecidos en la presente Ley y su Reglamento, puede originar suspensión perfecta o imperfecta según el caso.

#### **Artículo 48. Término del Servicio Civil**

La relación laboral en el Servicio Civil termina con la conclusión del vínculo que une a la entidad con el servidor civil. Se sujeta a las causales previstas en la presente Ley.

### **TÍTULO V: RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR**

#### **CAPÍTULO I: FALTAS**

##### **Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario**

Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento.



- b) La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores
- c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o falta de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.
- d) La negligencia en el desempeño de las funciones.
- e) El impedir el funcionamiento del servicio público.
- f) La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros.
- g) La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes.
- h) El abuso de autoridad o el uso de la función con fines de lucro<sup>20</sup>.
- i) El causar deliberadamente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de ésta.
- j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario.
- k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública.
- l) Realizar actividades de proselitismo político durante la jornada de trabajo, o a través del uso de sus funciones o de recursos de la entidad pública.



- m) Discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica.
- n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.
- o) Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros.
- p) La doble percepción de compensaciones económicas, salvo los casos de dietas y función docente.
- q) Las demás que señale la ley.

#### **Artículo 87. Determinación de la sanción a las faltas**

La sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes:

- a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.
- b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.
- c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.
- d) Las circunstancias en que se comete la infracción.
- e) La concurrencia de varias faltas.
- f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.
- g) La reincidencia en la comisión de la falta.
- h) La continuidad en la comisión de la falta.
- i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.



Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción.

## **CAPÍTULO II: RÉGIMEN DE SANCIONES Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR**

### **Artículo 88. Sanciones aplicables**

Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser:

- a) Amonestación verbal o escrita.
- b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses.
- c) Destitución.

Toda sanción impuesta al servidor debe constar en el legajo.

### **Artículo 89. La amonestación**

La amonestación es verbal o escrita. La amonestación verbal la efectúa el jefe inmediato en forma personal y reservada. Para el caso de amonestación escrita la sanción se aplica previo proceso administrativo disciplinario. Es impuesta por el jefe inmediato. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces.

### **Artículo 90. La suspensión y la destitución**

La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se



oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces.

La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

### **Artículo 91. Graduación de la sanción**

Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley.

La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor.

Los descuentos por tardanzas e inasistencia no tienen naturaleza disciplinaria, por lo que no eximen de la aplicación de la debida sanción.

### **Artículo 93. El procedimiento administrativo disciplinario**

93.1. La autoridad del procedimiento administrativo disciplinario de primera instancia inicia el procedimiento de oficio o a pedido de una denuncia, debiendo comunicar al servidor por escrito las presuntas faltas y otorgarle un plazo de cinco (5) días hábiles para presentar el descargo y las pruebas que crea conveniente para su defensa. Para tal efecto, el servidor civil tiene



derecho a conocer los documentos y antecedentes que dan lugar al procedimiento. Vencido el plazo sin la presentación de los descargos, el proceso queda listo para ser resuelto. Cuando la comunicación de la presunta falta es a través de una denuncia, el rechazo a iniciar un proceso administrativo disciplinario debe ser motivado y notificado al que puso en conocimiento la presunta falta, si estuviese individualizado.

93.2. Previo al pronunciamiento de las autoridades del proceso administrativo disciplinario de primera instancia y luego de presentado los descargos, el servidor civil procesado puede ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral, efectuado personalmente o por medio de un abogado, para lo cual se señala fecha y hora única.

93.3. La autoridad del procedimiento administrativo disciplinario de primera instancia realiza las investigaciones del caso, solicita los informes respectivos, examina las pruebas que se presenten e impone las sanciones que sean de aplicación.

93.4. Durante el tiempo que dura el procedimiento administrativo disciplinario el servidor civil procesado, según la falta cometida, puede ser separado de su función y puesto a disposición de la oficina de recursos humanos.

#### **2.3.4. LEY DE BASES DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO. DECRETO LEGISLATIVO N° 276.**

En su CAPITULO IV nos habla DE LAS OBLIGACIONES, PROHIBICIONES Y DERECHOS:

- **Artículo 21°.- OBLIGACIONES.** - De los servidores:



- a) Se debe de cumplir personal y diligentemente cada deber que es impuestos por el servicio público;
  - b) Se exige salvaguardar los intereses del Estado y emplear austeramente los recursos públicos;
  - c) Se debe cumplir puntualmente con todos los horarios establecidos;
  - d) Conocer exhaustivamente las labores del cargo y capacitarse para un mejor desempeño;
  - e) Se debe dar un buen trato y lealtad hacia el público en general, hacia los superiores y al compañero de trabajo;
  - f) Se debe guardar absoluta reserva acerca de los asuntos que revistan tal carácter, aún después de haber cesado en el cargo;
  - g) Se debe de informar a los superiores todo acto delictivo o de inmoralidad cometidos en el ejercicio de la función pública
  - h) Las demás están señalados en las leyes o el reglamento.
- **Artículo 23°.- PROHIBICIONES.** - De los servidores públicos:
    - a) Se realizará diferentes actividades de su carga en el horario establecido del trabajo, salvo labor docente universitaria;
    - b) Se percibirá retribuciones de terceros para realizar u omitir actos del servicio;
    - c) Se debe realizar actividades políticas partidaria durante el cumplimiento de las labores;
    - d) Se deberá emitir opinión mediante diferentes medios de comunicación social sobre asuntos del Estado, excepto si se autoriza competentemente;



- e) Se debe celebrar en el caso de que terceras personas o intervenir, directa o indirectamente, en los contratos con su entidad en los que tengan intereses el propio servidor, su cónyuge o parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad
- f) Lo demás que señale la ley o el reglamento.
- **Artículo 24°.- DERECHOS.** - De los servidores de la carrera pública:
    - a) Se deberá realizar una carrera pública según al mérito, sin discriminación ya sean políticas, religiosas, económicas, de raza o de sexo, ni de ninguna otra índole;
    - b) Se debe gozar de estabilidad. Ningún de los servidores pueden ser cesado ni destituido sino por causa prevista en la Ley de acuerdo al procedimiento establecido;
    - c) Se deberá percibir la remuneración que corresponde a su nivel, esto incluye la bonificación y beneficio que proceden conforme a Ley.
    - d) Se gozará anualmente de treinta días de vacaciones remuneradas salvo acumulación convencional de hasta 02 períodos;
    - e) Hacer el uso de permiso o licencia solo por causas justificadas o motivos personales en la forma que determine el reglamento;
    - f) Se puede obtener préstamos administrativos, según a las normas pertinentes;
    - g) Se puede reincorporarse a la carrera pública al término del desempeño de cargos efectivos en los casos que la Ley indique;
    - h) Se debe ejercer docencia universitaria, sin ausentarse del servicio más de seis horas semanales;



- i) Se puede exigir mención, distinción y condecoración según al mérito personales. La Orden del Servicio Civil del Estado constituye la máxima distinción;
- j) Se puede reclamar o exigir ante cualquier instancia y organismo correspondientes de las decisiones que se vean afectadas a sus derechos;
- k) Se debe acumular a su tiempo el servicio hasta cuatro años de estudios universitarios a los profesionales con título reconocido por la Ley Universitaria, posteriormente de quince años de servicios efectivos, siempre que no sean simultáneos;
- l) No debe ser trasladado a ninguna entidad distinta sin su consentimiento;
- ll) Se debe constituir sindicatos con arreglo a ley;
- m) Hacer uso de la huelga, en la forma que la ley determine;
- n) Se debe gozar al término de la carrera de pensión dentro del régimen según correspondan;
- o) Las reglas o los reglamentos que señalen lo demás.

Todos los derechos que son reconocidos por la Ley a los servidores públicos son irrenunciables. Toda estipulación en contrario es nula.

**2.3.5. DECRETO SUPREMO N° 005-90-PCM REGLAMENTO DE LA LEY DE BASES DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE remuneraciones.**

**En su CAPÍTULO XII DE LAS FALTAS Y LAS SANCIONES:**

- **Artículo 150°.-** Es considerada una falta de disciplina todas las acciones u omisiones, voluntarias o no, que contravengan la



obligación, prohibición y demás normatividad específica sobre los deberes de servidores y funcionarios, establecidos en el artículo 28° y otros de la Ley y el presente Reglamento. Las comisiones dan una gran falta dan lugar a la aplicación de las sanciones correspondiente.

- **Artículo 151°.-** La naturaleza de la acción u omisión se tipifican en las faltas. Para determinar la gravedad se evaluarán las condiciones siguientes:
  - a) Eventualidad en que se comete;
  - b) La forma de comisión;
  - c) La afluencia de varias faltas;
  - d) La colaboración de uno o más servidores en la comisión de la falta;
  - y,
  - e) Las consecuencias que produce la falta.
- **Artículo 152°.-** Una atribución de la falta de calificación es la atribución de la autoridad competente o de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios, según corresponda. Los elementos que se consideran para calificar la falta serán enunciados por escrito.
- **Artículo 153°.-** Los servidores públicos serán sancionados administrativamente por el incumplimiento de las normas legales y administrativas en el ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de las responsabilidades civil y/o penal en que pudieran incurrir.
- **Artículo 154°.-** La aplicación de la sanción se hace teniendo en consideración la gravedad de la falta. Para aplicar la sanción a que hubiere lugar, la autoridad respectiva tomará en cuenta, además:
  - a) La reincidencia o reiterancia del autor o autores;



- b) El nivel de carrera; y,
- c) La situación jerárquica del autor o autores.
- **Artículo 155°.-** La ley ha prescrito las sanciones siguientes:
  - a) Amonestación verbal o escrita;
  - b) Suspensión sin goce de remuneraciones hasta por treinta (30) días;
  - c) Cese temporal sin goce de remuneraciones mayor a treinta (30) días y hasta por doce (12) meses; y,
  - d) Destitución. Las sanciones se aplican sin atender necesariamente el orden correlativo señalado.
- **Artículo 156°.-** La amonestación será verbal o escrita. La amonestación verbal la efectúa al jefe inmediato en forma personal y reservada. Para el caso de amonestación escrita la sanción se oficializa por resolución del Jefe de Personal. No proceden más de dos amonestaciones escritas en caso de reincidencia.
- **Artículo 157°.-** La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de treinta (30) días. El número de días de suspensión será propuesto por el jefe inmediato y deberá contar con la aprobación del superior jerárquico de éste. La sanción se oficializa por resolución del Jefe de Personal.
- **Artículo 158°.-** El cese temporal sin goce de remuneraciones mayor de treinta (30) días y hasta por doce (12) meses se aplica previo proceso administrativo disciplinario. El número de meses de cese lo propone la Comisión de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la entidad.



- **Artículo 159°.-** La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario. El servidor destituido queda inhabilitado para desempeñarse en la Administración Pública bajo cualquier forma o modalidad, en un período no menor de cinco (05) años (Ley N° 26488). Una copia de la resolución de destitución será remitida al INAP para ser anotada en el Registro Nacional de Funcionarios y Servidores Públicos. **Artículo 160°.-** En todos los casos, las resoluciones de sanción deberán constar en el legajo personal del servidor.
- **Artículo 161°.-** La condena penal consentida y ejecutoriada privativa de la libertad, por delito doloso, acarrea destitución automática. En el caso de condena condicional, la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios evalúa si el servidor puede seguir prestando servicios, siempre y cuando el delito no esté relacionado con las funciones asignadas ni afecte a la Administración Pública.
- **Artículo 162°.-** Tratándose de concurso de faltas cometidas por el mismo servidor, se impondrá la sanción que corresponda a la falta más grave.

### 2.3. Marco conceptual

#### **Administración pública**

Según Sánchez, (2001) Es la acción de las autoridades sobre los intereses y negocios sociales, que tengan el carácter público, ejercida conforme a las reglas que se hayan establecido para manejarlos.



### **Confidencial**

Según Apezarena, (2005) Es aquello que se encuentra fuera del conocimiento general, que se revela con carácter excepcional y a un interlocutor o interlocutores privilegiados. Hace referencia a asuntos reservados, secretos, desconocidos, no divulgables, a los que tienen acceso muy pocas personas.

### **Discriminación:**

Es un fenómeno complicado el cual se manifiesta en la exclusión y la falta de cohesión social y además esto se expresa subjetivamente en el concepto sociocultural, tradiciones, estigmas y estereotipos, del mismo modo que en manifestaciones simbólicas de inequidad, estas no necesariamente deben tener un vínculo con condiciones materiales de la vida de las personas (Székely, 2006).

### **Equidad**

Según Miranda & Pena, (2001) La equidad es la distribución justa de acuerdo a los intereses y necesidades de hombres y mujeres. La equidad es una formula donde todas las partes salgan ganando, aunque sus intereses y necesidades sean diferentes.

### **Honestidad**

Según García & Torrijos, (2003) Valor cuyo fundamento es la verdad, implica respeto y genera confianza. Cualidad de una persona decente y de buenas costumbres.

### **Idoneidad**

Según García, Contreras, & García, (2019) Esta idoneidad se entiende como, el grado en que los modos de interacción profesor estudiante permiten identificar y resolver conflictos de significado y favorecen la autonomía en el aprendizaje.



### **Igualdad**

Arrupe (2003) nos indica que en un ámbito social se hace comprensivamente a la base común que tienen los derechos y responsabilidades los cuales pertenecen a todos los integrantes de la sociedad conforme a las pautas que se rigen en su funcionamiento, mientras los que pertenecen a la misma. La igualdad se refiere a una característica que se tiene en común.

### **Justicia**

Según García & Torrijos, (2003) Es la actividad de la voluntad para dar a cada quien lo suyo, es dar a cada quien lo que corresponde de acuerdo con la razón y con apego a las leyes.

### **Moral**

Es un elemento propio del ser humano y condiciones insoslayables para conservarse e integrarse en comunidad. Sin ella, la sociedad carecería de toda aspiración superior que hace florecer y desarrollar sentimientos de convivencia, de lealtad y de respeto para sí mismo y para su organización, que no es otra que el estado (Aguilar, 2000).

### **Responsabilidad**

Según Fundación Canfranc, (2013) La responsabilidad es la virtud o disposición habitual de asumir las consecuencias de las propias decisiones, respondiendo de ellas ante alguien. Responsabilidad es la capacidad de dar respuesta de los propios actos.

### **Respeto**

Según García & Torrijos, (2003) Es la actitud que lleva a reconocer los derechos de las personas y a abstenerse de ofenderlas a causarles daño.



## **2.4. Hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general**

La falta de ética, así como también de los principios y observancia de los deberes y obligaciones de los servidores del hospital repercute de manera significativa en la buena administración de dicho establecimiento de salud del distrito de Sicuani - Canchis, Cusco - 2017-2019.

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

Los valores y principios de los trabajadores de la administración pública en el Hospital Alfredo Callo Rodríguez del distrito de Sicuani – Canchis, Cusco – 2017-2019, se evidencian mediante su responsabilidad, respeto, honestidad el trato justo, rectitud, honradez, idoneidad.

## **2.5. Variables e indicadores**

### **2.5.1. Identificación de las variables**

No existe una regulación infra legal específica para la administración del hospital, respecto de los valores, principios y deberes de los servidores de dicho establecimiento de salud Hospital Alfredo Callo Rodríguez del distrito de Sicuani – Canchis, Cusco – 2017-2019.



### 2.5.2. Operacionalización de variables

**Tabla 1**

*Operacionalización de variables*

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
<b>Ética en la administración pública</b>	Según el Reglamento del Código de Ética de Función Pública (Ley N° 27815), define a la Ética Pública como 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. Y para conseguirlo es indispensable la responsabilidad adaptada por las entidades públicas, así como también es relevante definir quiénes son responsables, la eficiencia, y la observancia de principios, deberes y valores en el uso de recursos públicos.	Valores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejercen su función con responsabilidad.</li> <li>• Ejercen su función con respeto.</li> <li>• Desempeñan con Honestidad sus funciones.</li> </ul>
		Principios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respetan la constitución Política</li> <li>• Existe en el trato justicia y equidad ante la ley para todos.</li> <li>• Existe la rectitud y honradez en el desempeño de las funciones.</li> <li>• Son leales y obedientes a la ley</li> <li>• Son auténticas las relaciones funcionales.</li> <li>• Laboran orientándose a la calidad en la función pública.</li> <li>• En el desarrollo de las actividades demuestran idoneidad técnica, legal y moral</li> </ul>
		Deberes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dan información fidedigna, completa y oportuna.</li> <li>• Reservan información confidencial sobre hechos y personas.</li> <li>• Ejercen los cargos adecuadamente sin represalias ni coacción a personas.</li> <li>• Usan racionalmente los bienes del Estado</li> <li>• Demuestran responsabilidad moral, jurídica y política.</li> <li>• Son imparciales.</li> <li>• Brindan un trato igualitario sin discriminar</li> </ul>

*Nota:* Elaboración propia



## CAPÍTULO III

### MÉTODO

#### 3.1. Alcance del estudio

El alcance de la presente investigación es descriptivo, en las investigaciones descriptivas el investigador “diseña un proceso para descubrir las características o propiedades de determinados grupos, individuos o fenómenos; estas correlaciones le ayudan a determinar o describir comportamientos o atributos de las poblaciones, hechos o fenómenos investigados, sin dar una explicación causal de los mismos” (Muñoz, 2017).

#### 3.2. Diseño de la investigación

El presente estudio será de un diseño no experimental, los diseños no experimentales no tienen determinación aleatoria, ni manipulación de variables o grupos de comparación. El investigador solo observa lo que ocurre de forma natural, sin intervenir de manera alguna (Vásquez, 2020).

#### 3.3. Enfoque de la investigación

Para la presente investigación se hizo el uso de un enfoque cuantitativo, una investigación es cuantitativa cuando, “se privilegia la información o los datos numéricos, por lo general datos estadísticos que son interpretados para dar noticia fundamentada del objeto, hecho o fenómeno investigado. La estadística se emplea en la medición tanto de fenómenos sociales como los de las ciencias naturales, como diversos tipos de encuestas de percepción o seguimiento de eventos sujetos a porcentajes de efectividad para dar por comprobado algo” (Muñoz, 2017).

#### 3.4. Población

Para la presente investigación la población estuvo conformada por los trabajadores de la administración pública en el Hospital Alfredo Callo Rodríguez del distrito de Sicuani – Canchis, Cusco – 2017-2019, que son un total de 266 trabajadores.



### **3.5. Muestra**

Dada la naturaleza de la presente investigación, utilizaremos una muestra no probabilística por conveniencia para recoger información pertinente al tema, por ello la muestra estuvo conformada por 100 trabajadores de la administración pública del Hospital Alfredo Callo Rodríguez del distrito de Sicuani – Canchis, Cusco – 2017-2019.

### **3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.6.1. Técnicas**

Para el presente estudio se utilizará las siguientes técnicas:

- Encuesta
- Observación

#### **3.6.2. Instrumentos**

Se utilizarán:

- Cuestionario
- Fichas de observación

### **3.7. Validez y confiabilidad de los instrumentos**

Esta técnica trata en validar los instrumentos, se consideran todos ítems del cuestionario al momento en la que la información es evaluada. La importancia de esta evaluación radica en asegurar que el documento recolecte datos verídicos y exactos.

### **3.8. Plan de análisis de datos**

Para el ordenamiento y análisis de datos utilizaremos un análisis comprensivo, para lo cual los datos recolectados en la ficha de observación se ordenaron en tablas para su mejor entendimiento, para el vaciado de datos y el procesamiento de datos se utilizó el programa estadístico SPSS 25 y Excel, los resultados se presentaron en tablas y figuras para una mejor comprensión.



## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 4.1. Presentación de los resultados

##### 4.1.1. Resultados de las encuestas aplicadas

**Tabla 2**

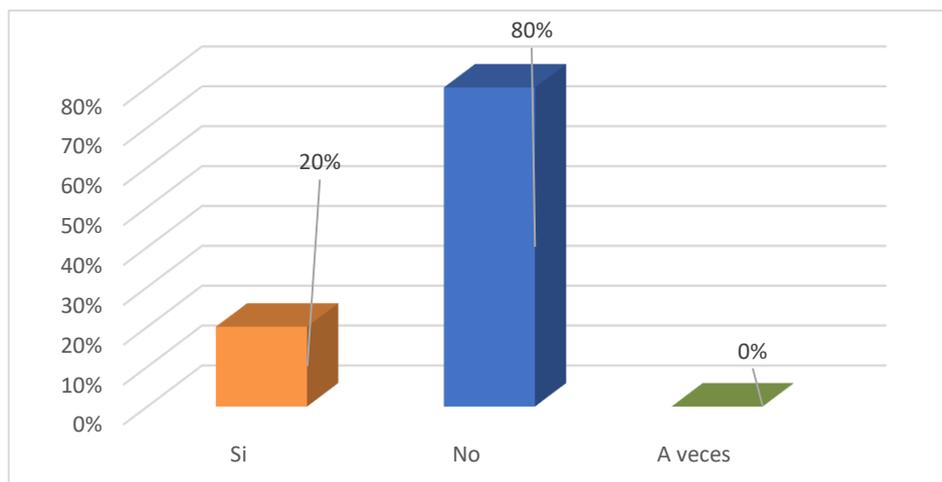
*¿Conoce los valores, principios, deberes y obligaciones de los servidores en su institución?*

	N	%
Si	4	20%
No	16	80%
A veces	0	0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Elaboración propia

**Figura 1**

*¿Conoce los valores, principios, deberes y obligaciones de los servidores en su institución?*



*Nota:* Elaboración propia

#### **Análisis e interpretación**

El 80% de los encuestados indican que no conoce los valores, principios, deberes y obligaciones de los servidores en su institución, mientras que el 20% de los encuestados mencionaron que, si conocen, finalmente con los resultados obtenidos se evidencia que la mayoría de los encuestados no



conocen los valores, principios, deberes y obligaciones de los servidores en su institución.

**Tabla 3**

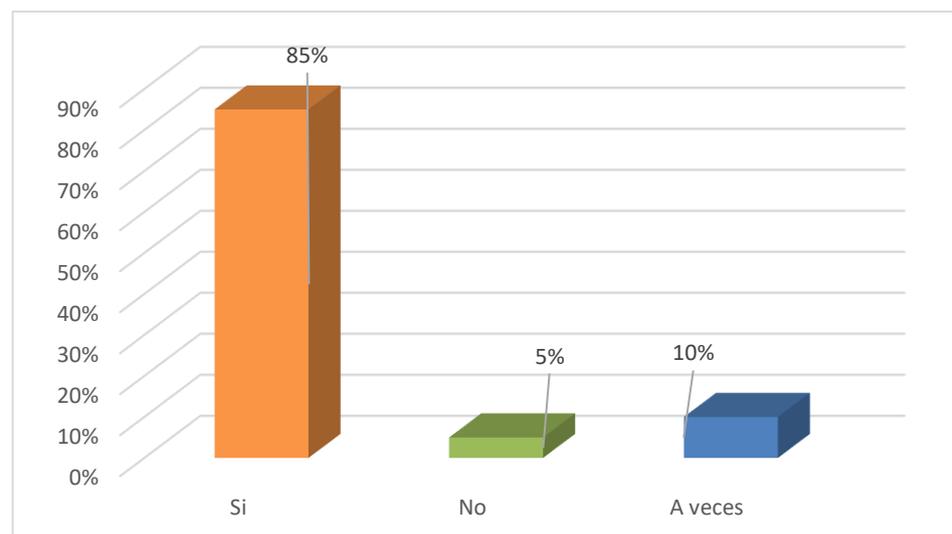
*¿Cree usted que la ética es un principio fundamental de todo trabajador en una institución?*

	N	%
Si	17	85%
No	1	5%
A veces	2	10%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Elaboración propia

**Figura 2**

*¿Cree usted que la ética es un principio fundamental de todo trabajador en una institución?*



*Nota:* Elaboración propia

### **Análisis e interpretación**

El 85% de los encuestados consideran que la ética es un principio fundamental de todo trabajador en una institución, el 10% de los encuestados indicaron que solo a veces consideran que la ética es un principio fundamental de todo trabajador en una institución, mientras que el 5%



indicaron que no consideran que la ética es un principio fundamental de todo trabajador en una institución. Se puede evidenciar que la gran parte de los encuestados consideran que la ética si es un principio fundamental de todo trabajador en una institución.

**Tabla 4**

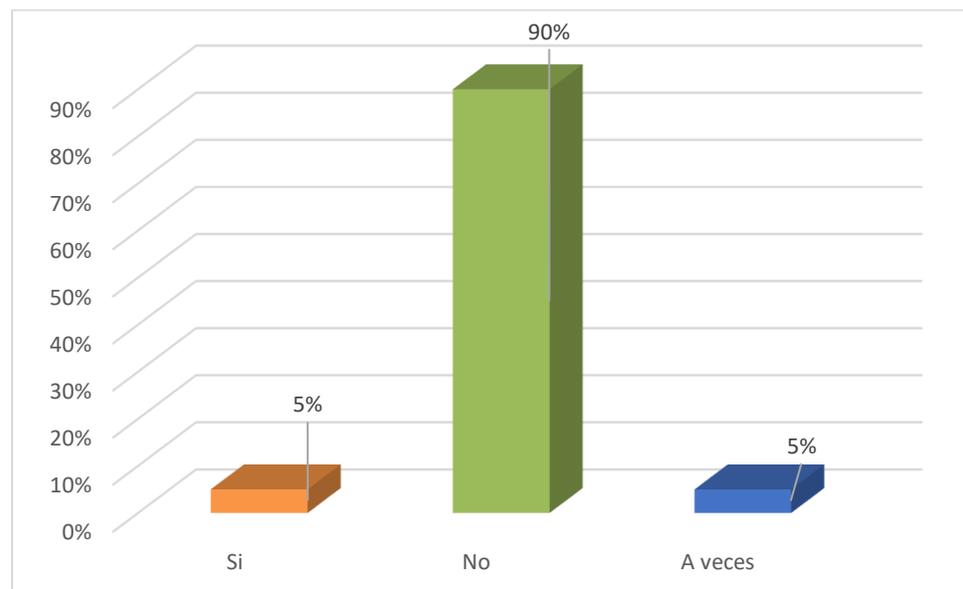
*En mi institución los funcionarios destacan en su comportamiento ético*

	N	%
Si	1	5%
No	18	90%
A veces	1	5%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Elaboración propia

**Figura 3**

*En mi institución los funcionarios destacan en su comportamiento ético*



*Nota:* Elaboración propia

### **Análisis e interpretación**

El 90% de los encuestados mencionaron que en la institución los funcionarios no destacan su comportamiento ético, el 5% de los encuestados solo a veces



en la institución los funcionarios destacan en su comportamiento ético al igual que el 5% de los encuestado mencionaron que en la institución los funcionarios si destacan su comportamiento ético. Finalmente se evidencia que en la institución los funcionarios no destacan en su comportamiento ético.

**Tabla 5**

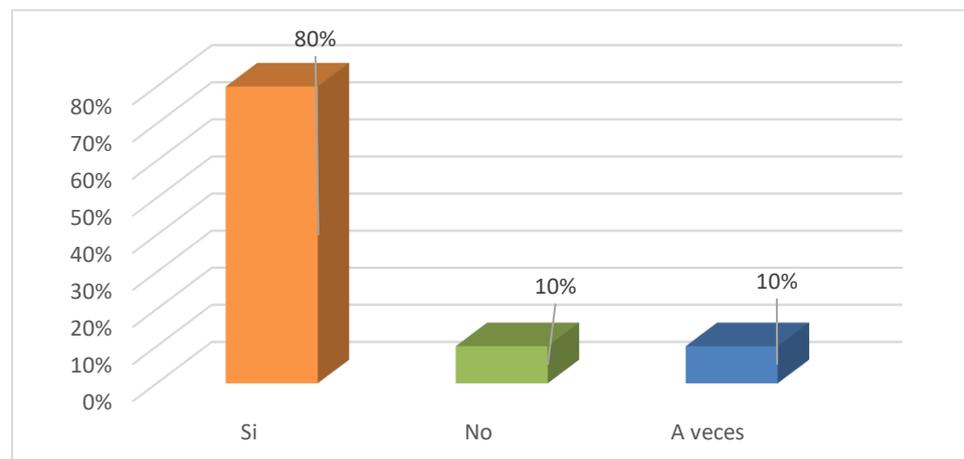
*¿Cree usted que la falta de ética de los trabajadores repercute en una administración eficiente en su institución?*

	N	%
Si	16	80%
No	2	10%
A veces	2	10%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Elaboración propia

**Figura 4**

*¿Cree usted que la falta de ética de los trabajadores repercute en una administración eficiente en su institución?*



*Nota:* Elaboración propia

### **Análisis e interpretación**

El 80% de los encuestados consideran que la falta de ética de los trabajadores si repercute en una administración eficiente en su institución, el 10% de los encuestados indicaron que solo a veces consideran la falta de ética de los



trabajadores repercute en una administración eficiente en su institución, al igual que el 10% de los encuestados mencionaron que la falta de ética de los trabajadores no repercute en una administración eficiente en su institución. Finalmente se evidencia que la mayoría de los encuestados, mencionaron que la falta de ética de los trabajadores si repercute en una administración eficiente en su institución.

**Tabla 6**

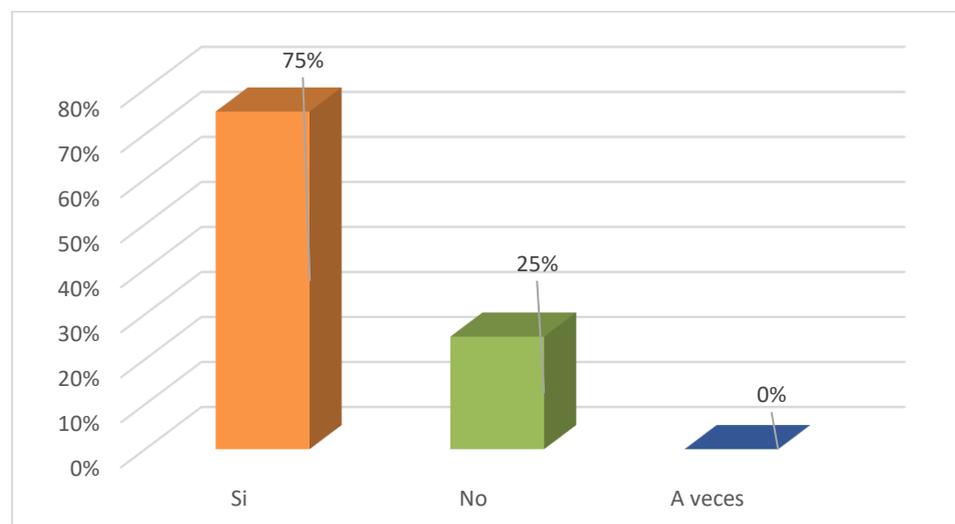
*¿Alguna vez usted ha sido involucrado en algún proceso ya sea judicial o administrativo disciplinario?*

	N	%
Si	15	75%
No	5	25%
A veces	0	0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Elaboración propia

**Figura 5**

*¿Alguna vez usted ha sido involucrado en algún proceso ya sea judicial o administrativo disciplinario?*



*Nota:* Elaboración propia



### Análisis e interpretación

El 75% de los encuestados mencionaron si han sido involucrado en algún proceso ya sea judicial o administrativo disciplinario, mientras que el 25% de los encuestados indicaron que no fueron involucrados en algún proceso ya sea judicial o administrativo disciplinario. Finalmente se puede evidenciar que la mayor parte de los encuestados mencionaron que si fueron involucrados en algún proceso ya sea judicial o administrativo disciplinario.

**Tabla 7**

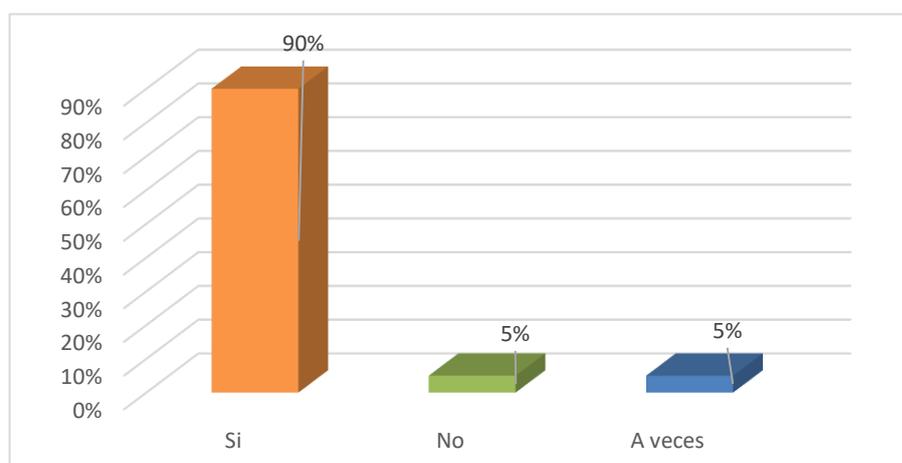
*¿Cree usted que en su institución se da el uso indebido de bienes de la institución en beneficio propio o de terceros?*

	N	%
Si	18	90%
No	1	5%
A veces	1	5%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Elaboración propia

**Figura 6**

*¿Alguna vez usted ha sido involucrado en algún proceso ya sea judicial o administrativo disciplinario?*



*Nota:* Elaboración propia



### **Análisis e interpretación**

El 90% de los encuestados mencionaron en la institución si se da el uso indebido de bienes de la institución en beneficio propio o de terceros, el 5% de los encuestados mencionaron que en la institución solo a veces se da el uso indebido de bienes de la institución en beneficio propio o de terceros, al igual que el 5% de los encuestados indicaron que en la institución no se da el uso indebido de bienes de la institución en beneficio propio o de terceros. Finalmente se puede evidenciar que la mayoría de los encuestados consideran que en la institución se da el uso indebido de bienes de la institución en beneficio propio o de terceros.



**Tabla 8**

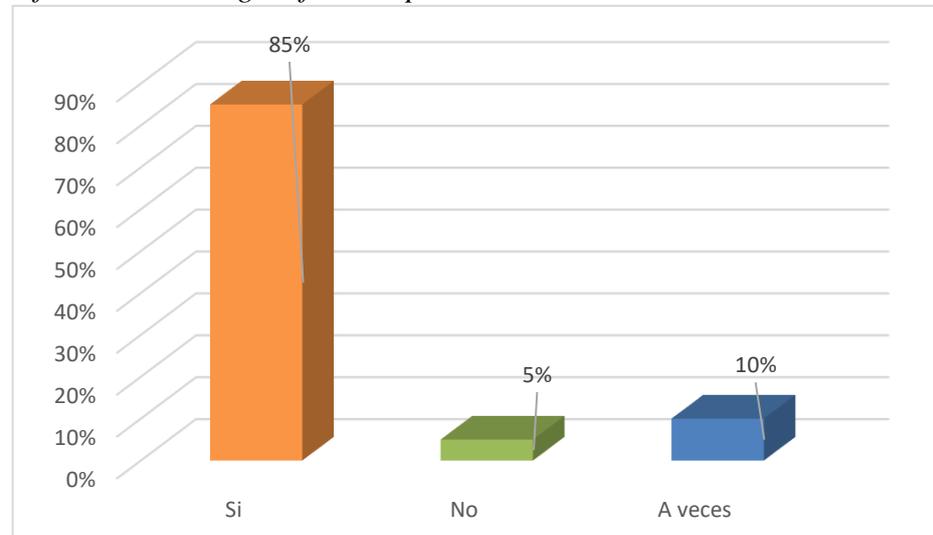
*¿Observa usted un beneficio indebido o trato preferencial utilizando la influencia del cargo o función pública entre servidores en su institución?*

	N	%
Si	17	85%
No	1	5%
A veces	2	10%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Elaboración propia

**Figura 7**

*¿Observa usted un beneficio indebido o trato preferencial utilizando la influencia del cargo o función pública entre servidores en su institución?*



*Nota:* Elaboración propia

### **Análisis e interpretación**

El 85% de los encuestados mencionaron que si son beneficiados indebido o trato preferencial utilizando la influencia del cargo o función pública entre servidores en su institución, el 10% indicaron que solo a veces se sienten beneficiados indebido o trato preferencial utilizando la influencia del cargo o función pública entre servidores en su institución, mientras que el 5% de los encuestados mencionaron que no son de son beneficiados indebido o trato



preferencial utilizando la influencia del cargo o función pública entre servidores en su institución. Finalmente se evidencia que la mayoría de los encuestados se sienten que son beneficiados indebidos o trato preferencial utilizando la influencia del cargo o función pública entre servidores en su institución.



**Tabla 9**

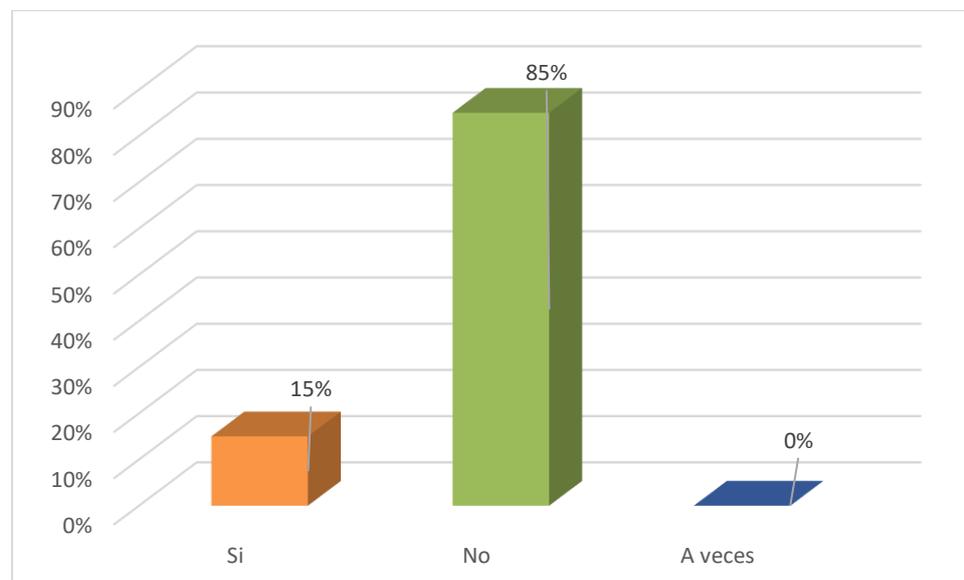
*¿Ha denunciado en instancias formales de su institución alguna falta a la ética?*

	N	%
Si	3	15%
No	17	85%
A veces	0	0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Elaboración propia

**Figura 8**

*¿Ha denunciado en instancias formales de su institución alguna falta a la ética?*



*Nota:* Elaboración propia

### **Análisis e interpretación**

El 85% de los encuestados mencionaron que no han denunciado en instancias formales de su institución alguna falta a la ética, mientras que el 15% se indicaron que si denunciaron en instancias formales de su institución alguna falta a la ética. Finalmente se puede evidenciar que la mayoría de los encuestados no denunciaron en instancias formales de su institución alguna falta a la ética.



**Tabla 10**

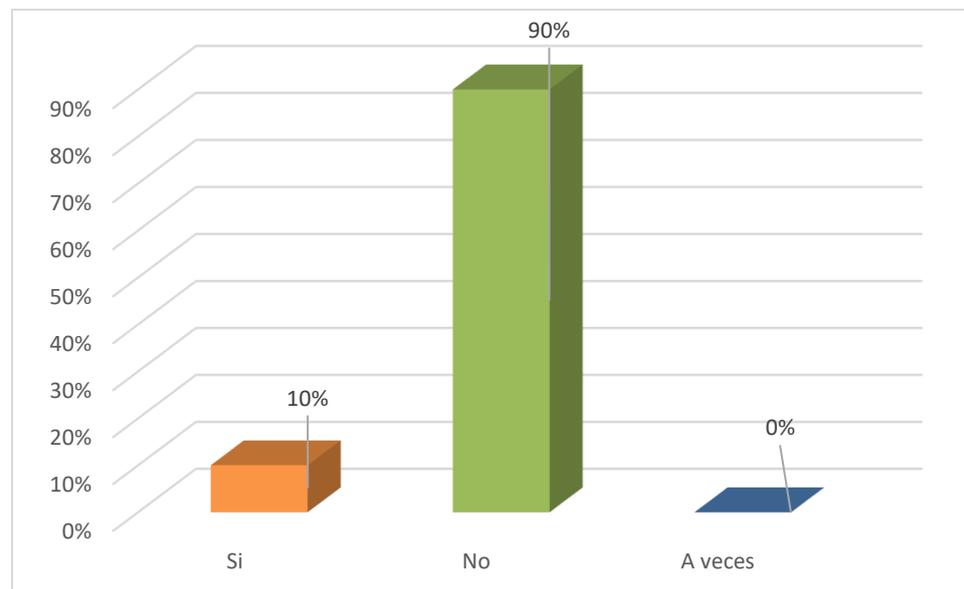
*¿Tiene usted conocimiento de la existencia de una regulación infra legal específica respecto de los valores, principios, deberes y obligaciones que regule una administración eficiente en su institución?*

	N	%
Si	2	10%
No	18	90%
A veces	0	0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Elaboración propia

**Figura 9**

*¿Tiene usted conocimiento de la existencia de una regulación infra legal específica respecto de los valores, principios, deberes y obligaciones que regule una administración eficiente en su institución?*



*Nota:* Elaboración propia

### **Análisis e interpretación**

El 90% de los encuestados mencionaron que no tienen conocimiento de la existencia de una regulación infra legal específica respecto de los valores, principios, deberes y obligaciones que regule una administración eficiente en



su institución, mientras que el 10% de los encuestados indicaron que si tienen conocimiento de la existencia de una regulación infra legal. Finalmente se evidencia que la gran parte de los encuestados no tienen conocimiento de la existencia de una regulación infra legal específica respecto de los valores, principios, deberes y obligaciones que regule una administración eficiente en su institución.



**Tabla 11**

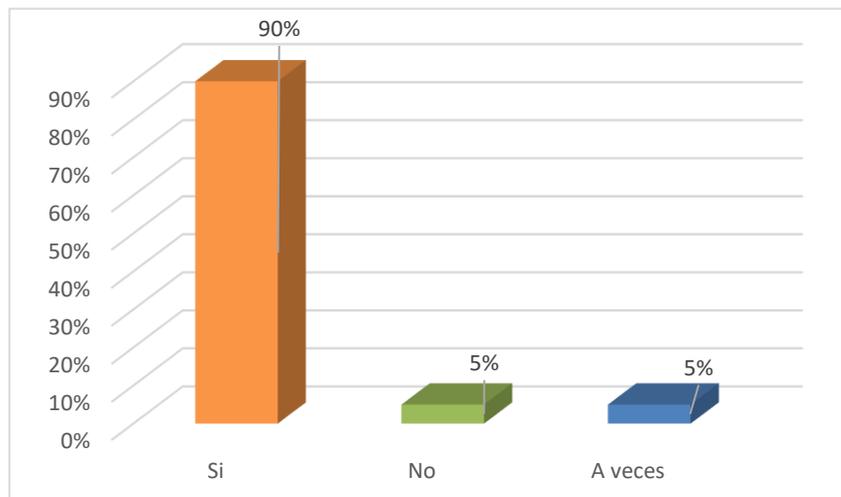
*¿Cree usted que en su institución hace falta la existencia de una regulación infra legal específica para una administración pública eficiente?*

	N	%
Si	18	90%
No	1	5%
A veces	1	5%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaboración propia

**Figura 10**

*¿Cree usted que en su institución hace falta la existencia de una regulación infra legal específica para una administración pública eficiente?*



Nota: Elaboración propia

### **Análisis e interpretación**

El 90% de los encuestados indicaron que en su institución si hace falta la existencia de una regulación infra legal específica para una administración pública eficiente, el 5% de los encuestados mencionaron que solo a veces hace falta la existencia de una regulación infra legal específica para una administración pública eficiente, mientras que el 5% de no hace falta la existencia de una regulación infra legal específica para una administración pública eficiente. Finalmente se puede evidenciar que la gran parte de la



encuestados consideran que si hace falta la existencia de una regulación infra legal específica para una administración pública eficiente.



4.1.2. Resultados de la ficha de observación

Tabla 12

Cuadro de observación de las faltas

Servidor	Falta	Acciones tomadas por la autoridad				
		Amonestaciones	Procedimiento administrativo disciplinario	Denuncia	Judicializados	Observaciones
<b>Médicos:</b> + Heber Álvarez Rojas + Honorato Freddy Yañac Paiva + David Pérez Villafuerte	Incurren en faltas de carácter disciplinario descrito en el Art. 85 de la Ley N° 30057.		Mediante Resolución de órgano instructor N°001-2017 de fecha 23 de noviembre del 2017, se resuelve iniciar procedimiento administrativo disciplinario.			<b>Resuelve:</b> Imponer sanción disciplinaria de suspensión por un día sin goce de remuneraciones.

Nota: Elaboración propia



**Tabla 13**

*Cuadro de observación de las faltas*

Servidor	Falta	Acciones tomadas por la autoridad				
		Amonestaciones	Procedimiento administrativo disciplinario	Denuncia	Judicializados	Observaciones
<b>Médicos:</b> +Elizabeth Flores Contreras +Melania Rivera Palomino	Se dispone la formulación de la Resolución Administrativa para efectos de descuentos por pagos inadecuados (indebidos) efectuados a dichos servidores.	Se resuelve: Autorizar, el descuento en planilla única de remuneraciones de los pagos realizados indebidamente a dichas servidoras, montos que deberán ser desconcentrados en el mes de setiembre del 2019.				<b>Resuelve:</b> Este problema es identificado por cuanto la Resolución Administrativa de pago de garantías de lesiones de Febrero, Marzo y Abril se realizará con nivel profesional y no descuento en servicios de salud, lo que genera diferencias en devolver por no corresponder el pago.

*Nota:* Elaboración propia



**Tabla 14**

*Cuadro de observación de las faltas*

Servidor	Falta	Acciones tomadas por la autoridad				
		Amonestaciones	Procedimiento administrativo disciplinario	Denuncia	Judicializados	Observaciones
Placida Irma Vilca Bravo	Falta disciplinaria		<b>Se Resuelve:</b> Se impone sanción disciplinaria de suspensión sin goce de remuneraciones por el pago de 30 días en contra de la servidora por la comisión de falta disciplinaria.			Se le impone la sanción disciplinaria de suspensión por treinta días sin goce de remuneraciones ya que dicha servidora solicite el préstamo de una silla de ruedas en el año 2015 al cual se le accede sin ser devuelta está siendo bienes pertenecientes a la estafa.

*Nota:* Elaboración propia



**Tabla 15**

*Cuadro de observación de las faltas*

Servidor	Falta	Acciones tomadas por la autoridad				
		Amonestaciones	Procedimiento administrativo disciplinario	Denuncia	Judicializados	Observaciones
Víctor Uriel Cisneros Tejeira	El servido habría concurrido a laborar en estado de embriaguez en distintas fechas.		Recomienda la sanción de destitución del servidor, por la falta disciplinario de concurrencia al trabajo en estado de embriaguez.			

*Nota:* Elaboración propia



**Tabla 16**

*Cuadro de observación de las faltas*

Servidor	Falta	Acciones tomadas por la autoridad				
		Amonestaciones	Procedimiento administrativo o disciplinario	Denuncia	Judicializados	Observaciones
Karleni Bernardo Carhuarupay Jara	Por patrocinio irregular como abogado de la servidora de la entidad de iniciales I.P.U.B, ya que dicho servidor en el momento de comisión de la falta laborada en el servicio de laboratorio de la cantidad.		<b>Se Resuelve:</b> Imponer la sanción de suspensión por noventa (90) días sin goce remuneraciones por los cargos cometidos.			

*Nota: Elaboración propia*



**Tabla 17**

*Cuadro de observación de las faltas*

Servidor	Falta	Acciones tomadas por la autoridad				
		Amonestaciones	Procedimiento administrativo o disciplinario	Denuncia	Judicializados	Observaciones
Victor Uriel Cisneros Tejeira	Solicita préstamo administrativo por el monto de 2,000.00. pagaderas en 10 cuotas razón de 2,000.00 soles, este es improcedente ya que el pago de remuneraciones se las corresponde como contraprestación al trabajo realizado.					<b>Se Resuelve:</b> Declara improcedente la petición de préstamo administrativo solicitado por dicho servidor.

*Nota:* Elaboración propia



**Tabla 18**

*Cuadro de observación de las faltas*

Servidor	Falta	Acciones tomadas por la autoridad				
		Amonestaciones	Procedimiento administrativo disciplinario	Denuncia	Judicializados	Observaciones
En general a los servidores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez de Sicuani	Tardanzas e inasistencias y abandonos de trabajo.		Se resuelve: Autorizar, el descuento en el mes de Mayo del 2019 en el pago de la planilla única de pagos de la remuneración total percibida por el concepto de licencias, permisos, tardanzas e inasistencias y abordados de trabajo correspondientes al mes de Abril de 2019			

*Nota:* Elaboración propia



## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN

#### 5.1. Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos

En esta investigación los resultados respecto a la variable ética en la administración pública, a sus dimensiones e indicadores fueron obtenidos mediante unas encuestas a los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez ubicado en el distrito de Sicuani – Canchis, Cusco, la población la conformaron 266 trabajadores y una muestra de 100 trabajadores por lo tanto el número de encuestados fueron 100.

Respecto al objetivo general, “Determinar de qué manera la falta de ética de los trabajadores repercute en la administración pública del Hospital Alfredo Callo Rodríguez del distrito de Sicuani – Canchis, Cusco – 2017-2019”, con el estudio se evidencio que la falta de ética de los empleados afecta negativamente a la administración de la entidad, esto se puede evidenciar en la tabla N° 04 y figura N° 03 donde la mayoría de los encuestados es decir un 90% de los encuestados mencionaron que en la institución los funcionarios no destacan su comportamiento ético, también se demuestra en la tabla N° 06 y figura N° 05, donde el 75% de los encuestados mencionaron si han sido involucrado en algún proceso ya sea judicial o administrativo disciplinario, finalmente se evidencia en la tabla N° 05 y figura N° 04, donde el 80% de los encuestados consideran que la falta de ética de los trabajadores si repercute en una administración eficiente en su institución. Por otro lado, se evidencio en la tabla N° 17 una falta por parte del servidor Victor Uriel Cisneros Tejeira, donde el servidor solicita un préstamo administrativo por el monto de 2,000.00. pagaderas en 10 cuotas razón de 2,000.00 soles, este es improcedente ya que el pago de remuneraciones se las corresponde como contraprestación al trabajo realizado. Declara improcedente la petición de préstamo administrativo solicitado por dicho servidor.



Con relación al objetivo específico “Describir los valores y principios de los trabajadores de la administración pública en el Hospital Alfredo Callo Rodríguez del distrito de Sicuani – Canchis, Cusco – 2017-2019”, se evidencio en la tabla N° 02 y figura N° 01 que un 80% de los encuestados indican que no conoce los valores, principios, deberes y obligaciones de los servidores en su institución, también se demostró en la tabla N° 07 y figura N° 06 que el 90% de los encuestados mencionaron que en la institución si se da el uso indebido de bienes de la institución en beneficio propio o de terceros, finalmente en la tabla N° 11 y figura N° 10 se evidencio que, el 90% de los encuestados indicaron que en su institución si hace falta la existencia de una regulación infra legal específica para una administración pública eficiente. Por otro lado, se evidencio en la tabla N° 14 una falta de la trabajadora Placida Irma Vilca Bravo, donde se le impuso la sanción disciplinaria de suspensión por treinta días sin goce de remuneraciones ya que dicha servidora solicite el préstamo de una silla de ruedas en el año 2015 al cual se le accede sin ser devuelta está siendo bienes pertenecientes a la estafa.

## **5.2. Limitaciones del estudio**

En el transcurso del desarrollo de la investigación, se tuvo ciertas limitaciones para la culminación las cuales se presentan a continuación:

### **5.1.1. Con relación al trabajo de campo**

En el trabajo de campo, no existieron limitaciones, ya que, los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez colaboraron la información honestamente una vez desarrollada las encuestas.

### **5.1.2. Con relación a las limitaciones económicas**

Las limitaciones halladas en este sector fueron los pasajes para el transporte debido a la distancia del Hospital Alfredo Callo Rodríguez ubicado en el distrito de



Sicuani – Canchis, Cusco, dicha limitación fue superada mediante el apoyo económico de familiares.

### **5.1.3. Con relación a la accesibilidad**

Se encontró una limitación con la parte documental del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, pero fue superada mediante una solicitud de acceso a la parte documental con fines académicos.

## **5.3. Comparación crítica con la literatura existente**

La investigación tuvo como objetivo general determinar de qué manera la falta de ética de los trabajadores repercute en la administración pública del Hospital Alfredo Callo Rodríguez del distrito de Sicuani – Canchis, Cusco – 2017-2019. Donde se concluye que, la falta de ética de los trabajadores repercute en la administración pública del Hospital Alfredo Callo Rodríguez del distrito de Sicuani – Canchis, ya que, un 80% de los trabajadores consideran que la falta de ética de los trabajadores si repercute en una administración eficiente en su institución, de la misma forma un 75% fueron involucrados en algún proceso ya sea judicial o administrativo disciplinario, el 85% indican que sus compañeros de trabajo fueron beneficiados indebidamente o tuvieron un trato preferencial utilizando la influencia del cargo o función pública entre servidores en su institución. Se encontró resultados similares Walter Vega Monge (2019), en su tesis titulada “Ética profesional, desempeño laboral y percepción de la corrupción del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco, 2017” quien arribó a la conclusión siguiente: Los resultados evidencian que la ética profesional y el desempeño laboral se relacionan directa y significativamente en la percepción de la corrupción, es decir que se manifiesta cuando no existe una sólida ética profesional y un adecuado desempeño laboral, donde el despliegue de las operadoras de justicia se fundamente en las cualidades



que demuestre el personal, lo cual si no es correcto dentro del respeto de las normas y deberes que deben cumplir se pueden observar actos de corrupción en lo administrativo, en el favorecimiento de políticas y normas con empresas o personas y las negociaciones orientadas al beneficio propio o direccionado. Esto concuerda con la teoría de Jaime (2013) que nos dice que la ética en sí misma es como la ética pública, una ciencia práctica. Esta ciencia resulta del estudio de la ética para la administración pública incluye principios generales y universales sobre la moralidad de actos humanos realizados por el funcionario público o el gestor público. Y esta práctica es porque se ocupa fundamentalmente de la conducta libre del hombre que desempeña una función, proporcionándole las normas y criterios necesarios para actuar bien.

Esta investigación tuvo como objetivo específico describir los valores y principios de los trabajadores de la administración pública en el Hospital Alfredo Callo Rodríguez del distrito de Sicuani – Canchis, Cusco – 2017-2019. Se concluye que dentro de la institución hay regulación legal respecto a los valores y principios de los trabajadores de la administración pública, pero no es de conocimiento de los trabajadores como lo afirman el 90% de los trabajadores que mencionaron que no tienen conocimiento de la existencia de una regulación infra legal específica respecto de los valores, principios, tal como se observan en la ficha de observación donde se evidencia que muchos de los trabajadores cometieron faltas disciplinarias. Se encontraron resultados similares con Bautista, Óscar Diego, (2006), en su tesis titulada “La ética y la corrupción en la política y la administración pública” donde llega a la conclusión de que una de las causas de que exista una crisis de confianza en las instituciones públicas se debe a la corrupción cometida por los dirigentes



gubernamentales: políticos y funcionarios. Para recuperar la credibilidad en ellos es necesario reforzar los hábitos y el espíritu de servicio. Esta tarea es la que compete a una ética pública, el generar convicciones, forjar hábitos, desde los valores y las metas que justifican su existencia. Las altas normas de conducta ética son factores claves si se quiere alcanzar el reconocimiento de buen gobierno. Cualquier gobierno estará legitimado en la medida en que fomente, opere y practique verdaderamente la ética pública. Esto concuerda con la literatura existente de Gustave (1992) quien dice que los valores no tienen una definición exacta, pero son consideradas como unos sistemas de evaluación social en la cual se interactúan la dinámica entre el individuo y la sociedad, esta interacción se da a través de la cual una sociedad o grupo juzga los modos de conducta en función de normas culturales que los sitúan en una escala de apreciación más o menos positiva. Los valores son normas culturales del juicio social.

#### **5.4. Implicancias del estudio**

Respecto a las implicancias prácticas esta investigación, colaboró mediante recomendaciones para la solución de problemas, como la inadecuada administración por la falta de capacitaciones de los funcionarios, la falta de ética y compromiso con el Hospital Alfredo Callo Rodríguez, así mismo, los resultados sirven de apoyo a la entidad, ya que, les brinda información actualizada de su estado.



## CONCLUSIONES

1. Se concluye que la falta de ética de los trabajadores repercute en la administración pública del Hospital Alfredo Callo Rodríguez del distrito de Sicuani – Canchis, ya que, un 80% de los trabajadores consideran que la falta de ética de los trabajadores si repercute en una administración eficiente en su institución, de la misma forma un 75% fueron involucrados en algún proceso ya sea judicial o administrativo disciplinario, el 85% indican que sus compañeros de trabajo fueron beneficiados indebidamente o tuvieron un trato preferencial utilizando la influencia del cargo o función pública entre servidores en su institución.
2. Se concluye que dentro de la institución hay regulación legal respecto a los valores y principios de los trabajadores de la administración pública, pero no es de conocimiento de los trabajadores como lo afirman el 90% de los trabajadores que mencionaron que no tienen conocimiento de la existencia de una regulación infra legal específica respecto de los valores, principios, tal como se observan en la ficha de observación donde se observa que muchos de los trabajadores cometieron faltas disciplinarias.



## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda los responsables del hospital Alfredo Callo Rodríguez del distrito de Sicuani – Canchis, revisar los resultados de la investigación, para mediante los talleres y coordinaciones de comunique y se realice una sensibilización a los trabajadores y funcionarios información sobre la ética de la función pública.
2. Se recomienda a los responsables de la entidad hospital Alfredo Callo Rodríguez del distrito de Sicuani – Canchis, para que puedan resolver los temas éticos dentro de la institución que son relacionados con el uso ético de los recursos, y asimismo permita que mejorar la gestión administrativa e imagen institucional externa.



## BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, F. (2000). *Moral pública en los procesos de buen gobierno*. Universidad Autónoma del Estado de México: México.
- Apezarena, J. (2005). *Periodismo al oído: los confidentiales : de las cartas manuscritas a Internet*. Barcelona: Random House Mondadori S.A.
- Arrupe, E. (2003). *Igualdad, Diferencia y Equidad en el Ámbito de la Educación*. Argentina: Dunken.
- Bautista, Ó. (2006). *La ética y la corrupción en la política y la administración pública*. España: Universidad Internacional de Andalucía.
- Bautista, D. (2007). *La ética en la gestión pública: fundamentos, estado de la cuestión y proceso para la implementación de un sistema ético integral en los gobiernos*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid
- Bernal, C. (2004). *Metodología y diseños de investigación*. México: Editorial Pearson Education.
- Bernal, C. A. (2014). *Metodología y diseños de investigación*. México: Editorial Pearson Education.
- Espinoza, J. (2005). *Los principios contenidos en el título preliminar del Código civil peruano de 1984: análisis doctrinario, legislativo y jurisprudencial*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Espinoza, V. (2019). *Implicancias derivadas de la comisión del delito de peculado por los funcionarios de la administración pública en el Perú*. Cusco: Universidad Nacional De San Antonio Abad Del Cusco.
- Fundacion Canfranc. (2013). *Responsabilidad*. Zaragoza: Fundacion Canfranc.



- Fundación Humanismo y Democracia. (2018). *Hombres y mujeres tenemos derechos y obligaciones ¿Los conoces?* Obtenido de Fundación Humanismo y Democracia:  
[http://www.hmasd.org/hmasd/losbaos/Genero\\_derechosydeberes.pdf](http://www.hmasd.org/hmasd/losbaos/Genero_derechosydeberes.pdf)
- García, G., & Torrijos, E. (2003). *Vivir Con Valores: Como Fomentar Los Principios En Los Ninos*. Quarzo: Mexico.
- García, M., Contreras, Á., & García, A. (2019). *Idoneidad didáctica de un proceso de estudio sobre el límite de una función*. Granada: Universidad de Jaén.
- Gustave, N. (1992). *Campos de intervención en psicología social: Grupo, institución, cultura, ambiente social*. Madrid: Narcea.
- Hernandez, F. B. (2003). *Metodología de la Investigacion*. Mexico: Mc GrawHill.
- Instituto Nacional de Administracion Publica. (2017). *Ética y Administración Pública. Elementos para la formación de una conducta íntegra en los servidores públicos*. Mexico: INAP.
- Jaime, R. (2013). *La dimension etica de la funcion publica*. Madrid: INAP.
- La Republica. (2018). *Ética de la función pública*. Lima: La República.
- Lindor, M. (2020). *Ética pública, profesionalización y corrupción en México. Análisis del efecto Chum*. Scielo, 1870-6916.
- Martinez, R. (09 de Febrero de 2017). *Principios Eticos*. Obtenido de Blogspot:  
<http://principioseticos2.blogspot.com/p/clases-de-principios.html>
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2014). *Manual de Deberes Fundamentales: Nociones Básicas*. Lima: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.
- Miranda, B., & Pena, V. (2001). *Relaciones de Genero Con Equidad*. Venezuela: Dewey.
- Muñoz, C. (2017). *Metodología de la investigación*. México: Oxford University Press México, S.A.



- OCDE. (2019). *La Integridad Pública en América Latina y el Caribe 2018-2019*. América Latina y El Caribe: OCDE.
- OPAL. (2006). *Principios y Valores*. Venezuela: OPAL.
- Penas, S. (2008). *Aproximación a los valores y estilos de vida de los jóvenes de 13 y 14 años en la provincia de A Coruña*. Coruña: Universidad Santiago de Compostela.
- Quesada, F. (2020). *Corrupción, ética pública y democracia quebrantada*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Sánchez, J. (2001). *La administración pública como ciencia: su objeto y su estudio*. Mexico: Plaza y Valdes S.A.
- Secretaria de Educacion Publica. (2016). *Curso de etica*. Administracion Federal de Servicios Educativos en el Distrito Federal: Madrid.
- Székely, M. (2006). *Un Nuevo Rostro en el Espejo: Percepciones Sobre la Discriminacion y la Cohesion Social en Mexico*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Vásquez, W. (2020). *Metodología de la investigación*. Perú: Universidad de San Martín de Porres.
- Vega, W. (2019). *Ética profesional, desempeño laboral y percepción de la corrupción del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco, 2017*. Cusco: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.
- Zamora, J. (2009). *Ética de la función pública y buen gobierno*. Lima: Corporación Gráfica Andina SAC.



**INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**NOMBRE DEL ENCUESTADOR:** GISVEL YELITZA ABARCA CUBA.

**LUGAR DONDE SE REALIZA LA ENCUESTA:** HOSPITAL ALFREDO CALLO  
RODRIGUEZ DE SICUANI.

**DISTITO:** SICUANI      **PROVINCIA:** CANCHIS      **DEPARTAMENTO:**  
CUSCO

**FECHA:** 20/11/2019

Estimados trabajadores de dicho nosocomio, la presente encuesta tiene el objetivo de determinar de qué manera la falta de ética de los trabajadores repercute en la administración pública del Hospital Alfredo Callo Rodríguez del distrito de Sicuani – Canchis - Cusco.

La encuesta se realiza de manera anónima, por lo cual le invitamos a contestar con sinceridad, ya que la información solo se utilizará para fines académicos.

**INSTRUCCIONES:** Contesta las siguientes preguntas.

**Antigüedad en el cargo:** .....

**Edad:**.....

**Sexo:**.....

**Marque con una X su alternativa.**

**1. ¿Conoce los valores, principios, deberes y obligaciones de los servidores en su institución?**

- a. Si
- b. No
- c. A veces

**2. ¿Cree usted que la ética es un principio fundamental de todo trabajador en una institución?**

- a. Si
- b. No
- c. A veces

**3. En mi institución los funcionarios destacan en su comportamiento ético.**







**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable y dimensiones	Metodología
<p><b>General</b> ¿De qué manera la falta de ética de los trabajadores repercute en la administración pública del Hospital Alfredo Callo Rodríguez del distrito de Sicuani – Canchis, Cusco - 2017-2019?</p> <p><b>Específicos</b> ¿Existe regulación legal respecto de los valores y principios de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez del distrito de Sicuani – Canchis, Cusco - 2017-2019?</p>	<p><b>General</b> Determinar de qué manera la falta de ética de los trabajadores repercute en la administración pública del Hospital Alfredo Callo Rodríguez del distrito de Sicuani – Canchis, Cusco – 2017-2019.</p> <p><b>Específicos</b> Describir los valores y principios de los trabajadores de la administración pública en el Hospital Alfredo Callo Rodríguez del distrito de Sicuani – Canchis, Cusco – 2017-2019.</p>	<p><b>General</b> La falta de ética, así como también de los principios y observancia de los deberes y obligaciones de los servidores del hospital repercute de manera significativa en la buena administración de dicho establecimiento de salud del distrito de Sicuani - Canchis, Cusco - 2017-2019.</p> <p><b>Específicos</b> Los valores y principios de los trabajadores de la administración pública en el Hospital Alfredo Callo Rodríguez del distrito de Sicuani – Canchis, Cusco – 2017-2019, se evidencian mediante su responsabilidad, respeto, honestidad el trato justo, rectitud, honradez, idoneidad.</p>	<p><b>Variable.</b> No existe una regulación infra legal específica para la administración del hospital, respecto de los valores, principios y deberes de los servidores de dicho establecimiento de salud Hospital Alfredo Callo Rodríguez del distrito de Sicuani – Canchis, Cusco – 2017-2019.</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Valores</li> <li>- Principios</li> <li>- Deberes</li> </ul>	<p><b>Alcance</b> - Descriptivo</p> <p><b>Diseño</b> - No experimental</p> <p><b>Enfoque</b> - Cuantitativo</p> <p><b>Población</b> -266 trabajadores.</p> <p><b>Técnicas</b> -Encuesta -Observación</p> <p><b>Instrumentos</b> -Cuestionario -Fichas de observación</p>