

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**LEY DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA N° 27815 Y
DESEMPEÑO DIRECTIVO ADMINISTRATIVO EN INSTITUCIONES
EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR, MANANTAY-
UCAYALI, 2022**

Tesis para optar el título profesional de:

ABOGADO

INDIRA MELANIA CUAYLA TORRES

MILAGRO DE LOS ANGELES RIVERA RUIZ

Pucallpa, Perú

2023



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



ACTA DE EXAMEN DE GRADO PARA OPTAR EL TITULO DE ABOGADO

En la ciudad de Pucallpa, Siendo las 10:00am del día jueves 18 de abril del año 2024, en el auditorio de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Ucayali, cito en el Pabellón I Segundo Piso, se dio inicio al EXAMEN DE GRADO, correspondiente a la sustentación de la tesis "**LEY DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA N° 27815 Y DESEMPEÑO DIRECTIVO ADMINISTRATIVO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR , MANANTAY UCAYALI 2022**"; presentado por los bachilleres en Derecho y Ciencias Políticas: **INDIRA MELANIA CUAYLA TORRES Y MILAGRO DE LOS ÁNGELES RIVERA RUIZ.**

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos, el Secretario Académico de la Facultad procedió a presentar a los Miembros del Jurado integrados por los docentes: **Dr. JUAN ARQUIMEDES NUÑEZ TERREROS** (Presidente), **Dr. JOEL ORLANDO SANTILLAN TUESTA** (Miembro) y **Soc. WASHINGTON TARCICIO QUINTANILLA OSORIO** (Miembro), designado con Memorando Múltiple N° 122/2024-UNU/FDyCP/GyT de fecha 08 de abril del 2024; luego del cual el señor presidente instó al Secretario Académico a presentar a los bachilleres examinados.

Acto seguido el Presidente del Jurado invitó a los bachilleres a iniciar su exposición, de su informe final de tesis; a cuyo término los miembros del jurado las formularon las preguntas y objeciones respectivas, la misma que fue absuelta de forma parcialmente SATISFACTORIA por los ponentes.

Continuando con el desarrollo de la sustentación y de conformidad con el Reglamento de Grados y Títulos, el presidente invitó a los bachilleres examinados y al público asistente a abandonar la Sala para su correspondiente deliberación en forma reservada.

Seguidamente el Jurado emitió la calificación general, de cuyo resultado se establece que los bachilleres: **INDIRA MELANIA CUAYLA TORRES Y MILAGRO DE LOS ÁNGELES RIVERA RUIZ**, fueron **APROBADOS POR MAYORIA.**

Reiniciando el acto Público se realiza la Juramentación de honor y las felicitaciones de los miembros del Jurado, seguidamente se procedió a la lectura del presente acta, dando por concluido el acto de sustentación siendo a las 11:00am del mismo día, la suscribieron en señal de conformidad; de lo que doy fe.

Dr. **JUAN ARQUIMEDES NUÑEZ TERREROS**
 Presidente

Dr. **JOEL ORLANDO SANTILLAN**
 Miembro

Soc. **WASHINGTON TARCICIO QUINTANILLA OSORIO**
 Miembro

Dr. **JOEL ORLANDO SANTILLAN TUESTA.**
 Secretario Académico

ACTA DE APROBACIÓN

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

Dr. Juan Arquímedes Núñez Terreros



Presidente

Dr. Joel Orlando Santillán Tuesta



Miembro

Soc. Washington Tarcicio Quintanilla Osorio



Miembro

Dr. Edgar Guizado Moscoso



Asesor

Bach. Milagro de los Ángeles Rivera Ruiz



Tesista

Bach. Indira Melania Cuayla Torres



Tesista



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

N° V/0766-2023 .

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

"LEY DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA N° 27815 Y DESEMPEÑO DIRECTIVO ADMINISTRATIVO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR, MANANTAY-UCAYALI, 2022"

Autor(es) : CUAYLA TORRES, INDIRA MELANIA
RIVERA RUIZ, MILAGRO DE LOS ÁNGELES
Facultad : DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Escuela : DERECHO
Asesor(a) : Dr. GUIZADO MOSCOSO, EDGAR

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

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

Fecha: 18/12/2023



Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Indira Melania Cuayla TorresAutor de la tesis titulada: Ley del código de ética de la función pública n° 27815 y desempeño directivo administrativo en Instituciones Educativas de Educación Básica Regular, Manantay - Ucayali, 2022.Sustentada el año 2024Asesor(a): Dr. Edgar Guizado MoscosoFacultad: Derecho y Ciencias PolíticasEscuela Profesional: Derecho

Autorizo la publicación:

PARCIAL

TOTAL

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 29 / 04 / 2024Email: melania.Torres79@gmail.com Firma: Teléfono: 983846160 DNI: 75876004



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Milagro de los Angeles Rivera Ruiz

Autor de la tesis titulada : Ley del código de ética de la función pública n° 27815 y desempeño directivo administrativo en Instituciones Educativas de Educación Básica Regular, Manantay - Ucayali, 2022.

Sustentada el año 2024

Asesor(a): Dr. Edgar Guizado Moscoso

Facultad: Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional: Derecho

Autorizo la publicación:

PARCIAL

TOTAL

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 29/04/2024

Email: milagrosriveraruz1@gmail.com Firma: _____

Teléfono: 917169688 DNI: 72741159

DEDICATORIA

La presente tesis, la dedico a Dios por permitirme haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional, fortalecerme en momentos difíciles, su amor y su gracia han estado conmigo hasta el día de hoy.

Ángeles

Dedico la presente investigación a mis padres, quienes mediante su esfuerzo y apoyo incondicional, me dieron el empuje necesario para mi desarrollo profesional; a mi tía Alejandrina, por su constante motivación, la que en momentos dificultosos siempre me alentaba a perseverar; a mi hermana Anyela, quien estuvo ahí recordándome el propósito.

Indira

AGRADECIMIENTO

Agradezco de manera especial a mi esposo Carlos por haber creído en mi desde el principio, sus palabras de aliento y su amor para conmigo me motivaron a diario.

Ángeles

Agradezco a Dios, por su infinita bondad y misericordia; a la Universidad Nacional de Ucayali, en especial a la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, por la preocupación hacia el fortalecimiento de la justicia en la región, formando profesionales con un perfil especializado y a todos los docentes que estuvieron presentes durante mi formación profesional, ya que a través de sus experiencias e innovadoras estrategias de enseñanza logran formar profesionales de calidad.

Indira

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como principal objetivo determinar la relación que existe entre la Ley del Código de Ética de la Función Pública N° 27815 y el desempeño directivo administrativo en instituciones educativas de Educación Básica Regular, Manantay-Ucayali, 2022; de manera que la metodología fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un diseño transeccional correlacional, la población estuvo constituida por 50 directivos, con una muestra de 43 directivos que participaron de los cuestionarios aplicados, concluyendo que existe relación directa y significativa entre la Ley del Código de Ética de la Función Pública N° 27815 y el desempeño directivo administrativo en instituciones educativas de Educación Básica Regular, Manantay-Ucayali, 2022, ya que, el resultado 0.541 indica una correlación directa moderada, así también, el valor $\text{Sig.} = 0.000 \leq 0.05$ indica que el resultado fue significativo.

Palabras clave: *Ética profesional; desempeño directivo; administración.*

ABSTRACT

The main objective of this research work was to determine the relationship between the Ley del Código de Ética de la Función Pública N° 27815 and the administrative managerial performance in educational institutions of regular basic education, Manantay-Ucayali, 2022; The population consisted of 155 managers, with a sample of 111 managers who participated in the questionnaires applied, concluding that there is a direct and significant relationship between the Ley del Código de Ética de la Función Pública N° 27815 and the administrative managerial performance in educational institutions of regular basic education, Manantay-Ucayali, 2022, since the result 0.541 indicates a moderate direct correlation, also, the Sig.value = $0.000 \leq 0.05$ indicates that the result was significant.

Keywords: Professional ethics; managerial performance; management.

INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación que se presenta y se titula *Ley del Código de Ética de la Función Pública N° 27815 y desempeño directivo administrativo en instituciones educativas de Educación Básica Regular, Manantay-Ucayali, 2022* cobra inusitada importancia en un contexto nacional y regional en el que las denuncias por corrupción son consuetudinarias, ubicando a los funcionarios públicos en una compleja situación, pues las libertades que hasta hace un tiempo se podían ejercer, a la luz de diferentes situaciones de perjuicio al erario nacional, han pasado a formar parte del corpus de delitos que, como tales son sujetos de sanción.

Es así que la motivación esencial para desarrollar el presente estudio surge de la serie de problemas en cuanto al ejercicio de cargos directivos en diferentes instituciones educativas de la región Ucayali y, en específico, en el distrito de Manantay, pues en muchos de los casos se cuestiona, pese a su antigüedad, la normativa acerca de la ética laboral por considerarla una herramienta de presión y que evita un mejor desempeño de funcionario escolar.

En ese sentido, esta investigación se estructura en cinco puntos principales:

En el Capítulo I: se encuentra el problema de investigación, que considera la descripción y formulación del problema, la justificación, viabilidad y limitaciones de la investigación y la hipótesis de esta; en el Capítulo II: se encuentra el marco teórico, así también se consideran los estudios previos y los conceptos que son esenciales para la comprensión de estudio; en el Capítulo III: el marco metodológico, se precisa cómo se desarrolló la investigación, el tipo y diseño del estudio, la población con la que se trabajó, la técnica e instrumentos empleados y cómo se trataron los datos obtenidos; en el Capítulo IV: los resultados, se presentan, tanto en lo descriptivo como

en lo inferencial; y en el Capítulo V: la discusión, analiza de modo crítico los resultados del estudio, en relación con estudios previos y a la luz de los enfoques que guían la investigación; finalmente se dan las conclusiones y sugerencias, que son segmentos del estudio en el que se concreta y comunica los aportes del estudio y las consideraciones a tomar en cuenta para futuras investigaciones.

INDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA.....	VII
AGRADECIMIENTO.....	VIII
RESUMEN	IX
ABSTRACT	X
INTRODUCCIÓN	XI
ÍNDICE	XIII
ÍNDICE DE FIGURAS	XVI
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	3
1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
1.4. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA	4
1.5. DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO.....	5
1.6. VIABILIDAD	5
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	7
2.1. ANTECEDENTES.....	7
2.2. BASES TEÓRICAS	122
2.3. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	166
2.4. VARIABLES.....	177
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	211
3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	211
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	222
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	222
3.4. VALIDEZ DEL INSTRUMENTO	233
3.5. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	233

CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	244
4.1. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	244
4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	343
4.3. DISCUSIÓN	388
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	422
CONCLUSIONES.....	422
RECOMENDACIONES	444
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	455
ANEXOS	499

ÍNDICE DE TABLAS

	<u>Pág.</u>
Tabla 1 Operacionalización de las variables.....	19
Tabla 2 Distribución de frecuencias de la variable Ley del Código de Ética de la Función Pública N° 27815.....	244
Tabla 3 Distribución de frecuencias de la dimensión Principios y deberes éticos..	255
Tabla 4 Distribución de frecuencias de la dimensión Deberes de la función pública	266
Tabla 5 Distribución de frecuencias de la dimensión Prohibiciones éticas del servidor público.....	277
Tabla 6 Distribución de frecuencias de la dimensión Incentivos, sanciones y procedimiento.....	288
Tabla 7 Distribución de frecuencias de la variable Desempeño directivo administrativo	299
Tabla 8 Distribución de frecuencias de la dimensión Planificación	30
Tabla 9 Distribución de frecuencias de la dimensión Organización	311
Tabla 10 Distribución de frecuencias de la dimensión Dirección	322
Tabla 11 Distribución de frecuencias de la dimensión Control.....	333
Tabla 12 Pruebas de normalidad: Shapiro-Wilk.....	344
Tabla 13 Pruebas de correlación: Rho de Spearman.....	355

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Barras porcentuales de la variable Ley del Código de Ética de la Función Pública N° 27815	244
Figura 2: Barras porcentuales de la dimensión Principios y deberes éticos.....	255
Figura 3: Barras porcentuales de la dimensión Deberes de la función pública	266
Figura 4: Barras porcentuales de la dimensión Prohibiciones éticas del servidor público.....	277
Figura 5: Barras porcentuales de la dimensión Incentivos, sanciones y procedimiento	288
Figura 6: Barras porcentuales de la variable Desempeño directivo administrativo	299
Figura 7: Barras porcentuales de la dimensión Planificación	30
Figura 8: Barras porcentuales de la dimensión Organización	311
Figura 9: Barras porcentuales de la dimensión Dirección	322
Figura 10: Barras porcentuales de la dimensión Control.....	333

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	50
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos.....	51
Anexo 3: Validación y confiabilidad de instrumentos	56
Anexo 4: Evidencias fotográficas	62
Anexo 5: Ley del Código de Ética de la Función Pública N° 27815	70
Anexo 6: Base de datos	75

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

En diferentes naciones de Latinoamérica y conforme va avanzando la tecnología, así como la implementación de nueva normativa respecto de la gestión pública, la detección de problemas en la función de los gestores o de directivos que tienen alta responsabilidad es permanente; es decir, la trasgresión de la normativa relacionada con la ética del funcionario público se ve trastocada en el actuar de estos.

El sector educación no es la excepción, más aún cuando a los directivos escolares se les ha brindado prerrogativas que hacen que la gestión de instituciones educativas de educación básica regular asuma responsabilidades ya no solo de índole académico, sino también administrativo, siendo estos directivos, a la par que responsables de la buena marcha de la institución, sujetos de sanción ante la comisión de alguna falta o delito.

La evidencia de conflictos con la ética y consecuentes falencias en el desempeño administrativo de los funcionarios que dirigen instituciones educativas en países como Brasil es manifiesta, puesto que un estudio realizado al respecto en el que se trata el sistema educativo de este país en general, así como de Panamá, Costa Rica, Chile entre otros de América Latina da cuenta de los problemas de gestión administrativa y faltas éticas en el marco de la pandemia COVID-19 en instituciones escolares y en el sistema educativo de estos países, lo que deviene en faltas y delitos, los mismos que impiden una

mejor calidad de servicio educativo en las instituciones formativas (Gairín y Mercader, 2021).

México vive también situaciones similares, tanto en el desempeño ético como en la gestión administrativa de los funcionarios que dirigen las escuelas, ya que un estudio pone en evidencia que los directivos de instituciones formativas mexicanas tienden a trasgredir la normativa ética, lo que ha ocasiona serios perjuicios en el servicio educativo que se brinda en la escuela (Betanzos, 2017).

En Perú también se vive situaciones de esta naturaleza; es así que un estudio sobre la gestión del programa de mantenimiento de locales escolares afirma que en la ciudad de Lima han cometido faltas en la gestión referida, pues no se ha empleado apropiadamente los fondos entregados para la mejora de los locales y que son depositados en cuentas de cada directivo (Calle, 2018).

Similar situación se ha experimentado en instituciones escolares de Ucayali, donde la gestión administrativa se ve mellada por las faltas contra la ética de la función pública, pues se ha cometido faltas como el uso indebido de locales escolares, modificación de infraestructura de estos sin aviso previo o delitos como la apropiación de fondos de mantenimiento de locales escolares (Ministerio de Educación, 2017).

En tal sentido, se realizó el estudio, de modo que se corrobore o deniegue la realidad descrita.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la Ley del Código de Ética de la Función Pública N° 27815 y el desempeño directivo administrativo en instituciones educativas de Educación Básica Regular, Manantay-Ucayali, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre principios y deberes éticos y desempeño directivo administrativo en instituciones educativas de Educación Básica Regular, Manantay-Ucayali, 2022?
- ¿Qué relación existe entre deberes de la función pública y desempeño directivo administrativo en instituciones educativas de Educación Básica Regular, Manantay-Ucayali, 2022?
- ¿Qué relación existe entre prohibiciones éticas del servidor público y desempeño directivo administrativo en instituciones educativas de Educación Básica Regular, Manantay-Ucayali, 2022?
- ¿Qué relación existe entre incentivos, sanciones y procedimiento y desempeño directivo administrativo en instituciones educativas de Educación Básica Regular, Manantay-Ucayali, 2022?

1.3. Objetivo general y objetivos específicos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la Ley del Código de Ética de la Función Pública N° 27815 y el desempeño directivo administrativo en instituciones educativas de Educación Básica Regular, Manantay-Ucayali, 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre principios y deberes éticos y desempeño directivo administrativo en instituciones educativas de Educación Básica Regular, Manantay-Ucayali, 2022.
- Determinar la relación que existe entre deberes de la función pública y desempeño directivo administrativo en instituciones educativas de Educación Básica Regular, Manantay-Ucayali, 2022.
- Determinar la relación que existe entre prohibiciones éticas del servidor público y desempeño directivo administrativo en instituciones educativas de Educación Básica Regular, Manantay-Ucayali, 2022.
- Determinar la relación que existe entre incentivos, sanciones y procedimiento y el desempeño directivo administrativo en instituciones educativas de Educación Básica Regular, Manantay-Ucayali, 2022.

1.4. Justificación e importancia

El presente estudio se justifica por su pertinencia ya que tiene directa relación con el problema de investigación descrito; así mismo describe la situación y pronostica lo que podría suceder de no tomar medidas oportunas.

También se justifica porque, como toda investigación, aporta en lo teórico y con los aspectos que permitirán desarrollar la investigación, como los cuestionarios y los procesamientos que se realicen.

En lo práctico, porque permite, en tanto se difundan los resultados obtenidos en esta investigación, tomar decisiones pertinentes respecto de las formas de solución de esta problemática que se describe.

En lo teórico, porque esta investigación formará parte del conjunto de estudios que sobre las variables que se abordarán existen, además, actualiza teorías y estudios previos sobre el tema que se desarrolla.

En lo metodológico, porque los procesos de investigación, procesamiento de información y los instrumentos de recolección de datos serán un aporte de esta investigación, además que servirá como antecedente para futuros estudios.

La presente investigación posee importancia, ya que permite contribuir al conocimiento de la percepción de la Ley del Código de Ética de la Función Pública N° 27815 y el desempeño directivo administrativo en la sede de estudio, de modo que, a partir de los resultados, se puedan realizar nuevas investigaciones de carácter experimental o cualitativo que permita el análisis detallado y específico de las variables.

1.5. Delimitación del estudio

Delimitaciones de la investigación:

El tema de investigación es de nivel descriptivo correlacional, lo que permite tener una visión clara del objetivo de la investigación.

Así también, las variables fueron desagregadas en dimensiones e indicadores formulando así los problemas, objetivos e hipótesis.

La población de la investigación fue determinada y seleccionada bajo el criterio de responder a la finalidad de la investigación.

1.6. Viabilidad

Esta investigación fue viable por lo siguiente:

- Se contó con el acceso al lugar de estudio.

- Se gestionó apropiadamente la autorización para la recolección de datos.
- Se contó con los recursos económicos que viabilicen el estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Álvarez (2017) en *Responsabilidad en la función pública. Responsabilidad conceptual: la ética*, concluye

Los servidores públicos enfrentan retos cada vez más complejos. La responsabilidad (accountability) ha dejado de ser una moda administrativa, para convertirse en una demanda más, tanto interna como externa. Estas mejoras de la cultura de la gestión pública dependen de un nuevo diseño del marco constitucional de la responsabilidad pública. Al mismo tiempo, aquella no se desarrolla en un vacío político y las instituciones junto con los procesos de responsabilidad deberían de diseñarse para promover y reforzar estándares crecientes de rendimiento. Igual que hay una diversidad considerable en las funciones de las organizaciones, debería de existir la correspondiente diversidad de formas a las que éstas se sujeten. Por lo que, se necesita una aproximación de contingencias para ajustar las formas de responsabilidad a las funciones de la organización. (p. 242)

Bautista (2017), en *Perfil ético en la profesionalización de los servidores de las administraciones públicas*, concluye

Mediante un perfil ético adecuado, basado en una sana filosofía del servidor público, acompañada de valores, es posible rescatar, revitalizar

y fortalecer el bien interno o alma del servidor público, rescatar su dignidad. La atención debida en el proceso de implementación del perfil público deseable del servidor público brindaría la posibilidad de descartar e impedir ingresar a aquellos aspirantes que sólo codician, ambicionan o anhelan estar en el poder. De seguir omitiendo el perfil ético en los gobiernos y administraciones públicas, seguiremos dando cobijo a los codiciosos y avaros en el gobierno. En consecuencia, las prácticas corruptas seguirán en ascenso y, con ello, la transformación de las instituciones democráticas en oligárquicas. De continuar en este proceso, avanzamos a la desintegración de las estructuras estatales, al gobierno de las corporaciones, al reino de las empresas privadas sometiendo a los Estados. (p. 43)

Rodríguez (2017) en *Formando en competencias éticas a los servidores públicos*, concluye

La competencia de juicio ético se erige como un gozne fundamental para una gestión ética. La formación en ética pública a los servidores ha de contribuir al desarrollo de las competencias asociadas a dicho juicio. Las mismas están en relación con las competencias necesarias para la vida democrática: juicio crítico, escucha y argumentación. Sin olvidar que un juicio ético que sea tal –no una categorización taxativa de lo que es bueno, correcto, etc., sino una evaluación conforme a criterios de prudencia y de justicia– remite también al desarrollo de capacidades de empatía. [...] No se trata en la formación ética de inocular en el sujeto una serie de virtudes al modo de un recetario, sino de potenciar las

intuiciones y las capacidades del mismo para arribar a clarear lo correcto, justo, bueno, etc. Por eso considero que es importante tomar en cuenta, como bisagra en los procesos de formación, la pedagogía de las competencias. Éstas se apoyan en un aprendizaje por la práctica y con una perspectiva interdisciplinar y multiperspectivista. Focalizarse en los procesos y redefinir estrategias pedagógicas. (p. 121)

2.1.2. Antecedentes nacionales

Bonilla y Córdor (2020), en *La ética pública y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ulcumayo - 2018*, concluye

De los datos obtenidos en la investigación, se concluye que existe relación directa entre la variable ética pública y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018, Con un valor de significancia (valor critico observado) $0,000 < 0,005$. (p. 76).

Bellido (2019) en *Aproximaciones a la forma de pensar del servidor público peruano. Diagnóstico de perfiles éticos en una muestra de entidades del sector público. Derrumbando y confirmando mitos: ¿Qué perfiles éticos se podrían empezar a caracterizar a partir de la influencia de los regímenes laborales vigentes?*, concluye que

No hay una sola forma de ser servidor público en el Perú. Contamos con un servicio civil desordenado e inequitativo, producto, entre muchas otras cosas, de mantener tres regímenes laborales con diferentes

marcos legales y con diferentes estructuras de organización y gestión. Ello condiciona a las entidades que aplican estos regímenes para, finalmente, afectar directamente en las percepciones y motivaciones de los servidores públicos. En líneas generales, perciben poca justicia en el manejo de la ética institucional y un clima ético poco coherente, en el que es el propio Estado, personificado en sus entidades, el que no da el ejemplo y no implementa cambios efectivos. [...] Hay una fractura entre los valores éticos que proclama nuestro Código de Ética de la Función Pública (y otras normas éticas) y su aplicación posible y viable en la práctica laboral, pues no hay documentos orientadores o dinámicas internas en cada entidad (comisiones de ética o áreas especializadas), que contribuyan a promover o consolidar verdadera consciencia ética, con el probable cambio de perfiles éticos de los servidores. Debemos buscar convertirnos en seres éticos, más por nuestros actos o ejemplos que por lo que sabemos o decimos (pp. 100-101).

Meza (2019), en *Conocimiento y aplicación de la Ley N° 27815: Ley del Código de Ética de la Función Pública en la Gerencia Subregional de Bagua, Amazonas 2019*, concluye

Existe un nivel de conocimiento malo sobre la Ley del Código de Ética de la Función Pública en una mayor proporción de servidores públicos (40 %); asimismo los aspectos que más refieren conocer los servidores públicos sobre el código de ética son: Sectores a los que rige la ley del código de ética de la función pública (91.4 %), Principios y deberes éticos del servidor público (77.1 %), Uso adecuado de los bienes del estado

(77.1 %). La mayoría (60 %) de servidores públicos considera un nivel medio de aplicación de la Ley del Código de Ética de la Función Pública. No existe relación entre el nivel de conocimiento y nivel de aplicación de la Ley del Código de Ética de la Función Pública ($p=0.538>0.05$) en el presente estudio, lo que significa que el nivel de conocimiento no influyó en el nivel de aplicación, por tanto, ambas variables son independientes entre sí. (p. 50).

Kuentas (2018) en *Ley del Código de ética de la función pública y el desempeño laboral de los trabajadores de la Carrera de Derecho de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios – 2018*, concluye

Existe correlación entre las variables Ley del código de la función pública y el desempeño laboral de los trabajadores de la carrera de Derecho de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. El nivel de la Ley del código de la ética de la función pública es BUENO en un 55,6 % en cuanto a sus componentes como: eficiencia, responsabilidad, ventajas indebidas, amonestación y la propuesta de desempeño laboral de los trabajadores de la carrera de Derecho es REGULAR en un 43,7 % (p. 64).

Noa (2017) en *La ética profesional y su relación con la gestión administrativa en la sede central del Gobierno Regional de Tacna, periodo 2016*, concluye

La Ética Profesional se relaciona directa y significativamente con la gestión administrativa de la sede central del Gobierno Regional de

Tacna. Por lo que la Ética cumple un rol fundamental en el desarrollo de las funciones administrativas de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, ya que influye en las decisiones buenas o malas sobre las normas, presupuestos, proyectos, inversiones, directivas, entre otros. La falta de Ética Profesional ocasionaría una deficiente labor administrativa en las entidades públicas causando perjuicios económicos y subdesarrollo para la población (p. 89).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Ley del Código de Ética de la Función Pública N° 27815

2.2.1.1. Definición de ética

Espinoza y Calva (2020) refieren que la ética puede ser entendida como un constructo social que regula la conducta de los individuos en un contexto dado.

Abreu (2017) indica que la ética está relacionada con las obligaciones del hombre y es sinónimo de filosofía moral. Las acciones del ser humano son cuestionables y punto de partida del ejercicio reflexivo sobre el hecho moral que constituyen, quiere esto decir, que todo acto parte del concepto moral que el sujeto tenga, de ahí que estas acciones puedan ser calificadas de “malas” o “buenas”, “correctas” o “incorrectas”, según los códigos existentes, lo cual justifica la adopción de uno u otro sistema moral.

2.2.1.2. Definición de ética profesional

Según la UNODC (2019) refiere que la ética profesional se preocupa de establecer principalmente a los valores, principios y normas subyacentes a las responsabilidades y el ejercicio de una profesión.

Añade que, la ética profesional encarna los valores y los objetivos de una profesión, como la transparencia y la rendición de cuentas, la prestación de servicios eficaces y de alta calidad y la responsabilidad ante el cliente o consumidor. El cumplimiento de la ética profesional protege tanto al profesional individual como al honor de la profesión.

Es así que, la ética profesional puede incluir normas para realizar un servicio profesional que también sean exigidas en fuentes con carácter legal, como leyes y reglamentos administrativos. Los profesionales suelen tener experiencia que va más allá de la comprensión de un no profesional. Esto significa que el cliente no puede evaluar plenamente la calidad del trabajo del profesional, y deposita su confianza en él como miembro de un grupo profesional que se apega a ciertas normas.

Para Kuentas (2018), comprende el conjunto de normas y valores que hacen mejorar el desarrollo de las actividades profesionales. Es también considerada como la que establece pautas éticas del desarrollo laboral, con todos los valores que tienen los seres humanos; así también, su objetivo es pretender regular las actividades cotidianas que se efectúan en el marco profesional, incluido la disciplina, eficiencia, honradez, responsabilidad, decoro y otras más.

2.2.1.3. Ética de la función pública

Según la Ley N° 27815, es el desempeño del funcionario público en el marco de los principios siguientes (Capítulo II, artículo 6):

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.

2.2.1.4. Dimensiones de Ley del Código de Ética de la Función Pública N° 27815

Ley que establece los principios, deberes, prohibiciones éticas, incentivos, sanciones y procedimiento contemplados en el Código de Ética de la Función Pública y que rigen para los servidores públicos de las entidades de la Administración Pública.

2.2.1.5. Base legal

Ley del Código de Ética de la Función Pública N° 27815.

2.2.2. Desempeño directivo administrativo

2.2.2.1. Definición

Ruiz (2022) define esta variable como “la capacidad para definir, evaluar los recursos disponibles para obtener los mejores resultados propuestos por la organización y en base a ello alcanzar las metas propuestas.” (p. 328)

Añade también que este desempeño debe buscar mejorar los factores de desempeño de la gestión laboral dentro de una organización, se busca una adecuada y optima eficiencia para obtener los mejores resultados. Lo más prioritario es buscar la medida necesaria para obtener el objetivo esperado sea

a corto, mediano o largo plazo, ejecutando correctamente los recursos disponibles y en base a ello llegar a la satisfacción que requiere el usuario.

2.2.2.2. Dimensiones

Las dimensiones que se consideran, según Wong (2016), son:

- Planeación: Establecer objetivos, metas, políticas que guíen el desarrollo de las actividades del proceso administrativo y prever los recursos humanos, materiales y financieros requeridos para su logro.
- Organización: Determinar las estructuras de los órganos de la institución educativa, comisiones de trabajo, horarios, para desarrollar las funciones asignadas a cada miembro del personal de la institución educativa.
- Dirección: Ejercer la autoridad conferida para el puesto, en la orientación de los miembros del personal, para que se alcancen los objetivos propuestos y metas propuestas mediante el desarrollo adecuado de las actividades en la institución educativa.
- Control: Evaluar y corregir la ejecución de las actividades, con el fin de asegurar la obtención de los objetivos y metas programadas.

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre la Ley del Código de Ética de la Función Pública N° 27815 y el desempeño directivo administrativo en instituciones educativas de Educación Básica Regular, Manantay-Ucayali, 2022.

– **Hipótesis específicas**

- Existe relación directa y significativa entre principios y deberes éticos y desempeño directivo administrativo en instituciones educativas de Educación Básica Regular, Manantay-Ucayali, 2022.
- Existe relación directa y significativa entre deberes de la función pública y desempeño directivo administrativo en instituciones educativas de Educación Básica Regular, Manantay-Ucayali, 2022.
- Existe relación directa y significativa entre prohibiciones éticas del servidor público y desempeño directivo administrativo en instituciones educativas de Educación Básica Regular, Manantay-Ucayali, 2022.
- Existe relación directa y significativa entre incentivos, sanciones y procedimiento y desempeño directivo administrativo en instituciones educativas de Educación Básica Regular, Manantay-Ucayali, 2022.

2.4. Variables

Las variables en estudio son las siguientes:

Variable 1: Ley del Código de Ética de la Función Pública N° 27815

Dimensiones:

Principios y deberes éticos

Deberes de la función pública

Prohibiciones éticas del servidor público

Incentivos, sanciones y procedimiento

Variable 2: Desempeño directivo administrativo

Dimensiones:

Planificación

Organización

Dirección

Control

Tabla 1
Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala valorativa
Ley del Código de Ética de la Función Pública N° 27815	Ley que establece los principios, deberes, prohibiciones éticas, incentivos, sanciones y procedimiento contemplados en el Código de Ética de la Función Pública y que rigen para los servidores públicos de las entidades de la Administración Pública.	Esta variable se operacionaliza en las siguientes dimensiones: Principios y deberes éticos, Deberes de la función pública, Prohibiciones éticas del servidor público, Incentivos, sanciones y procedimiento.	Principios y deberes éticos Deberes de la función pública Prohibiciones éticas del servidor público Incentivos, sanciones y procedimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Respeto - Probidad - Eficiencia - Idoneidad - Veracidad - Lealtad y obediencia - Justicia y equidad - Lealtad al Estado de Derecho <hr/> <ul style="list-style-type: none"> - Neutralidad - Transparencia - Discreción - Ejercicio adecuado al cargo - Uso adecuado de los Bienes del Estado - Responsabilidad <hr/> <ul style="list-style-type: none"> - Mantener intereses de conflicto - Obtener ventajas indebidas - Realizar actividades de proselitismo político - Hacer mal uso de información privilegiada - Presionar, amenazar y/o acosar <hr/> <ul style="list-style-type: none"> - Órgano de la Alta Dirección - Sanciones - Obligación de comunicar transgresión del Código - Procedimiento - Registro de sanciones 	Alto Medio Bajo
Desempeño directivo administrativo	Ruiz (2022) define esta variable como "la capacidad para	Esta variable se operacionaliza en las siguientes	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> - Planifica los documentos de gestión en acuerdo con la comunidad educativa 	Alto Medio Bajo

<p>definir, evaluar los recursos disponibles para obtener los mejores resultados propuestos por la organización y en base a ello alcanzar las metas propuestas.” (p. 328)</p>	<p>dimensiones: Planificación, Organización, Dirección, Control.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Fija metas y objetivos institucionales - Asigna recursos necesarios para alcanzar las metas - Las metas formuladas facilitan el logro de los objetivos
	<p>Organización</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Estructura organizativa definida - Estructura organizativa pertinente - Líneas de autoridad definidas en el organigrama - Organiza actividades en acuerdo con toda la comunidad educativa
	<p>Dirección</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Clima institucional propicio - Identifica y divulga buenas prácticas laborales - Promueve buena comunicación director-docente - Motiva a la comunidad educativa
	<p>Control</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Promueve el cumplimiento de funciones, deberes y derechos de la comunidad educativa - Realiza seguimiento de la gestión curricular docente - Posee un sistema de información de los alumnos - Facilita y controla materiales útiles en las sesiones de clase

Nota. Elaboración propia

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

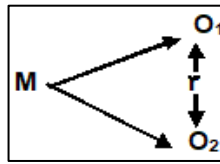
3.1. Diseño de la investigación

En correspondencia con los objetivos propuestos esta investigación es descriptiva, correlacional, el cual según Hernández y Mendoza (2018) “es un estudio que permite seleccionar una serie de cuestiones y se miden cada una de ellas, independientemente para así describir lo investigado”, pues en la problemática objeto de la investigación, se evidenciarán sistemáticamente las manifestaciones de las variables e indicadores de manera independiente, que permitirá reconocer cómo es el vínculo entre la percepción de la Ley del Código de Ética de la Función Pública N° 27815 y el desempeño directivo administrativo.

Según Hernández y Mendoza (2018) el estudio de correlación tiene como finalidad determinar el grado de relación o asociación existente entre dos o más variables, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación y puede aportar indicios sobre las posibles causas de un fenómeno.

Siguiendo lo expuesto por Hernández y Mendoza (2018), la investigación es de diseño no experimental, descriptivo correlacional de corte transversal. Es no experimental puesto que no se realizará ningún tipo de manipulación de variables. Asimismo, es transversal, debido a que la medición de las variables, y la consiguiente aplicación de instrumentos, se harán en un solo corte, en un solo momento en el tiempo (Sánchez, 2019).

El esquema es:



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la variable 1: Ley del Código de Ética de la Función Pública N° 27815

O₂ = Observación de la variable 2: Desempeño directivo administrativo

r = Correlación entre las variables.

3.2. Población y muestra

La población estuvo constituida por el total de docentes de dos instituciones educativas de Educación Básica Regular del distrito de Manantay, haciendo un total de 54 maestros.

La muestra estuvo compuesta por 43 maestros, cantidad obtenida a partir del muestreo no probabilístico, en función de la accesibilidad y predisposición de cada unidad muestral a responder el cuestionario, excluyéndose a los docentes que debido a sus horarios no estaban en las sedes institucionales, habían inasistido y/o no quisieron participar del estudio.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta, acerca de la cual, Escudero y Cortez (2018), indican que consiste en la formulación de interrogantes que serán aplicadas de manera directa o indirecta a las unidades de investigación para conocer su percepción sobre un determinado fenómeno.

Los instrumentos fueron dos cuestionarios, cada uno para recoger datos de cada variable.

3.4. Validez del instrumento

El instrumento de recolección de datos fue validado mediante juicio de expertos, además de determinar su consistencia interna mediante el análisis de fiabilidad Alfa de Cronbach.

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información

Los datos fueron procesados mediante la elaboración de una base de datos, así también, se tabularon los datos según los intervalos calculados para poder elaborar las tablas de distribución de frecuencias y sus respectivos gráficos, así también, se aplicaron pruebas de normalidad que determinaron el estadístico de correlación a aplicar.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados

4.1.1. Procesamiento de datos de la Variable Ley del Código de Ética de la Función Pública N° 27815

Tabla 2

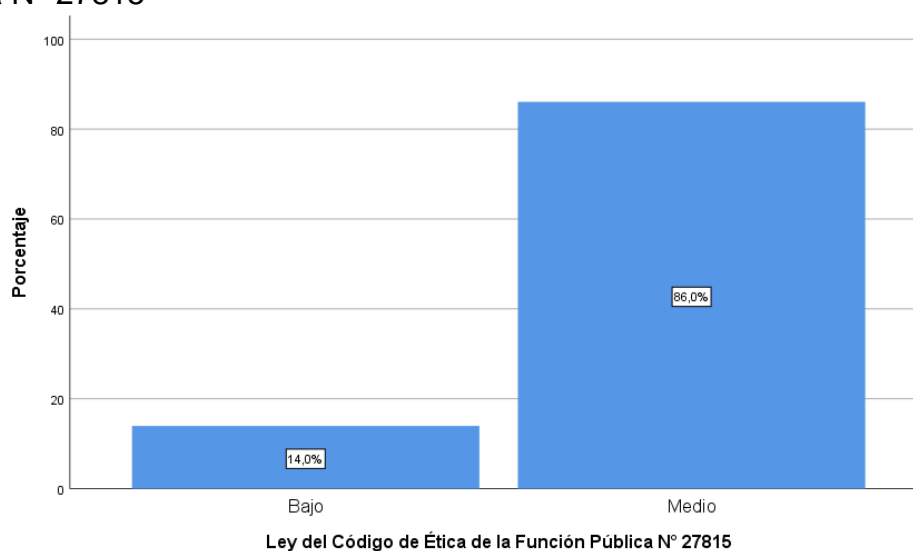
Distribución de frecuencias de la variable Ley del Código de Ética de la Función Pública N° 27815

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	14,0	14,0	14,0
	Medio	37	86,0	86,0	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: Anexo 5.

Figura 1

Barras porcentuales de la variable Ley del Código de Ética de la Función Pública N° 27815



Fuente: Tabla 2.

La tabla y su figura muestran que, en cuanto a la variable Ley del Código de Ética de la Función Pública N° 27815, 86% de los participantes se ubicaron en el nivel medio, mientras que 14% se ubicaron en el nivel bajo.

4.1.2. Procesamiento de datos de la dimensión Principios y deberes éticos

Tabla 3

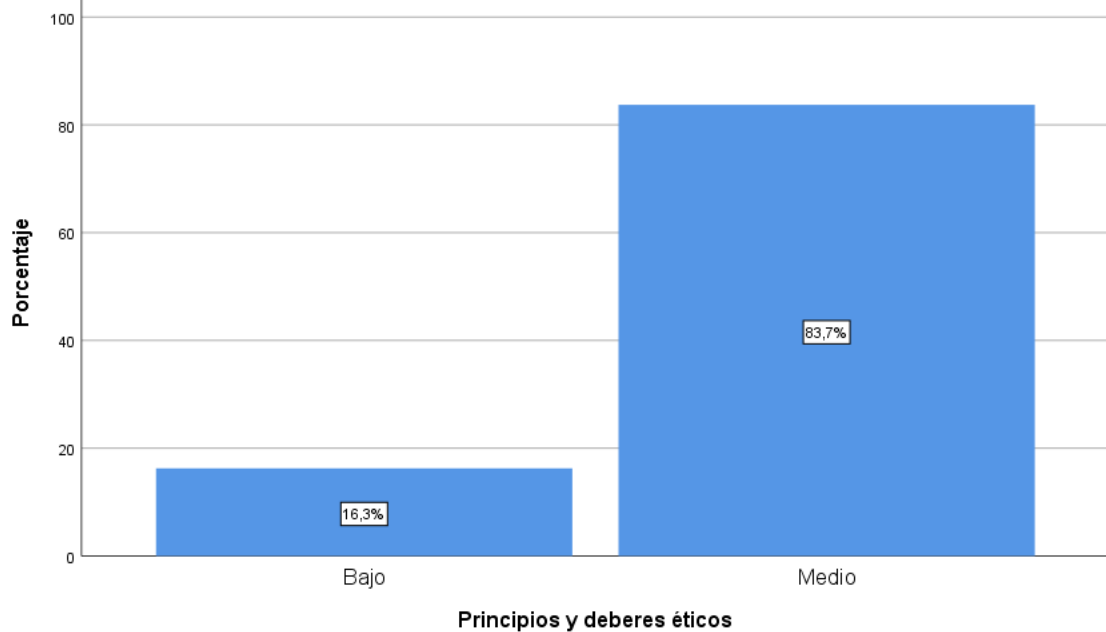
Distribución de frecuencias de la dimensión Principios y deberes éticos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	16,3	16,3	16,3
	Medio	36	83,7	83,7	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: Anexo 5.

Figura 2

Barras porcentuales de la dimensión Principios y deberes éticos



Fuente: Tabla 3.

La tabla y su figura muestran que, en cuanto a la dimensión Principios y deberes éticos, 83.7% de los participantes se ubicaron en el nivel medio, mientras que 16.3% se ubicaron en el nivel bajo.

4.1.3. Procesamiento de datos de la dimensión Deberes de la función pública

Tabla 4

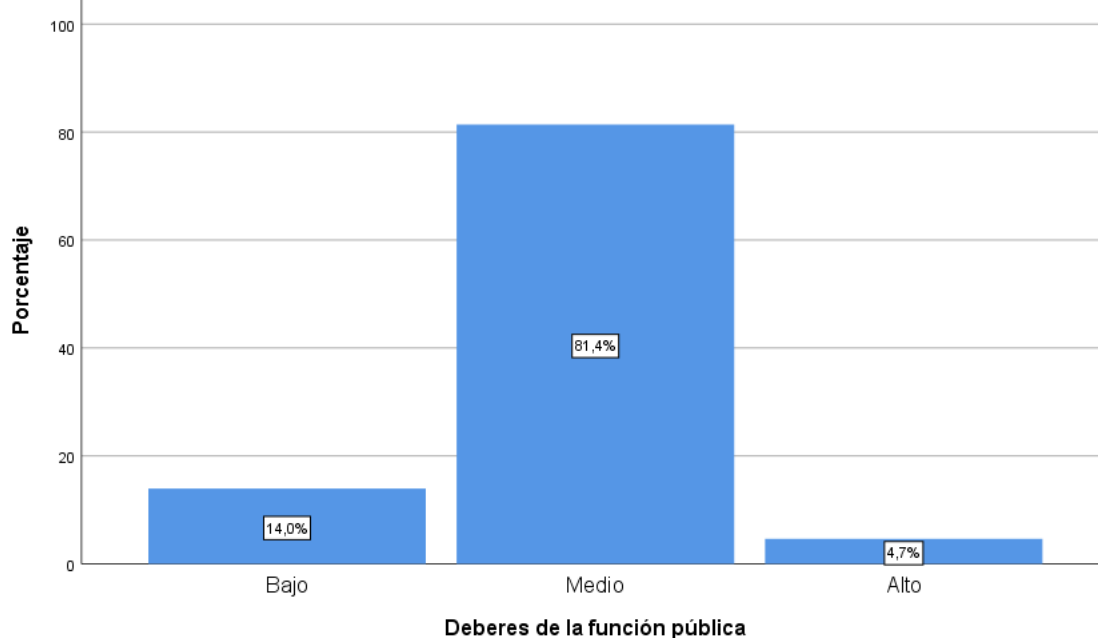
Distribución de frecuencias de la dimensión Deberes de la función pública

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	14,0	14,0	14,0
	Medio	35	81,4	81,4	95,3
	Alto	2	4,7	4,7	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: Anexo 5.

Figura 3

Barras porcentuales de la dimensión Deberes de la función pública



Fuente: Tabla 4.

La tabla y su figura muestran que, en cuanto a la dimensión Deberes de la función pública, 81.4% de los participantes se ubicaron en el nivel medio, mientras que 14% se ubicaron en el nivel bajo y 4.7% en el nivel alto.

4.1.4. Procesamiento de datos de la dimensión Prohibiciones éticas del servidor público

Tabla 5

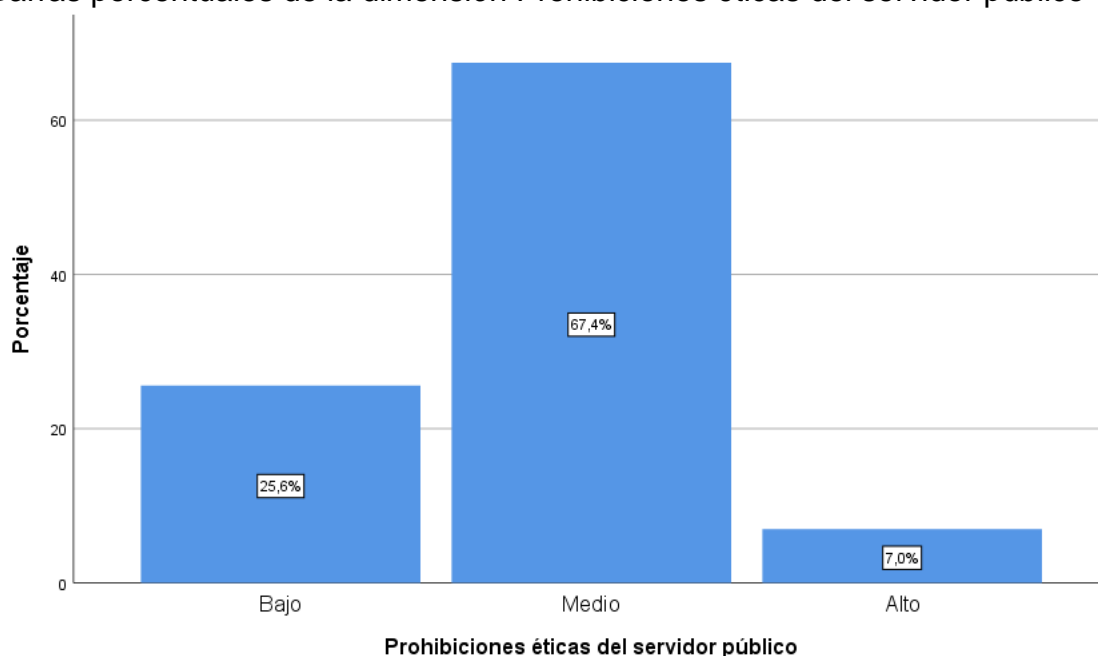
Distribución de frecuencias de la dimensión Prohibiciones éticas del servidor público

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	11	25,6	25,6	25,6
	Medio	29	67,4	67,4	93,0
	Alto	3	7,0	7,0	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: Anexo 5.

Figura 4

Barras porcentuales de la dimensión Prohibiciones éticas del servidor público



Fuente: Tabla 5.

La tabla y su figura muestran que, en cuanto a la dimensión Prohibiciones éticas del servidor público, 67.4% de los participantes se ubicaron en el nivel medio, mientras que 25.6% se ubicaron en el nivel bajo y 7% en el nivel alto.

4.1.5. Procesamiento de datos de la dimensión Incentivos, sanciones y procedimiento

Tabla 6

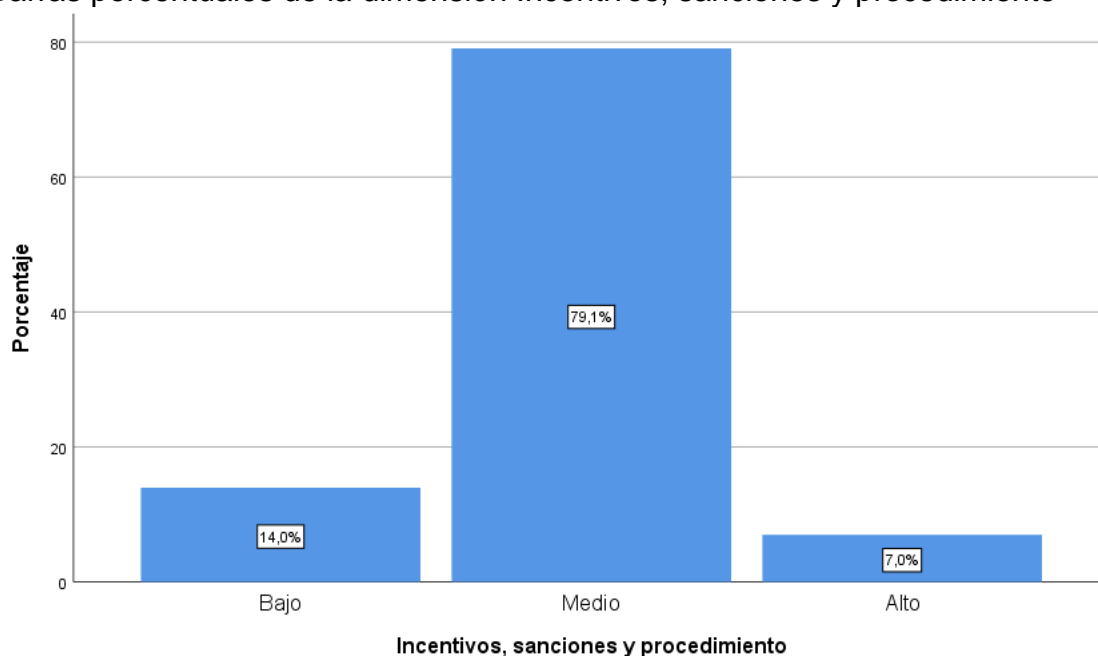
Distribución de frecuencias de la dimensión Incentivos, sanciones y procedimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	14,0	14,0	14,0
	Medio	34	79,1	79,1	93,0
	Alto	3	7,0	7,0	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: Anexo 5.

Figura 5

Barras porcentuales de la dimensión Incentivos, sanciones y procedimiento



Fuente: Tabla 6.

La tabla y su figura muestran que, en cuanto a la dimensión Incentivos, sanciones y procedimiento, 79.1% de los participantes se ubicaron en el nivel medio, mientras que 14% se ubicaron en el nivel bajo y 7% en el nivel alto.

4.1.6. Procesamiento de datos de la variable Desempeño directivo administrativo

Tabla 7

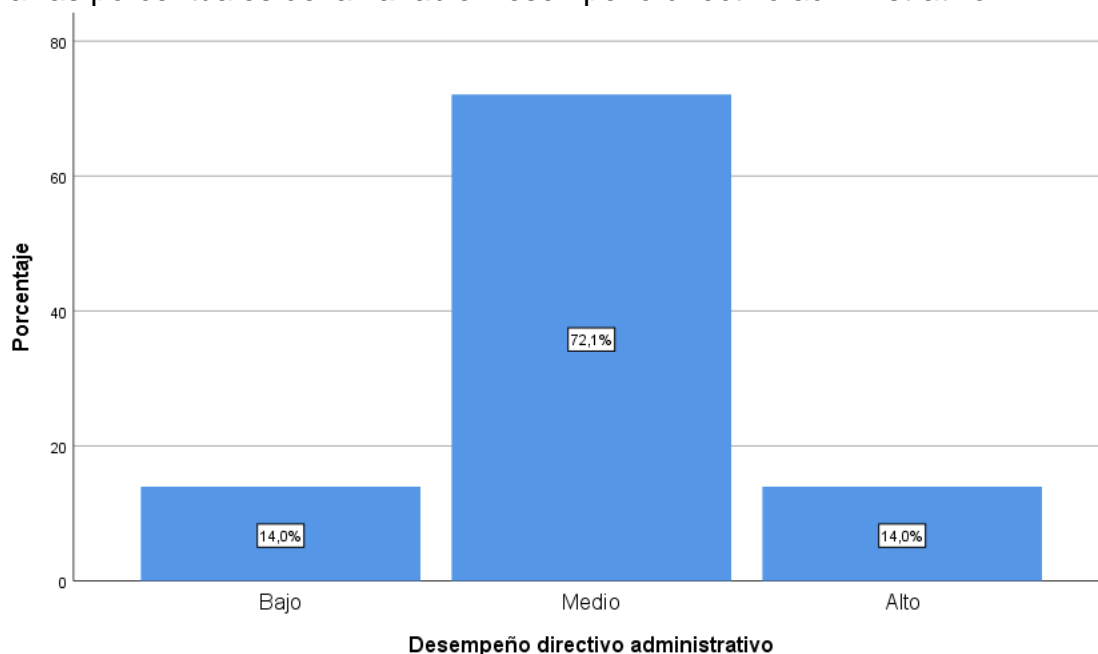
Distribución de frecuencias de la variable Desempeño directivo administrativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	14,0	14,0	14,0
	Medio	31	72,1	72,1	86,0
	Alto	6	14,0	14,0	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: Anexo 5.

Figura 6

Barras porcentuales de la variable Desempeño directivo administrativo



Fuente: Tabla 7.

La tabla y su figura muestran que, en cuanto a la variable Desempeño directivo administrativo, 72.1% de los participantes se ubicaron en el nivel medio, mientras que 14% se ubicaron en el nivel bajo y 14% en el nivel alto.

4.1.7. Procesamiento de datos de la dimensión Planificación

Tabla 8

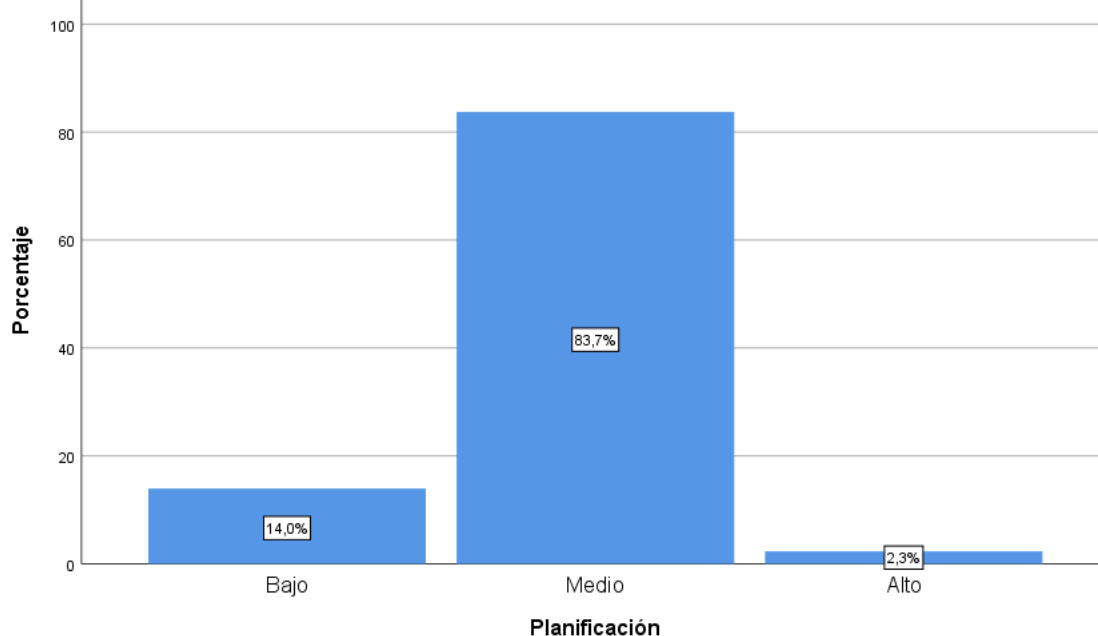
Distribución de frecuencias de la dimensión Planificación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	14,0	14,0	14,0
	Medio	36	83,7	83,7	97,7
	Alto	1	2,3	2,3	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: Anexo 5.

Figura 7

Barras porcentuales de la dimensión Planificaci



Fuente: Tabla 8.

La tabla y su figura muestran que, en cuanto a la dimensión Planificación, 83.7% de los participantes se ubicaron en el nivel medio, mientras que 14% se ubicaron en el nivel bajo y 2.3% en el nivel alto.

4.1.8. Procesamiento de datos de la dimensión Organización

Tabla 9

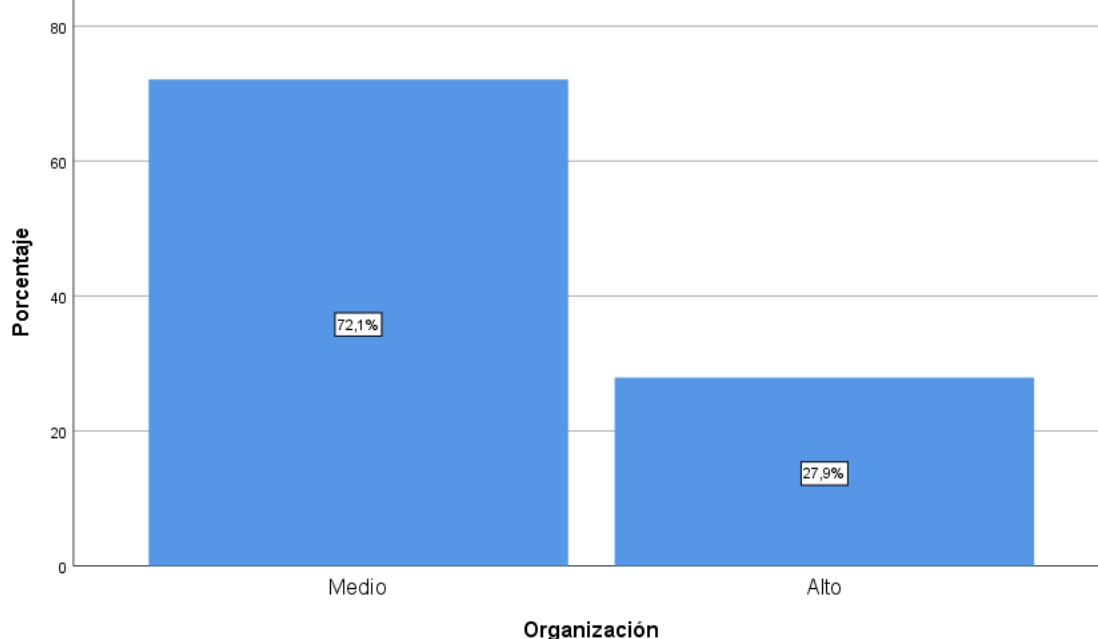
Distribución de frecuencias de la dimensión Organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	31	72,1	72,1	72,1
	Alto	12	27,9	27,9	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: Anexo 5.

Figura 8

Barras porcentuales de la dimensión Organización



Fuente: Tabla 9.

La tabla y su figura muestran que, en cuanto a la dimensión Organización, 72.1% de los participantes se ubicaron en el nivel medio, mientras que 27.9% se ubicaron en el nivel alto.

4.1.9. Procesamiento de datos de la Dimensión Dirección

Tabla 10

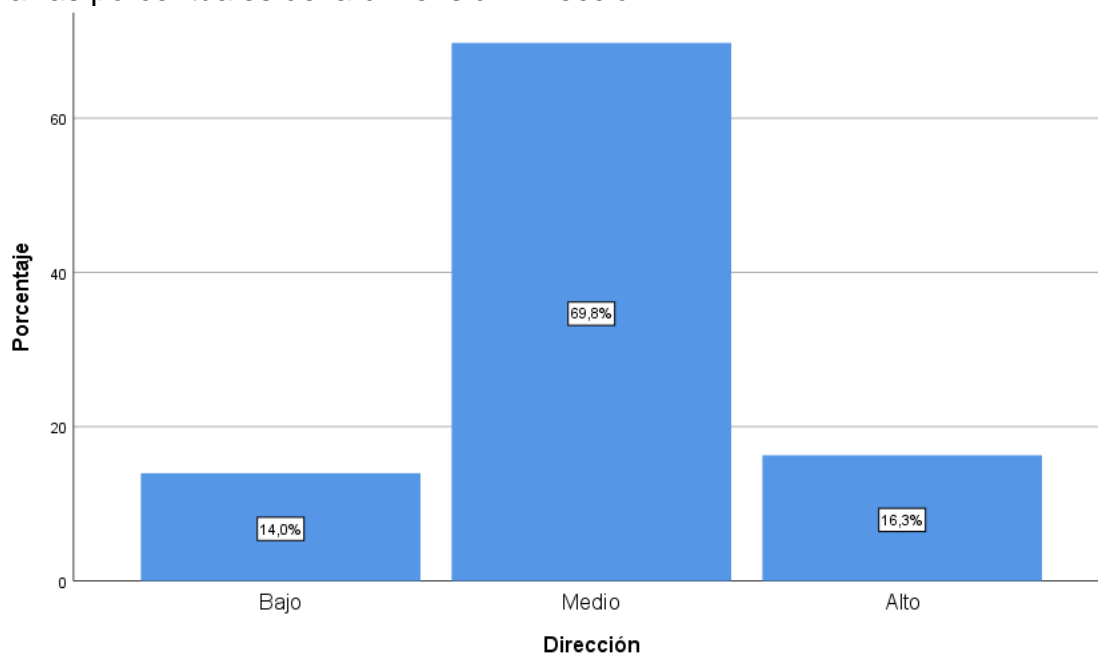
Distribución de frecuencias de la dimensión Dirección

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	14,0	14,0	14,0
	Medio	30	69,8	69,8	83,7
	Alto	7	16,3	16,3	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: Anexo 5.

Figura 9

Barras porcentuales de la dimensión Dirección



Fuente: Tabla 10.

La tabla y su figura muestran que, en cuanto a la dimensión Dirección, 69.8% de los participantes se ubicaron en el nivel medio, mientras que 16.3% se ubicaron en el nivel alto y 14% en el nivel bajo.

4.1.10. Procesamiento de datos de la dimensión Control:

Tabla 21

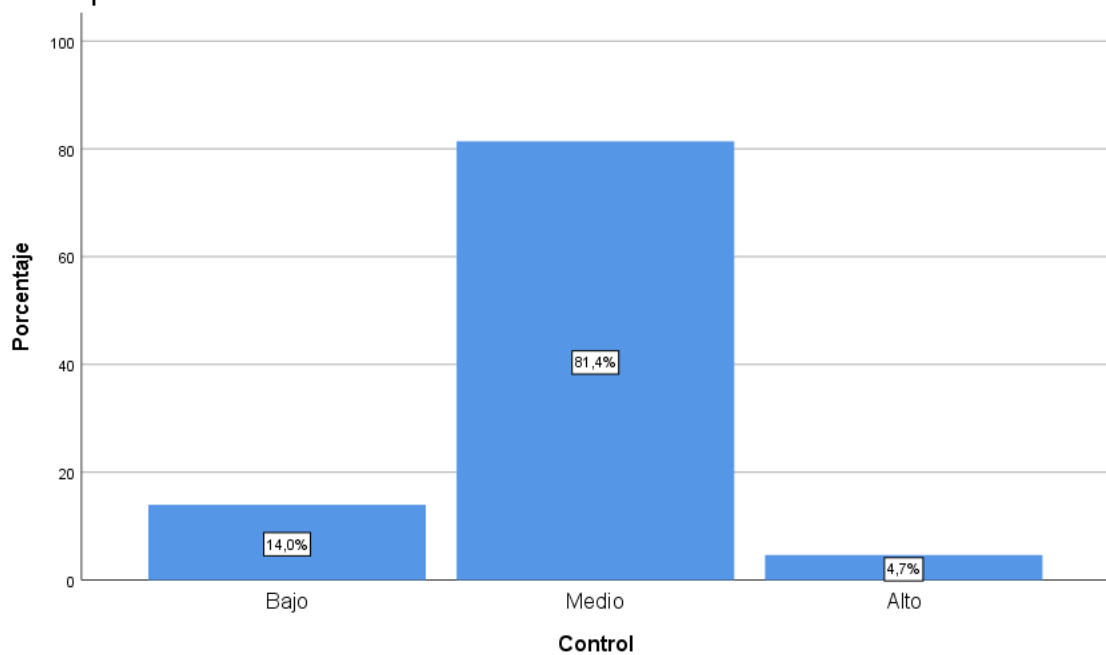
Distribución de frecuencias de la dimensión Control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	14,0	14,0	14,0
	Medio	35	81,4	81,4	95,3
	Alto	2	4,7	4,7	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: Anexo 5.

Figura 10

Barras porcentuales de la dimensión Control



Fuente: Tabla 11.

La tabla y su figura muestran que, en cuanto a la dimensión Control, 81.4% de los participantes se ubicaron en el nivel medio, mientras que 14% se ubicaron en el nivel bajo y 4.7% en el nivel alto.

4.2. Prueba de hipótesis

Con la finalidad de comprobar si las hipótesis planteadas previamente se cumplen, se realizaron los procedimientos propios de la estadística inferencial, siendo el primero de ellos el cálculo de pruebas de bondad de ajuste, como se muestra a continuación:

Tabla 12
Pruebas de normalidad: Shapiro-Wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Ley del Código de Ética de la Función Pública N° 27815	,818	43	,000
Principios y deberes éticos	,842	43	,000
Deberes de la función pública	,866	43	,000
Prohibiciones éticas del servidor público	,935	43	,018
Incentivos, sanciones y procedimiento	,925	43	,008
Desempeño directivo administrativo	,674	43	,000

Fuente: IBM Statistics SPSS 25.

Los resultados de las pruebas de normalidad Shapiro-Wilks (debido a que la cantidad de participantes es menor que 50) demuestran que los datos, tanto la variable Ley del Código de Ética de la Función Pública N° 27815, sus dimensiones Principios y deberes éticos, Deberes de la función pública, Prohibiciones éticas del servidor público y Incentivos, sanciones y procedimiento, como la variable Desempeño directivo administrativo, poseen una distribución que no se ajusta a la normal ($\text{Sig.} \leq 0.05$), por lo tanto, se aplicará un estadístico de naturaleza no paramétrica, determinándose la aplicación del estadístico Rho de Spearman, como se muestra a continuación:

Tabla 13
Pruebas de correlación: Rho de Spearman

		Desempeño directivo administrativo	
Rho de Spearman	Ley del Código de Ética de la Función Pública N° 27815	Valor	,541
		Sig. (bilateral)	,000
		N	43
	Principios y deberes éticos	Valor	,429
		Sig. (bilateral)	,004
		N	43
	Deberes de la función pública	Valor	,336
	Sig. (bilateral)	,028	
	N	43	
Prohibiciones éticas del servidor público	Valor	,377	
	Sig. (bilateral)	,013	
	N	43	
Incentivos, sanciones y procedimiento	Valor	,304	
	Sig. (bilateral)	,048	
	N	43	

Fuente: IBM Statistics SPSS 25.

- Contraste de hipótesis general

H₀: No existe relación directa y significativa entre la Ley del Código de Ética de la Función Pública N° 27815 y el desempeño directivo administrativo en instituciones educativas de Educación Básica Regular, Manantay-Ucayali, 2022.

H_a: Existe relación directa y significativa entre la Ley del Código de Ética de la Función Pública N° 27815 y el desempeño directivo administrativo en instituciones educativas de Educación Básica Regular, Manantay-Ucayali, 2022.

Decisión: El resultado 0.541 indica una correlación directa moderada, así también, el valor Sig.= 0.000 \leq 0.05 indica que el resultado fue significativo, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, existe relación directa y significativa entre la Ley del Código de Ética de la Función

Pública N° 27815 y el desempeño directivo administrativo en instituciones educativas de Educación Básica Regular, Manantay-Ucayali, 2022.

- Contraste de hipótesis específica 1

H₀₁: No existe relación directa y significativa entre principios y deberes éticos y desempeño directivo administrativo en instituciones educativas de Educación Básica Regular, Manantay-Ucayali, 2022.

H_{a1}: Existe relación directa y significativa entre principios y deberes éticos y desempeño directivo administrativo en instituciones educativas de Educación Básica Regular, Manantay-Ucayali, 2022.

Decisión: El resultado 0.429 indica una correlación directa moderada, así también, el valor Sig.= 0.004 \leq 0.05 indica que el resultado fue significativo, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, existe relación directa y significativa entre principios y deberes éticos y desempeño directivo administrativo en instituciones educativas de Educación Básica Regular, Manantay-Ucayali, 2022.

- Contraste de hipótesis específica 2

H₀₂: No existe relación directa y significativa entre deberes de la función pública y desempeño directivo administrativo en instituciones educativas de Educación Básica Regular, Manantay-Ucayali, 2022.

H_{a2}: Existe relación directa y significativa entre deberes de la función pública y desempeño directivo administrativo en instituciones educativas de Educación Básica Regular, Manantay-Ucayali, 2022.

Decisión: El resultado 0.336 indica una correlación directa baja, así también, el valor $\text{Sig.} = 0.028 \leq 0.05$ indica que el resultado fue significativo, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, existe relación directa y significativa entre deberes de la función pública y desempeño directivo administrativo en instituciones educativas de Educación Básica Regular, Manantay-Ucayali, 2022.

- Contraste de hipótesis específica 3

H₀₃: No existe relación directa y significativa entre prohibiciones éticas del servidor público y desempeño directivo administrativo en instituciones educativas de Educación Básica Regular, Manantay-Ucayali, 2022.

H_{a3}: Existe relación directa y significativa entre prohibiciones éticas del servidor público y desempeño directivo administrativo en instituciones educativas de Educación Básica Regular, Manantay-Ucayali, 2022.

Decisión: El resultado 0.377 indica una correlación directa baja, así también, el valor $\text{Sig.} = 0.013 \leq 0.05$ indica que el resultado fue significativo, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, existe relación directa y significativa entre prohibiciones éticas del servidor público y desempeño directivo administrativo en instituciones educativas de Educación Básica Regular, Manantay-Ucayali, 2022.

- Contraste de hipótesis específica 4

H₀₃: No existe relación directa y significativa entre incentivos, sanciones y procedimiento y desempeño directivo administrativo en instituciones educativas de Educación Básica Regular, Manantay-Ucayali, 2022.

H_{a3}: Existe relación directa y significativa entre incentivos, sanciones y procedimiento y desempeño directivo administrativo en instituciones educativas de Educación Básica Regular, Manantay-Ucayali, 2022.

Decisión: El resultado 0.304 indica una correlación directa baja, así también, el valor $\text{Sig.} = 0.048 \leq 0.05$ indica que el resultado fue significativo, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, existe relación directa y significativa entre incentivos, sanciones y procedimiento y desempeño directivo administrativo en instituciones educativas de Educación Básica Regular, Manantay-Ucayali, 2022.

4.3. Discusión de resultados

Esta discusión parte por respuestas a las interrogantes ¿qué relación existe entre la Ley del Código de Ética de la Función Pública N° 27815 y el desempeño directivo administrativo en instituciones educativas de Educación Básica Regular, Manantay-Ucayali? y ¿qué relación existe entre las dimensiones principios y deberes éticos, deberes de la función pública, prohibiciones éticas del servidor público e incentivos, sanciones y procedimiento y el desempeño directivo administrativo en instituciones educativas de Educación Básica Regular?, las que se han logrado responder a través de los resultados de esta investigación.

En efecto, se evidencia una relación directa entre las variables que se ha estudiado, es decir, al encontrarse que en lo que se refiere a la ley N° 27 815, la percepción del desempeño es regular, también la gestión administrativa en las instituciones en las que se desarrolló la investigación se la percibe en un nivel

regular; lo que permite comprender que es necesario mejorar los aspectos que devienen en falencias sustanciales y que permitan superar esta realidad.

Álvarez (2017) halló, en su investigación, que es necesario mejorar la gestión pública, así, las formas diversas de formar en calidad a los servidores no son en sí mismas una actividad superficial, por el contrario, son urgentes para optimizar la atención; además, es necesario que se fomente la cultura de excelencia para la atención al público, dejando de lado cualquier otro interés subrepticio, pues esto contamina la labor de la gestión pública, soslayando los elementos éticos; así mismo, tiene que implementarse mecanismos que regulen y acompañen al servidor en su desempeño y en su productividad: consecuentemente, se garantizaría los hallazgos de Bonilla y Córdor (2020), quienes sostiene que la ética del servidor está en relación directa con su desempeño; es decir que a mejor ética, mejor servicio; sin embargo, esta realidad podría manifestarse en sentido inverso.

Para Rodríguez (2017), lo ético va más allá del saber qué labores o funciones desempeñar, es decir, no basta con que el servidor público conozca sus quehaceres de modo preciso y cabal, sino que en términos prácticos demuestre que sabe realizar cada una de sus obligaciones, claro está, en el marco de lo que refiere conocer, que es, precisamente, la ética; por ejemplo Kuentas (2018) encontró que un grupo de trabajadores del sector público tenía un buen conocimiento de lo establecido en la normativa acerca de la ética, pero su desempeño era solo regular; en consecuencia, es importante saber, pero es tan relevante como actuar.

En tal sentido, se evidencia que se percibe que el desempeño en el marco de la ley N° 27815 en un nivel regular (tablas 1-6), lo que denota que hay ciertas dificultades o falencias de los servidores, en lo que se refiere a trabajar en el

marco de la normativa y del buen servicio público, lo que resulta alarmante al tratarse de instituciones educativas de educación básica regular, puesto que forman a seres humanos.

Bellido (2019) concluyó en su investigación que el Estado como sistema no aporta lo suficiente para que el servidor público, que ha demostrado que conoce la legislación sobre la ética, desarrolle sus labores en el marco deontológico esperado, es más, las mismas políticas de trabajo y las condiciones propias del trabajador en cuanto al régimen en el que labora son poco estimulantes para un comportamiento ético, aunque este es una cuestión de formación personal, posee el influjo de ciertas condiciones; además, si bien la normativa está redactada y socializada, no se ha elaborado reglamentos o guías que canalicen de modo concreto un comportamiento ético del servidor, lo que va en desmedro de la gestión administrativa y de la propia lógica y necesidades de una entidad pública -ya no de la persona-, pues puede colisionar contra lo estipulado en la legislación; por ello, Noa (2017) ha encontrado en su investigación que una labor carente o deficiente en lo que respecta a la práctica, deviene en un desempeño administrativo también con falencias serias.

Así mismo, el que se perciba en un nivel regular la gestión administrativa evidencia que hay acciones que los directivos escolares tienen que superar, aunque no quiere decir que los demás trabajadores de una entidad educativa deban excluirse de la gestión; sin embargo, es el directivo quien tiene que sumir esta responsabilidad, tanto de lo positivo como de lo negativo; puede colegirse, entonces, que hay deficiencias en el manejo de materiales, personal, cima u otros aspectos de los que obtuvo información con los instrumentos aplicados; en consecuencia, tiene que realizarse acciones de mejora de la gestión administrativa.

Así, al considerar lo estipulado en la ley N° 27815 (capítulo II, artículo 6), lo que remite al trabajador a seguir una serie de principios (respeto, probidad, eficiencia, idoneidad, veracidad, lealtad y obediencia, justicia y equidad y lealtad al estado de derecho), es importante que este se nutra conceptualmente del significado de este cuerpo deontológico, para que su desempeño sea coherente con lo que se postula, de modo que la ética y la praxis de la gestión administrativa, sobre todo en quienes desempeñan cargos de responsabilidad, como es el caso de los directivos escolares, sea idónea, transparente y esté libre de suspicacias.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- Existe relación directa y significativa entre la Ley del Código de Ética de la Función Pública N° 27815 y el desempeño directivo administrativo en instituciones educativas de Educación Básica Regular, Manantay-Ucayali, 2022, ya que, el resultado 0.541 indica una correlación directa moderada, así también, el valor Sig.= 0.000 \leq 0.05 indica que el resultado fue significativo.
- Existe relación directa y significativa entre principios y deberes éticos y desempeño directivo administrativo en instituciones educativas de Educación Básica Regular, Manantay-Ucayali, 2022, ya que, el resultado 0.429 indica una correlación directa moderada, así también, el valor Sig.= 0.004 \leq 0.05 indica que el resultado fue significativo.
- Existe relación directa y significativa entre deberes de la función pública y desempeño directivo administrativo en instituciones educativas de Educación Básica Regular, Manantay-Ucayali, 2022, ya que, el resultado 0.336 indica una correlación directa baja, así también, el valor Sig.= 0.028 \leq 0.05 indica que el resultado fue significativo.
- Existe relación directa y significativa entre prohibiciones éticas del servidor público y desempeño directivo administrativo en instituciones educativas de Educación Básica Regular, Manantay-Ucayali, 2022, ya que, el resultado

0.377 indica una correlación directa baja, así también, el valor Sig.= 0.013 \leq 0.05 indica que el resultado fue significativo.

- Existe relación directa y significativa entre incentivos, sanciones y procedimiento y desempeño directivo administrativo en instituciones educativas de Educación Básica Regular, Manantay-Ucayali, 2022, ya que, el resultado 0.304 indica una correlación directa baja, así también, el valor Sig.= 0.048 \leq 0.05 indica que el resultado fue significativo.

Recomendaciones

- A los funcionarios de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, desarrollar acciones preventivas que deriven en el conocimiento y manejo de la normativa sobre la ley N° 27815 y de la gestión administrativa en los directivos escolares, de manera que se evite actuaciones impropias y mayores dificultades en el cumplimiento de sus funciones de los directivos escolares.

- A los directivos de las instituciones educativas de educación básica regular del distrito de Manantay, liderar acciones que permitan que la comunidad educativa conozca y practique lo normado en la ley del código de ética del servidor público y en la legislación específica de la docencia, para que su desempeño se optimice y eviten problemas de alguna índole.

- A los docentes de las instituciones educativas de educación básica regular del distrito de Manantay, contribuir con sus directivos escolares y autoridades del órgano intermedio de la gestión en educación que corresponda, a aprender y actuar colaborativamente para que los comportamientos laborales y la gestión administrativa sean los idóneos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abreu, S. (2017). La Ética en la Investigación Educativa. Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A. *Revista Scientific*, 2(4), 338-350.
- Álvarez, O. (2017). Responsabilidad en la función pública. Responsabilidad conceptual: la ética. *Revista de Administración Pública*, 52(144), 225-243. <https://inap.mx/wp-content/uploads/2020/08/rap144.pdf>
- Bautista, O. (2017). Perfil ético en la profesionalización de los servidores de las administraciones públicas. *Revista de Administración Pública*, 52(144), 33-44. <https://inap.mx/wp-content/uploads/2020/08/rap144.pdf>
- Bellido, B. (2019). *Aproximaciones a la forma de pensar del servidor público peruano. Diagnóstico de perfiles éticos en una muestra de entidades del sector público. Derrumbando y confirmando mitos: ¿Qué perfiles éticos se podrían empezar a caracterizar a partir de la influencia de los regímenes laborales vigentes?* [Tesis de maestría]. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16627/BELLIDO_GOMERO_BRENDA_COLETTE_SERVIDOR_PUBLICO_PERUANO.pdf?sequence=1
- Betanzos, E. (2017). Notas en torno a la ética en el Servicio Público Mexicano. *Revista de Administración pública*, 144, LII(3): 15-32. <https://inap.mx/wp-content/uploads/2020/08/rap144.pdf>
- Bonilla, Y., y Córdor, E. (2020). *La ética pública y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ulcumayo – 2018*. [Tesis de titulación]. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Cerro de

Pasco.

http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1891/1/T026_73039715_T.pdf

Calle, H. (2018). *Gestión del programa de mantenimiento de locales escolares y satisfacción del usuario en la UGEL 04 – Lima* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18475/Calle_AHM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Escudero, C., y Cortez, L. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Editorial UTMACH, Ecuador.

<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodoscualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf>

Espinoza, E., y Calva, D. (2020). La ética en las investigaciones educativas.

Revista Universidad y Sociedad, 12(4), 333-340.

<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-333.pdf>

Gairín, J. y Mercader, C. (2021). *Coordinadores. La gestión de los centros educativos en situación de confinamiento en Iberoamérica*. EDO-SERVEIS - Universitat Autònoma de Barcelona, España.

https://ddd.uab.cat/pub/lilibres/2020/236704/Informe_RedAGE2020.pdf

Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education, México.

[https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-](https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf)

[content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf](https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf)

Kuentas, S. (2018). *Ley del Código de ética de la función pública y el desempeño laboral de los trabajadores de la Carrera de Derecho de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios – 2018*. [Tesis de maestría].

Universidad César Vallejo, Madre de Dios.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30450/kuentas_ash.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Meza, Y. (2019). *Conocimiento y aplicación de la Ley N° 27815: Ley del Código de Ética de la Función Pública en la Gerencia Subregional de Bagua, Amazonas 2019*. [Tesis de titulación]. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas.

[https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/2049/Meza a%20Collantes%20Yeniffer%20Marita%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/2049/Meza%20Collantes%20Yeniffer%20Marita%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ministerio de Educación (2017). Ucayali: *¿Cómo vamos en educación?*

<http://escale.minedu.gob.pe/documents/10156/4228634/Perfil+Ucayali.pdf>

Noa, M. (2017). *La ética profesional y su relación con la gestión administrativa en la sede central del Gobierno Regional de Tacna, periodo 2016*. [Tesis de titulación]. Universidad Privada de Tacna, Tacna.

<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/264/Noa-Tamara-Miguel-Angel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rodríguez, J. (2017). Formando en competencias éticas a los servidores públicos. *Revista de Administración Pública*, 52(144), 105-124.

<https://inap.mx/wp-content/uploads/2020/08/rap144.pdf>

Ruiz, V. (2022). Liderazgo directivo y gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial UGEL 01 de Lima. *Rev. Igobernanza*, 5(17). 321-334.

<https://igobernanza.org/index.php/IGOB/article/view/181/314>

Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en*

Docencia Universitaria, 13(1), 102-122.

<https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>

UNODC (2019). Módulo 14: Ética profesional. *Serie de Módulos Universitarios*.

Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, Viena.

[https://www.unodc.org/documents/e4j/IntegrityEthics/MODULE_14 -](https://www.unodc.org/documents/e4j/IntegrityEthics/MODULE_14_-_Professional_Ethics_-_Spanish_v.pdf)

[_Professional Ethics - Spanish v.pdf](https://www.unodc.org/documents/e4j/IntegrityEthics/MODULE_14_-_Professional_Ethics_-_Spanish_v.pdf)

Wong, A. (2016). *La gestión administrativa del Director y Desempeño*

Pedagógico de los docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60192-

Distrito de Belén 2016. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo,

Lima.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30011/wong](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30011/wong_ba.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[_ba.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30011/wong_ba.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>General ¿Qué relación existe entre la Ley del Código de Ética de la Función Pública N° 27815 y el desempeño directivo administrativo en instituciones educativas de Educación Básica Regular, Manantay-Ucayali, 2022?</p> <p>Secundarios - ¿Qué relación existe entre principios y deberes éticos y desempeño directivo administrativo en instituciones educativas de Educación Básica Regular, Manantay-Ucayali, 2022? -¿Qué relación existe entre deberes de la función pública y desempeño directivo administrativo en instituciones educativas de Educación Básica Regular, Manantay-Ucayali, 2022? -¿Qué relación existe entre prohibiciones éticas del servidor público y desempeño directivo administrativo en instituciones educativas de Educación Básica Regular, Manantay-Ucayali, 2022? -¿Qué relación existe entre incentivos, sanciones y procedimiento y desempeño directivo administrativo en instituciones educativas de Educación Básica Regular, Manantay-Ucayali, 2022?</p>	<p>General Determinar la relación que existe entre la Ley del Código de Ética de la Función Pública N° 27815 y el desempeño directivo administrativo en instituciones educativas de Educación Básica Regular, Manantay-Ucayali, 2022.</p> <p>Específicos -Determinar la relación que existe entre principios y deberes éticos y desempeño directivo administrativo en instituciones educativas de Educación Básica Regular, Manantay-Ucayali, 2022. -Determinar la relación que existe entre deberes de la función pública y desempeño directivo administrativo en instituciones educativas de Educación Básica Regular, Manantay-Ucayali, 2022. -Determinar la relación que existe entre prohibiciones éticas del servidor público y desempeño directivo administrativo en instituciones educativas de Educación Básica Regular, Manantay-Ucayali, 2022. -Determinar la relación que existe entre incentivos, sanciones y procedimiento y el desempeño directivo administrativo en instituciones educativas de Educación Básica Regular, Manantay-Ucayali, 2022.</p>	<p>General Existe relación directa y significativa entre la Ley del Código de Ética de la Función Pública N° 27815 y el desempeño directivo administrativo en instituciones educativas de Educación Básica Regular, Manantay-Ucayali, 2022.</p> <p>Secundarias -Existe relación directa y significativa entre principios y deberes éticos y desempeño directivo administrativo en instituciones educativas de Educación Básica Regular, Manantay-Ucayali, 2022. -Existe relación directa y significativa entre deberes de la función pública y desempeño directivo administrativo en instituciones educativas de Educación Básica Regular, Manantay-Ucayali, 2022. -Existe relación directa y significativa entre prohibiciones éticas del servidor público y desempeño directivo administrativo en instituciones educativas de Educación Básica Regular, Manantay-Ucayali, 2022. -Existe relación directa y significativa entre incentivos, sanciones y procedimiento y desempeño directivo administrativo en instituciones educativas de Educación Básica Regular, Manantay-Ucayali, 2022.</p>	<p>Variable 1: Ley del Código de Ética de la Función Pública N° 27815</p> <ul style="list-style-type: none"> - Principios y deberes éticos - Deberes de la función pública - Prohibiciones éticas del servidor público - Incentivos, sanciones y procedimiento <p>Variable 2: Desempeño directivo administrativo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planificación - Organización - Dirección - Control 	<p>Tipo de investigación: Descriptiva, correlacional</p> <p>Diseño y esquema de la investigación: No experimental, descriptivo correlacional, transversal</p> <p>Población: 54 docentes de dos instituciones</p> <p>Muestra: 43 docentes</p> <p>Técnica e instrumentos: Encuesta: Cuestionarios</p> <p>Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos: Tablas de distribución de frecuencias (absoluta y la porcentual) Figuras Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov Prueba de hipótesis Rho de Spearman</p>

ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario sobre la Ley del Código de Ética de la Función Pública N° 27815

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

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

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

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

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

Gracias por su colaboración

Cuestionario sobre Desempeño directivo administrativo

Estimado directivo, después de leer los ítems, marque con un aspa (X) la opción que más se ajuste a su respuesta según la escala que se muestra. El cuestionario es totalmente anónimo por lo que le pedimos sinceridad en sus respuestas.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

ÍTEMS	Opción de respuesta				
	1	2	3	4	5
Dimensión: PLANIFICACIÓN					
1. Planifica los documentos de gestión en acuerdo con la comunidad educativa					
2. Fija metas y objetivos institucionales pertinentes					
3. Asigna recursos necesarios para alcanzar las metas					
4. Las metas formuladas facilitan el logro de los objetivos					
Dimensión: ORGANIZACIÓN					
5. La estructura organizativa de la institución se encuentra definida					
6. La estructura organizativa de la institución es pertinente					
7. Las líneas de autoridad se encuentran definidas en el organigrama estructural de la institución					
8. Organiza actividades (jornadas, encuentros, talleres) en acuerdo con toda la comunidad educativa					
Dimensión: DIRECCIÓN					
9. Promueve un clima institucional propicio a través de la integración y trabajo colaborativo					
10. Identifica y divulga buenas prácticas laborales					
11. Promueve buena comunicación director-docente					
12. Motiva constantemente a la comunidad educativa					
Dimensión: CONTROL					
13. Promueve el cumplimiento de funciones, deberes y derechos de la comunidad educativa					

14. Realiza seguimiento de la gestión curricular docente (planes, unidades, sesiones de aprendizaje)					
15. Posee un sistema de información de los alumnos					
16. Facilita y controla materiales útiles (mota, pizarra, tiza, papelotes, plumones) en las sesiones de clase					

Muchas gracias.

ANEXO 3: VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS



Universidad Nacional de Ucayali
Escuela de Posgrado
Maestría en Educación



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : JACKIE FRANK CHANG SALDAÑA
 1.2. GRADO ACADÉMICO : DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN
 1.3. INSTITUCIÓN EN QUE LABORA : UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : LEY DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA N° 27815 Y DESEMPEÑO DIRECTIVO ADMINISTRATIVO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR, MANANTAY-UCAYALI, 2022
 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : YENIFFER MARITA MEZA COLLANTE
 1.6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO SOBRE LA LEY DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA N° 27815
 1.7. CRITERIOS DE APLICABILIDAD : APLICABLE

II. ASPECTOS A EVALUAR:

ÍTEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		Observaciones
		SI	NO	
01	¿El instrumento responde a la formulación del problema?	✓		
02	¿El instrumento responde a los objetivos de investigación?	✓		
03	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	✓		
04	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	✓		
05	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	✓		
06	¿Los Ítems están redactados en forma clara y precisa?	✓		
07	¿El número de ítems es el adecuado?	✓		
08	¿Los ítems del instrumento son válidos?	✓		
09	¿Se debe incrementar el número de ítems?		✓	
10	¿Se debe disminuir el número de ítems?		✓	

Aporte y o sugerencias

.....

.....
 Dr. Chang Saldaña, Jackie Frank
 DNI. 41468801
 CPPe. 2621468801
 ORCID. 0000-0002-1260-6355
 Docente Nombrado de la FCEAyC



Universidad Nacional de Ucayali
Escuela de Posgrado
Maestría en Educación



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES** : JACKIE FRANK CHANG SALDAÑA
1.2. GRADO ACADÉMICO : DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN
1.3. INSTITUCIÓN EN QUE LABORA : UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : LEY DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA N° 27815 Y DESEMPEÑO DIRECTIVO ADMINISTRATIVO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR, MANANTAY-UCAYALI, 2022
1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : AMANDA WONG BALDEÓN
1.6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DIRECTIVO ADMINISTRATIVO
1.7. CRITERIOS DE APLICABILIDAD : APLICABLE

II. ASPECTOS A EVALUAR:

ÍTEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		Observaciones
		SI	NO	
01	¿El instrumento responde a la formulación del problema?	✓		
02	¿El instrumento responde a los objetivos de investigación?	✓		
03	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	✓		
04	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	✓		
05	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	✓		
06	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	✓		
07	¿El número de ítems es el adecuado?	✓		
08	¿Los ítems del instrumento son válidos?	✓		
09	¿Se debe incrementar el número de ítems?		✓	
10	¿Se debe disminuir el número de ítems?		✓	

Aporte y o sugerencias

.....

.....
Dr. Chang Saldana, Jackie Frank
 DNI. 41468801
 CPPe. 2621468801
 ORCID. 0000-0002-1260-6355
 Docente Nombrado de la FCEAyC



Universidad Nacional de Ucayali
Escuela de Posgrado
Maestría en Educación



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

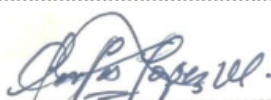
- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES** : CARLOS ALBERTO LÓPEZ MARRUFO
1.2. GRADO ACADÉMICO : DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
1.3. INSTITUCIÓN EN QUE LABORA : IESPP BILINGÜE
1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : LEY DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA N° 27815 Y DESEMPEÑO DIRECTIVO ADMINISTRATIVO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR, MANANTAY-UCAYALI, 2022
1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : YENIFFER MARITA MEZA COLLANTE
1.6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO SOBRE LA LEY DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA N° 27815
1.7. CRITERIOS DE APLICABILIDAD : APLICABLE

II. ASPECTOS A EVALUAR:

ÍTEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		Observaciones
		SI	NO	
01	¿El instrumento responde a la formulación del problema?	✓		
02	¿El instrumento responde a los objetivos de investigación?	✓		
03	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	✓		
04	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	✓		
05	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	✓		
06	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	✓		
07	¿El número de ítems es el adecuado?	✓		
08	¿Los ítems del instrumento son válidos?	✓		
09	¿Se debe incrementar el número de ítems?		✓	
10	¿Se debe disminuir el número de ítems?		✓	

Aporte y o sugerencias

.....



Carlos Alberto López Marrufo
 Doctor en Administración de la Educación
 ORCID: 0000-0002 - 4299 - 7799



Universidad Nacional de Ucayali
Escuela de Posgrado
Maestría en Educación



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES** : CARLOS ALBERTO LÓPEZ MARRUFO
1.2. GRADO ACADÉMICO : DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
1.3. INSTITUCIÓN EN QUE LABORA : IESPP BILINGÜE
1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : LEY DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA N° 27815 Y DESEMPEÑO DIRECTIVO ADMINISTRATIVO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR, MANANTAY-UCAYALI, 2022
1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : AMANDA WONG BALDEÓN
1.6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DIRECTIVO ADMINISTRATIVO
1.7. CRITERIOS DE APLICABILIDAD : APLICABLE

II. ASPECTOS A EVALUAR:


ÍTEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		Observaciones
		SI	NO	
01	¿El instrumento responde a la formulación del problema?	✓		
02	¿El instrumento responde a los objetivos de investigación?	✓		
03	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	✓		
04	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	✓		
05	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	✓		
06	¿Los Ítems están redactados en forma clara y precisa?	✓		
07	¿El número de ítems es el adecuado?	✓		
08	¿Los ítems del instrumento son válidos?	✓		
09	¿ Se debe incrementar el número de ítems?		✓	
10	¿Se debe disminuir el número de ítems?		✓	

Aporte y o sugerencias

.....

.....

.....



Carlos Alberto López Marrufo
 Doctor en Administración de la Educación
 ORCID: 0000-0002 - 4299 - 7799

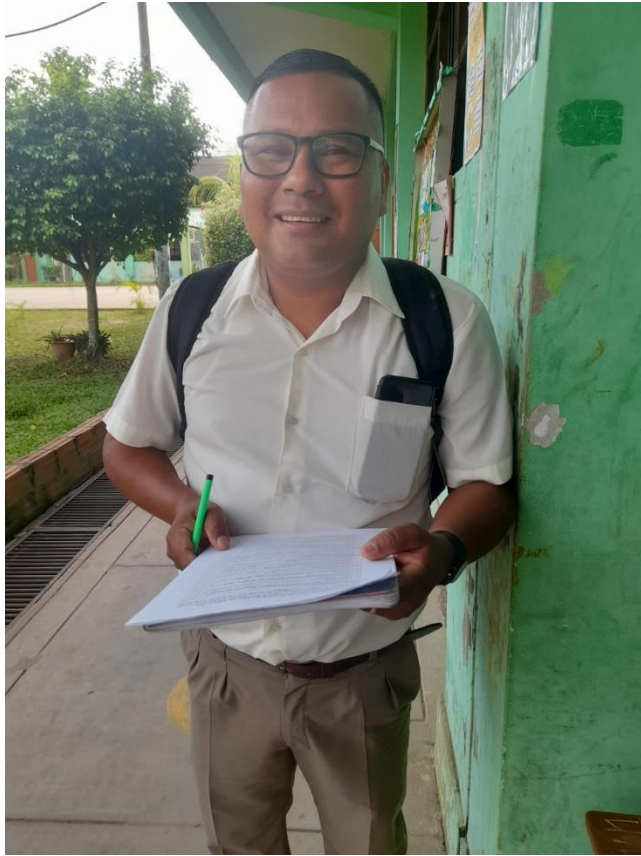
CONFIABILIDAD

ALFA DE CRONBACH: CUESTIONARIO SOBRE LA LEY DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA N° 27815

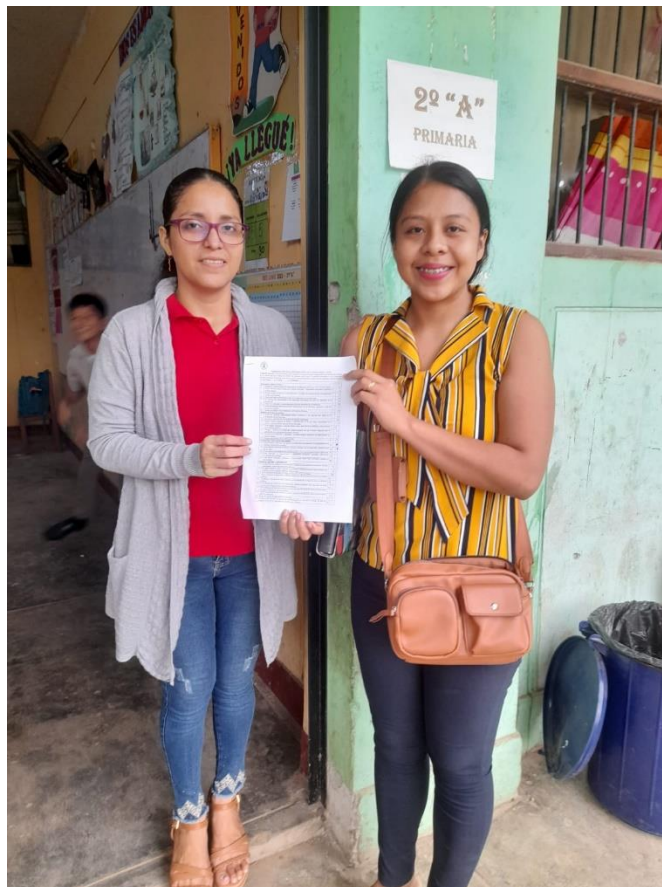
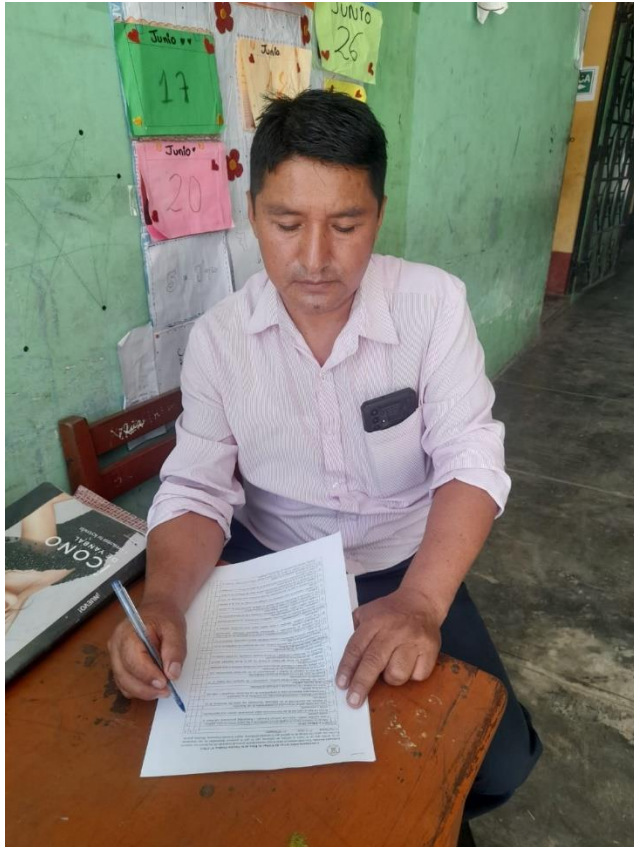
Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	SUMA_VAR							
1	3	1	3	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	44							
2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	39							
3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	34							
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	32							
5	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	58							
6	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56							
7	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	55							
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	58							
9	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	82							
10	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	78							
11	3	3	1	3	3	3	2	3	3	1	1	3	3	3	3	1	1	3	3	3	2	3	3	1	1	3	3	3	3	1	72							
12	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	83							
13	2	4	2	4	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	104							
14	4	4	1	2	4	1	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	2	4	1	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	98							
15	2	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	102							
16	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	110							
17	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	2	134							
18	5	3	3	5	5	4	3	5	2	2	5	5	3	3	5	2	3	5	5	4	3	5	2	2	5	5	3	3	5	2	112							
Vi	1,46	1,44	1,33	1,58	1,73	1,51	1,57	1,79	0,98	1,47	1,58	1,69	1,31	1,44	1,78	1,06	1,33	1,58	1,73	1,51	1,57	1,79	0,98	1,47	1,58	1,69	1,31	1,44	1,78	1,06	857,27							
SUMA Vi	44,56																																					
Vt2	857,27																																					
VI/VT	0,05																																					
k/k-1	1,03																																					

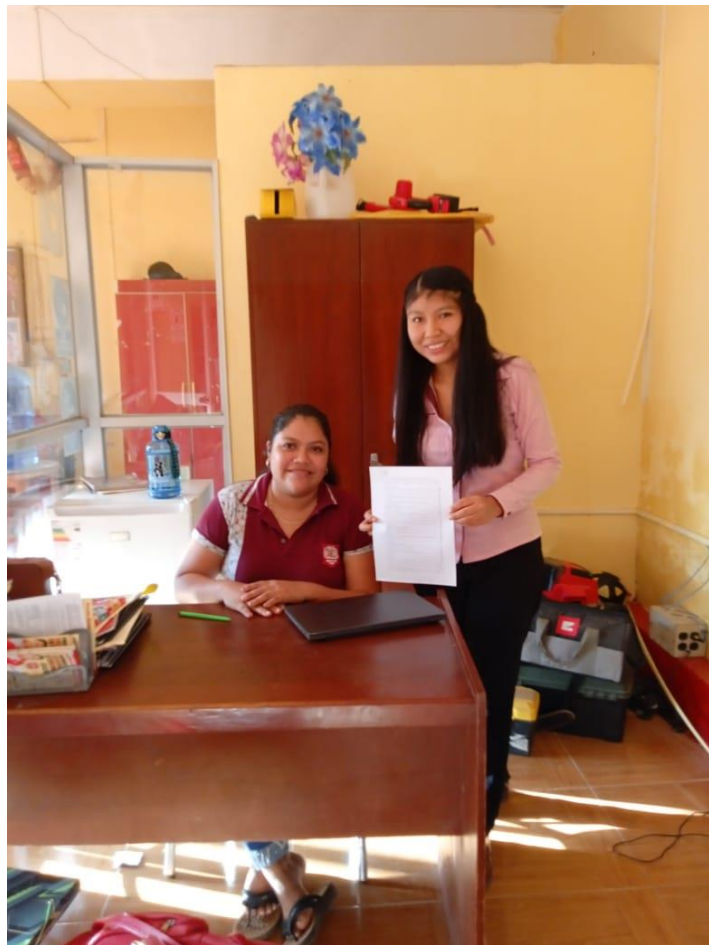
ANEXO 4: EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS

















ANEXO 5: LEY DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA N° 27815

Ley del Código de Ética de la Función Pública

LEY N° 27815

CONCORDANCIAS: R.C. N° 368-2003-CG

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

La Comisión Permanente del Congreso de la República

ha dado la Ley siguiente:

LA COMISIÓN PERMANENTE DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

CAPÍTULO I

DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Artículo 1.- Ámbito de aplicación

Los Principios, Deberes y Prohibiciones éticos que se establecen en el presente Código de Ética de la Función Pública rigen para los servidores públicos de las entidades de la Administración Pública, de acuerdo a lo establecido en el artículo 4 del presente Código.

Para los fines de la presente Ley se entenderá por entidad o entidades de la Administración Pública a las indicadas en el artículo 1 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, incluyendo a las empresas públicas.

Artículo 2.- Función Pública

A los efectos del presente Código, se entiende por función pública toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre o al servicio de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de sus niveles jerárquicos.

Artículo 3.- Fines de la Función Pública

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

Artículo 4.- Servidor Público

4.1 A los efectos del presente Código se considera como servidor público a todo funcionario, servidor o empleado de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de los niveles jerárquicos sea éste nombrado, contratado, designado, de confianza o electo que desempeñe actividades o funciones en nombre o al servicio del Estado.

4.2 Para tal efecto, no importa el régimen jurídico de la entidad en la que se preste servicios ni el régimen laboral o de contratación al que esté sujeto.

4.3 El ingreso a la función pública implica tomar conocimiento del presente Código y asumir el compromiso de su debido cumplimiento.

Artículo 5.- Interpretación y consultas

5.1 La Presidencia del Consejo de Ministros es la entidad encargada de dictar las normas interpretativas y aclaratorias del presente Código.

5.2 En caso de duda con relación a una cuestión concreta de naturaleza ética, la entidad correspondiente deberá consultar a la Presidencia del Consejo de Ministros.

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.

CONCORDANCIAS: R. N° 437-2002-SUNARP-SN

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

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

3. 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 9.- Órgano de la Alta Dirección

9.1 El Órgano de la Alta Dirección de cada entidad pública ejecuta, en la institución de su competencia, las medidas para promover la cultura de probidad, transparencia, justicia y servicio público establecida en el presente Código.

9.2 El Órgano de la Alta Dirección establece los mecanismos e incentivos que permitan una actuación correcta, transparente y leal de los servidores públicos. En ese sentido, dicho órgano está encargado de:

a) Difundir el Código de Ética de la Función Pública.

b) Diseñar, establecer, aplicar y difundir los incentivos y estímulos a los servidores públicos que cumplan con los principios, deberes y obligaciones del presente Código y respeten sus prohibiciones.

c) Desarrollar campañas educativas sobre las sanciones para los servidores públicos que tengan prácticas contrarias a los principios establecidos en el presente Código.

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 transgresión del Código

Todo servidor público que tenga conocimiento de cualquier acto contrario a lo normado por el presente Código tiene la obligación de informar a la Comisión Permanente de Procesos Administrativos disciplinarios de la entidad afectada, o al órgano que haga sus veces, para la conducción del respectivo proceso, bajo responsabilidad.

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.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES

Primera.- Integración de Procedimientos Especiales

El Código de Ética de la Función Pública es supletorio a las leyes, reglamentos y otras normas de procedimiento existentes en cuanto no lo contradigan o se opongan, en cuyo caso prevalecen las disposiciones especiales.

Segunda.- Reglamentación

El Poder Ejecutivo, a través de la Presidencia del Consejo de Ministros, reglamenta la presente Ley en un plazo máximo de 90 días a partir de su vigencia.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los veintidós días del mes de julio de dos mil dos.

CARLOS FERRERO

Presidente del Congreso de la República

HENRY PEASE GARCÍA

Primer Vicepresidente del Congreso
de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los doce días del mes de agosto del año dos mil dos.

ALEJANDRO TOLEDO

Presidente Constitucional de la República

LUIS SOLARI DE LA FUENTE

Presidente del Consejo de Ministros

ANEXO 6: BASE DE DATOS

Principios y deberes ético								Deberes de la función pública							Conductas éticas del servidor					Incentivos, sanciones y procedimiento										de la F				
1	2	3	4	5	6	7	8	Suma	9	10	11	12	13	14	15	Suma	16	17	18	19	20	Suma	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Suma	Total
1	2	1	2	1	1	1	2	11	1	1	1	1	2	1	2	9	1	1	1	2	1	6	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	15	41
2	2	2	2	2	3	2	2	17	3	2	1	2	1	2	3	14	2	2	1	2	2	9	1	2	2	2	2	1	2	3	2	3	20	60
2	2	2	2	2	2	2	3	17	2	2	2	2	2	1	1	13	3	2	2	2	2	11	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	21	62
2	2	2	2	2	3	3	2	18	3	2	3	3	2	2	1	16	2	3	2	2	2	11	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	22	67
1	2	1	2	1	1	1	2	11	1	1	1	1	2	1	2	9	1	1	1	2	1	6	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	15	41
2	3	2	1	2	1	3	2	16	2	2	2	3	2	3	2	16	3	3	2	3	3	14	2	3	3	2	3	2	2	2	2	1	22	68
2	2	2	2	2	2	1	3	16	2	3	2	1	2	2	1	13	2	1	2	2	2	9	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	19	57
1	3	2	3	3	2	1	2	17	2	1	2	2	2	3	2	14	1	2	3	2	2	10	3	2	1	2	2	2	2	1	3	2	20	61
2	2	3	2	2	1	2	2	16	2	1	2	2	2	1	2	12	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	19	57
2	2	2	2	3	2	2	2	17	2	2	2	2	2	2	2	14	3	2	2	3	2	12	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	24	67
2	2	3	2	1	2	1	2	15	3	2	2	2	2	2	2	15	1	2	2	2	2	9	2	2	1	2	2	2	2	1	2	18	57	
1	1	1	2	2	2	2	2	13	2	1	2	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	19	55
1	2	1	2	2	2	2	2	14	3	2	2	2	2	2	2	15	2	2	2	1	1	8	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	20	57
2	2	2	2	2	2	2	3	17	1	2	2	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	19	59
3	3	2	2	2	2	2	2	18	2	2	3	2	2	2	2	15	1	2	2	2	2	9	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	19	61
2	2	1	2	2	2	2	2	15	2	2	2	1	2	2	2	13	2	1	2	2	2	9	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	18	55
2	3	2	2	2	2	2	3	18	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	62
2	1	2	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	1	2	13	3	2	3	3	2	13	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	22	63
1	2	1	2	1	1	1	2	11	1	1	1	1	2	1	2	9	1	1	1	2	1	6	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	15	41
2	2	2	2	1	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	21	60
2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	60
2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	14	1	3	2	1	1	8	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	18	56
2	2	2	2	2	2	2	3	17	1	2	2	2	2	2	2	13	1	1	2	1	1	6	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	19	55
2	2	2	2	2	2	3	2	17	3	2	3	2	2	2	2	16	1	2	2	2	2	9	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	19	61
2	2	2	2	2	2	2	1	15	2	3	2	1	2	2	2	14	2	2	2	3	2	11	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	20	60
1	2	1	2	1	1	1	2	11	1	1	1	1	2	1	2	9	1	1	1	2	1	6	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	15	41
2	1	2	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	1	2	13	3	2	2	2	2	11	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	21	60
2	3	2	3	2	2	1	2	17	2	2	2	2	2	3	2	15	2	2	2	1	2	9	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	20	61
2	2	3	2	1	2	2	2	16	2	2	2	2	3	2	3	16	2	2	3	2	2	11	3	2	2	3	2	3	3	3	1	2	24	67
3	2	2	2	3	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	22	64
2	1	2	2	2	3	2	2	16	2	2	2	2	2	1	2	13	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	21	60
1	2	1	2	1	1	1	2	11	1	1	1	1	2	1	2	9	1	1	1	2	1	6	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	15	41
2	2	2	2	1	2	3	3	17	2	2	2	2	2	2	2	14	2	1	2	2	2	9	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	20	60
2	3	3	2	2	2	2	1	17	3	2	2	2	2	3	3	17	1	2	2	2	2	9	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	19	62
2	3	2	2	2	2	2	3	18	2	1	2	2	2	3	2	14	2	2	2	2	2	10	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	19	61
3	2	2	2	3	3	2	2	19	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	1	1	8	2	1	2	2	2	2	1	1	3	3	19	60
2	2	2	2	3	2	3	2	18	1	2	2	2	2	2	2	13	2	2	2	1	1	8	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	20	59
2	2	3	3	2	2	2	1	17	2	2	2	2	3	2	3	16	2	2	3	2	2	11	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	22	66
2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	3	2	2	2	15	2	3	2	2	2	11	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	21	63
3	2	2	2	2	3	2	2	18	2	2	2	2	1	2	2	13	2	2	1	2	2	9	1	2	2	1	2	1	2	2	2	3	18	58
2	1	1	2	2	2	2	3	15	2	2	2	3	2	3	3	17	3	2	2	3	3	13	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	23	68
2	2	2	3	2	2	1	3	17	2	2	3	2	3	2	2	16	2	2	3	3	2	12	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	24	69
1	2	1	2	1	1	1	2	11	1	1	1	1	2	1	2	9	1	1	1	2	1	6	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	15	41

Planificación				Organización				Dirección					Control				ectivo				
1	2	3	4	Suma	5	6	7	8	Suma	9	10	11	12	13	Suma	14	15	16	17	Suma	Total
2	2	1	2	7	2	3	3	3	11	2	2	2	1	2	9	2	2	1	2	7	34
2	3	3	4	12	3	4	4	4	15	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	14	58
3	4	3	3	13	3	3	5	3	14	3	3	4	3	3	16	4	4	3	3	14	57
3	3	3	4	13	3	5	4	4	16	4	3	3	3	4	17	3	4	3	3	13	59
2	2	1	2	7	2	3	3	3	11	2	2	2	1	2	9	2	2	1	2	7	34
4	4	3	4	15	4	4	4	4	16	3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	13	59
3	3	3	4	13	3	4	4	4	15	3	3	4	3	3	16	4	4	3	4	15	59
3	4	3	4	14	4	4	4	3	15	4	4	3	3	4	18	3	4	3	3	13	60
4	4	3	4	15	4	4	4	3	15	4	3	4	3	3	17	4	4	3	4	15	62
3	3	3	4	13	5	4	4	3	16	3	4	4	3	4	18	3	4	3	4	14	61
3	4	3	5	15	4	4	5	4	17	3	3	4	3	3	16	4	4	3	4	15	63
4	4	3	4	15	4	5	4	4	17	3	4	4	3	4	18	4	4	3	4	15	65
3	4	4	4	15	4	4	4	3	15	4	3	4	4	4	19	5	4	4	4	17	66
4	4	3	3	14	4	4	3	3	14	3	4	3	3	4	17	4	4	3	4	15	60
4	4	2	3	13	4	3	3	4	14	4	4	4	2	4	18	4	5	2	4	15	60
5	4	2	3	14	4	3	3	3	13	4	3	4	2	4	17	4	4	2	4	14	58
4	4	3	4	15	4	3	3	4	14	3	4	4	3	4	18	4	4	3	4	15	62
4	3	2	4	13	3	4	4	3	14	4	4	5	2	4	19	4	3	2	4	13	59
2	2	2	2	8	2	3	3	3	11	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	37
4	4	2	3	13	4	3	4	4	15	4	4	4	2	4	18	3	4	2	4	13	59
4	3	4	4	15	3	3	3	4	13	4	4	3	4	4	19	4	3	4	4	15	62
4	3	4	3	14	4	3	4	4	15	3	3	3	4	5	18	3	4	4	3	14	61
4	3	2	4	13	4	4	3	4	15	4	3	4	2	4	17	4	4	2	3	13	58
5	4	2	3	14	3	3	4	4	14	4	4	3	2	4	17	4	5	2	3	14	59
4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	3	3	4	4	3	17	5	4	4	3	16	64
2	2	2	2	8	2	3	3	3	11	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	37
3	3	4	5	15	3	5	4	4	16	4	4	5	4	3	20	4	4	4	3	15	66
3	4	2	4	13	3	4	4	5	16	3	5	4	2	3	17	4	4	2	4	14	60
3	3	2	4	12	4	4	4	4	16	3	4	4	2	4	17	4	4	2	3	13	58
2	3	2	4	11	3	4	4	4	15	4	4	4	2	3	17	3	3	2	4	12	55
3	4	3	4	14	4	4	4	3	15	3	4	4	3	4	18	3	3	3	3	12	59
2	2	2	2	8	2	3	3	3	11	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	37
3	4	2	4	13	5	4	4	3	16	4	4	4	2	4	18	4	3	2	3	12	59
4	4	2	3	13	4	4	5	4	17	3	4	3	2	3	15	3	4	2	3	12	57
4	5	2	3	14	4	5	4	4	17	4	4	5	2	4	19	3	3	2	4	12	62
3	4	2	3	12	4	4	4	3	15	4	5	4	2	4	19	3	4	2	3	12	58
4	4	4	3	15	4	3	3	4	14	4	4	4	4	5	21	4	3	4	4	15	65
4	4	2	4	14	5	4	4	3	16	4	4	3	2	4	17	3	4	2	3	12	59
4	4	2	3	13	4	4	3	4	15	4	3	3	2	4	16	4	4	2	4	14	58
3	4	2	4	13	4	3	4	4	15	4	3	3	2	3	15	4	5	2	4	15	58
4	4	3	4	15	3	3	3	4	13	4	3	3	3	3	16	5	4	3	3	15	59
4	4	2	5	15	4	3	4	4	15	3	4	4	2	4	17	4	4	2	4	14	61
2	2	1	2	7	2	3	3	3	11	2	2	2	1	2	9	2	2	1	2	7	34