



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Ética Administrativa y Régimen Disciplinario en los Servidores Civiles de la
Municipalidad Provincial de Picota, San Martín - 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Culquicondor Rivera, Karol Alicia (orcid.org/0000-0002-5891-0280)

ASESOR:

Mtro. Horna Rodríguez, Richard Foster (orcid.org/0000-0001-5055-9222)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TARAPOTO – PERÚ

2023

Dedicatoria

A Lía T., por haber sido mi fiel compañera a lo largo de este tiempo, especialmente en las noches de desvelo, y ser ahora mi pequeño ángel en el cielo.

Karol Alicia

Agradecimiento

A mis padres, por haberme formado profesionalmente y apoyarme emocionalmente a pesar de la distancia.

A mi novio, por ser mi soporte a lo largo de todos estos años y alentarme a no desfallecer cuando he querido rendirme.

A los Servidores Civiles de la Municipalidad Provincial de Picota, por haber dispuesto parte de su tiempo para aportar sus apreciaciones en el tema de investigación.

La autora

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	27
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	27
3.2 Variables y operacionalización.....	28
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	28
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	29
3.5 Procedimientos.....	30
3.6 Métodos de análisis de datos.....	30
3.7 Aspectos éticos.....	31
IV. RESULTADOS.....	32
V. DISCUSIÓN.....	38
VI. CONCLUSIONES.....	47
VII. RECOMENDACIONES.....	49
REFERENCIAS.....	53
ANEXOS.....	64

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de ética administrativa.....	32
Tabla 2. Nivel de régimen disciplinario.....	33
Tabla 3. Relación de ética administrativa y las dimensiones del régimen disciplinario	34
Tabla 4. Prueba de Normalidad de las Variables.....	36
Tabla 5. Relación de ética administrativa y el régimen disciplinario.....	37

Resumen

El uso y abuso del poder público por parte de los servidores civiles para obtener beneficios particulares se encuentra intrínsecamente relacionado a la ausencia de valores y principios que como empleados estatales deben observar en el marco de la ética administrativa que debe regir nuestro comportamiento al momento de desarrollar las labores institucionales. Es precisamente a consecuencia de ello que surge en el estado peruano, en su condición de empleador, la necesidad de sancionar las conductas infractoras en que los servidores civiles pueden incurrir. En ese sentido, esta investigación tuvo como objeto determinar la relación entre la Ética Administrativa y el Régimen disciplinario de la Municipalidad Provincial de Picota, 2022. El estudio fue de tipo básico, cuantitativo, con diseño no experimental correlacional. La población fue de 104 servidores civiles con una muestra por conveniencia de 70.

Como resultado se obtuvo que la Ética Administrativa y el Régimen disciplinario obtuvieron un Rho de Spearman de 1.000 y de 0.584 con una significancia bilateral de 0.000 en ambos casos., es decir, p valor es menor a 0.01 y por tanto tienen una relación muy significativa directa muy alta.

Palabras clave: Ética, Sanción, Disciplina

Abstract

The use and abuse of public power by civil servants to obtain private benefits is intrinsically related to the absence of values and principles that as state employees they must observe within the framework of administrative ethics that should govern the behavior at the time of developing the institutional work. It is exactly as a result of this that the Peruvian State, as an employer, arises in the need to punish the infringing behaviors in which civil servants may incur. In this sense, the objective of this research was to determine the relationship between Administrative Ethics and the Disciplinary Regime of the Provincial Municipality of Picota, 2022. The methodology was characterized as basic, quantitative, with a non-experimental correlational design. The population was 104 civil servants with a convenience sample of 70.

As a result, Administrative Ethics and the disciplinary regime obtained a Spearman's Rho of 1.000 and 0.584 with a bilateral significance of 0.000 in both cases, i.e. p-value is less than 0.01 and therefore they have a very high direct significant relationship.

Keywords: Ethics, Sanction, Discipline

I. INTRODUCCIÓN

Hablar de ética administrativa y el régimen disciplinario en el sector público implica considerar un problema repetitivo en el mundo entero: la corrupción. Esta es, precisamente, una de las causas primordiales que generan la infracción de buenas conductas éticas de los trabajadores estatales y posteriores procesos que busquen sanciones no solo administrativas sino también civiles y penales, ello en aras de evitar que las infracciones vuelvan a ser realizadas por el mismo servidor infractor o por otros servidores civiles de las entidades. De esta forma el Estado, a través de su poder sancionador/disciplinario, ha establecido y regulado faltas y sus respectivas sanciones, las mismas que deben ser proporcionales a las infracciones cometidas y que son establecidas mediante determinados procedimientos.

En ese orden de ideas, conforme a lo expresado por Transparency International (2022) el Índice de Percepción de la Corrupción del año 2021, mediante el cual se examinó la apreciación que tienen expertos y empresarios de la corrupción existente en el sector público de 180 países y territorios de todo el mundo. Para tal fin, se establecieron escalas donde 100 es limpio de corrupción y 0 es corrupción rampante, más de los 2/3 que representan el 68 % del total de países calificados tienen niveles elevados de corrupción en el sector público, es decir, son muy corruptos. De la revisión del citado documento se puede apreciar que la mayoría de países de Latinoamérica se sitúa por debajo de la escala de 50, en otras palabras, existen elevados niveles de corrupción enquistados en las instituciones públicas.

Así pues, Sanguinetti (2019), haciendo referencia a América latina, resalta el hecho significativo que tienen las instituciones públicas para volver a contar con la confianza de la población, lo cual será posible mediante una gestión transparente que reduzca la corrupción, sea diligente con la utilización de los recursos públicos, sancione las infracciones normativas y se preocupe por las carencias de los ciudadanos.

Por otro lado, con el transcurso de los años las diversas entidades públicas existentes en el Perú han sido asociadas o vinculadas a actos de corrupción ejecutados por los servidores civiles que las dirigen o que laboran dentro de ellas. A ellos se les atribuye desde malas praxis hasta infracciones normativas que cometen a lo largo del desarrollo de sus funciones, sean estas tanto por su accionar como por su inacción.

De acuerdo a la Defensoría del Pueblo (2022), entre los años 2017 y 2020, en todo el Perú por cada 1000 pobladores existen 27 casos de corrupción en trámite. Lima es el departamento que tiene el mayor número de casos de corrupción con 17 % de averiguaciones y procesos en trámite a nivel nacional (4619 de 27 275); le sigue Áncash con 13 % (3512); Cusco con 7 % (1881) y Junín con 6 % (1664) de casos de corrupción. Posteriormente señala que, respecto a la percepción de corrupción en las instituciones públicas por parte de los peruanos, en el año 2020, existía una percepción media ascendente al 68 %. (Defensoría del Pueblo, 2022).

Por su parte, en la Región San Martín, la incidencia de corrupción e inconducta funcional durante el año 2020 han ocasionado un perjuicio económico extrapolado de S/ 395 405 425 del total de los fondos públicos asignados a las entidades del departamento de San Martín, es decir, un 10.7 % del total del devengado otorgado por el gobierno central a gobiernos regionales y locales. (Shack et al., 2021)

Ahora bien, para lograr comprender la razón del elevado índice de corrupción de servidores públicos en el aparato estatal es necesario entender las deficiencias que estos presentan. En principio, al momento de ejercer sus labores, obvian los estándares de conducta estipulados en las normas y dispositivos generales o internos de cada entidad, descartando de esta forma una serie de principios, valores y virtudes que garantizan un accionar en beneficio de la sociedad. De este modo, vulneran la ética administrativa que debe regir su conducta, pues como lo indica Boyer (2021), la ética administrativa es mucho más que cumplir normas, puesto que requiere una dignidad real de los seres humanos y su bienestar.

Según, Bellido et al (2019), conforme al Test de percepción de clima ético efectuado en el año 2018, un 63 % de servidores públicos señala que al interior de sus instituciones no se han implementado lugares o espacios que les permitan reflexionar sobre ética. De lo anterior, se infieren dos razones; la primera, dada porque los servidores y funcionarios de mayor jerarquía de las entidades no creen que abordar y sensibilizar en temas relacionados a la integridad tenga un efecto positivo en el logro de objetivos institucionales, por lo que no consideran el tema como una prioridad; y la segunda razón es que consideran que la formación ética no se aprende sino que forma parte de los valores y principios con que llegan los trabajadores públicos y que son desarrollados en el seno familiar.

En esa línea y dado el alto índice corrupción, infracciones normativas e inconductas funcionales por parte de los servidores civiles, surge la necesidad de regular y sancionar las conductas y actos que configuren vulneración al ordenamiento jurídico administrativo o que lo contravengan, ello a través de una suerte de sistema disciplinario. Dicho ello, el título quinto de la Ley Servir ha establecido un Régimen disciplinario que regula el procedimiento sancionador que las instituciones públicas deben aplicar para sancionar las inconductas de los servidores civiles que sean cometidas en el ejercicio de sus funciones. Todo ello obedece a una modernización del estado planteada para reformar el servicio civil peruano que, conforme a lo señalado por Arévalo (2017), tiene como finalidad alcanzar superiores niveles de eficiencia, eficacia y calidad en los servicios que, las entidades estatales, les brinden a los ciudadanos.

Ahora bien, contextualizada la situación problemática a abordar, es preciso que se indique textualmente el problema tanto general como los específicos. En ese orden de ideas, para el desarrollo de la indagación se propuso como problema general: ¿Existe relación entre la Ética Administrativa y el Régimen disciplinario en la Municipalidad Provincial de Picota - 2022?; asimismo, se plantearon los problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de ética administrativa de los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Picota - 2022?; ¿Cuál es el nivel de gestión del régimen disciplinario en la Municipalidad Provincial de Picota - 2022?;

¿Cuál es la relación de la ética administrativa y las dimensiones del régimen disciplinario en la Municipalidad Provincial de Picota - 2022?

La indagación se justifica en la conveniencia porque permitió lograr que la entidad evidencie la importancia que representa la ética administrativa en los servidores civiles al momento de desempeñar sus funciones, así como su relación con el régimen disciplinario de la Municipalidad Provincial de Picota, siendo esto relevante a efectos de reforzar y propalar conductas éticas y las consecuencias de infringir las normas establecidas mediante el proceso sancionador disciplinario. Asimismo, la relevancia social se justifica porque la mejora de las prácticas éticas y la diligencia adecuada del régimen disciplinario dentro de la Municipalidad Provincial de Picota ocasiona que la entidad brinde un ambiente confiable a los ciudadanos que acudan al municipio a efectuar cualquier trámite, quienes sabrán que los mismos fueron resueltos de acuerdo a ley.

En cuanto al valor teórico, esta investigación contribuye con información de suma importancia y utilidad para la mejora de la praxis de conductas éticas administrativas y la gestión del régimen disciplinario en las instituciones públicas, generando la reflexión de los servidores públicos en cuanto a su actuación se refiere. Por su parte, en la implicancia práctica, el estudio de la ética administrativa mejorará las conductas funcionales influyendo en la eficiencia, eficacia y calidad en la atención que brinden los servidores civiles de la entidad a los ciudadanos, reduciendo de esta manera el porcentaje de casos en materia disciplinaria.

Por otra parte, respecto a la utilidad metodológica, esta se encuentra justificada puesto que se creó un instrumento que permitió recolectar resultados de la investigación, como es el cuestionario. De lo anterior, se desprende que la técnica aplicada es la encuesta, para posteriormente ejecutar un análisis transversal correlacional, sirviendo el instrumento como una base para futuras investigaciones que se planteen respecto a la ética administrativa y el régimen disciplinario.

En ese orden de ideas, se propuso a manera de objetivo general: Determinar la relación entre la ética administrativa y el régimen disciplinario de la Municipalidad Provincial de Picota - 2022; y, los objetivos específicos: a) Identificar el nivel de ética administrativa de los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Picota – 2022; b) Conocer el nivel de gestión del régimen disciplinario en la Municipalidad Provincial de Picota – 2022; c) Conocer la relación de la ética administrativa y las dimensiones del régimen disciplinario en la Municipalidad Provincial de Picota – 2022.

Finalmente se propuso la hipótesis general: Existe relación significativa entre la ética administrativa y el régimen disciplinario de la Municipalidad Provincial de Picota – 2022; y las hipótesis específicas: HE1. El nivel de ética administrativa de los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Picota – 2022 es Bueno; HE2. El nivel de gestión del Régimen disciplinario en la Municipalidad Provincial de Picota – 2022 es Bueno. HE3. La relación de la ética administrativa y la mayoría de las dimensiones del régimen disciplinario de la Municipalidad Provincial de Picota – 2022, es significativa.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presentan estudios anteriores, ello en aras de enriquecer los frutos de la indagación revisando investigaciones relacionadas a ambas o alguna de las variables y sus dimensiones.

Internacionalmente, Viteri (2018) en su tesis utilizó la investigación de tipo deductivo, inductivo, análogo, analítico y sintético con diseño descriptivo y exploratorio, teniendo como población a especialistas en derecho disciplinario ecuatoriano y como muestra a 50 juristas con especialidad en derecho administrativo que ejercen de manera libre en la ciudad de Quito, 02 abogados de la Contraloría General del Estado de Pichincha y 01 ex síndico Municipal de Ibarra, especialistas en Procedimiento Disciplinario. Utilizó las fichas bibliográficas, fichas de campo (encuestas y entrevistas) y fichas linkográficas como técnica; y el cuestionario y la observación como instrumentos. Coligió que, cuando los Jefes de Recursos Humanos Municipales desconocen el Ordenamiento jurídico dan inicio a procesos administrativos disciplinarios cuyo plazo de prescripción ya ha transcurrido, lo que deviene en posteriores nulidades producto de las irregularidades, y como consecuencia genera el desembolso de las remuneraciones dejadas de percibir.

Posteriormente, Pliscoff - Lagos (2021) en su artículo utilizó el tipo exploratorio y diseño no experimental, teniendo una población constituida por 89 servidores públicos participantes del módulo de “Ética pública, probidad y transparencia” del curso dictado por la Contraloría General de la República de Chile. En cuanto a la muestra, esta fue censal, utilizó la encuesta y el cuestionario como técnica e instrumento. Concluyeron que, cuando se capacita en ética, los servidores públicos alinean sus valores individuales con los de la administración pública, lo que los lleva a tomar distancia y ser menos tolerantes con situaciones que vayan en contra de la integridad institucional.

En Perú, en su artículo López (2021) utilizó el tipo de investigación cualitativa, con nivel descriptivo correlacional. Tuvo 646 empleados públicos de la Municipalidad Provincial de Huancayo como población y la muestra fue de 186 servidores civiles. Usó la encuesta y el cuestionario como técnica e instrumento. Con su investigación determinó que es importante la puesta en funcionamiento de un programa fundado en valores y principios éticos a fin de desarrollar prácticas adecuadas en la Gestión Pública.

Por su parte, Gutiérrez (2021), su Tesis de investigación fue de tipo cualitativo no experimental con corte descriptivo, la población estuvo conformada por los servidores de las Oficinas de Integridad de 19 Ministerios del Gobierno Central. Usó la encuesta y el cuestionario como técnica e instrumento, respectivamente. Coligió que, la dirección de los dilemas éticos en las oficinas de integridad es uno de los más latentes desafíos para la génesis de un sistema de integridad pública, así como también lo son el implementar un sistema de cumplimiento normativo, la meritocracia y adecuados perfiles de puestos. De lo anterior destaca el hecho de lograr que las normas y directivas establecidas vayan más allá de la teoría y logren ser cumplidas mediante una gestión consciente y técnica para lo cual indica debe existir un compromiso de la Alta Dirección.

Luego, Cáceres (2021), en su artículo usó la investigación básica con diseño no experimental, de nivel descriptivo correlacional. La población la constituyeron 449 servidores de la Universidad de Nacional Jorge Basadre Grohmann y la muestra de 143 servidores. Usó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Al finalizar, arriba a que existe una relación significativa moderada ($Rho: 0.533$) entre el Procedimiento Administrativo y el desempeño laboral del personal de la UNJBG; asimismo, señala que entre el PAD y el desempeño actitudinal laboral de los servidores también existe una relación significativa moderada con un $Rho: 0.480$, por último, indica que hay una relación significativa moderada entre el PAD y el desempeño operacional de la UNJBG al obtenerse un Rho de 0.498 .

En esa misma línea, Espinoza (2020), en su tesis utilizó la investigación cuantitativa, no experimental de tipo descriptivo correlacional, la población la constituyeron las 212 secretarías técnicas de entidades con casos de actos administrativos declarados nulos durante el año 2019, emitidos por la 1ra. Sala del TSC. Tuvo 92 secretarios técnicos de entidades como muestra, usó la observación y encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Arribó a que, según el 48.9 % de secretarios técnicos, en los procedimientos administrativos disciplinarios se incumplen los plazos de potestad disciplinaria, asimismo el 40.2 % considera que en los PAD se incumplen los principios del procedimiento administrativo.

De otro lado, Torres (2021), en su tesis utilizó la investigación cualitativa, no experimental de tipo descriptivo. La población la constituyeron 105 servidores de las secretarías técnicas, ORH y analistas legales de instituciones públicas de las 3 categorías de gobierno y del TSC que a lo largo del 2019 tuvieron casos de nulidad de actos administrativos por el TSC. En cuanto a la muestra, esta fue de 70 servidores de las STPAD, ORH y del TSC, la encuesta y dos cuestionarios se usaron como técnica e instrumento, respectivamente. En la investigación arribaron a que, la poca capacitación en materia disciplinaria a los servidores que operan el PAD acarrea vicios de nulidad por la no observación del debido procedimiento. Del mismo modo, indica que la falta de dotación de guías del Régimen disciplinario también incide en la configuración de vicios que acarrear nulidad.

Ulteriormente, en su tesis, Montoya (2021), efectuó una indagación aplicada, en cuanto al diseño fue no experimental cuyo nivel fue descriptivo. Tuvo como población 65 800 efectivos policiales que prestan sus servicios en Lima Metropolitana, de los cuales 382 sirvieron de muestra para la aplicación de la técnica, encuesta, y la ejecución del instrumento, cuestionario. De su investigación, concluye que existe una influencia positiva entre la graduación de las sanciones y la realización de las faltas leves del régimen disciplinario policial.

Asimismo, señala la incidencia positiva entre la subordinación que establece el régimen y la comisión de faltas leves.

Asimismo, Bellido (2019), en su tesis utilizó la investigación cuantitativa, diseño no experimental transversal de tipo descriptivo. La Unidad de análisis la constituyeron 181 servidores civiles de 04 entidades (Ministeriales, Organismos Públicos, autónomos y Municipalidades distritales) siendo una muestra no homogénea ni probabilística. Usó la encuesta y la entrevista como técnica y el cuestionario como instrumento. Determinó que la capacitación en temas éticos a los servidores civiles es poco continua y alejada de la realidad, asimismo no se brinda a la totalidad de servidores y tampoco existen medios para medir los resultados del impacto de las mismas, por lo que se debe diversificar su enseñanza y hacerla constante.

Finalmente, Díaz (2018) en su tesis utilizó el tipo de investigación cuantitativa-exploratoria, con diseño no experimental. Su población fueron servidores públicos de las instituciones del Poder Ejecutivo y tomó una muestra de 226 servidores. Usó la encuesta y el cuestionario virtual, como técnica e instrumento. En su investigación señala que existen 5 grandes grupos de servidores públicos, siendo el tercero el más multitudinario, cuya característica primordial es contar con valores que aportan al cumplimiento del servicio público porque tiene preocupación por la población y está presto a atravesar procesos de cambio que disminuyan comportamientos antiéticos que desencadenen actos de corrupción.

En cuanto al fundamento teórico, en la presente investigación se han tomado dos variables: la ética administrativa de los servidores civiles y el régimen disciplinario.

Respecto a la primera variable, Villoría y Cruz (2021) indican que la **ética administrativa** es una ética aplicada a través de la cual se realiza un examen moral de las acciones en la existencia de los humanos que involucren dilemas

éticos. Por su parte, Svra señala que, la ética administrativa se refiere a las reglas de conducta debidamente establecidas y definidas que indican qué es lo que un servidor estatal debe realizar en cuanto a valores, virtudes y principios en beneficio de la sociedad. (Como se citó en Villoría y Cruz, 2021)

En esa línea, Rodríguez-Arana (1997) destaca la importancia de la formación en ética e indica que este es el factor más relevante que puede avalar que las instituciones públicas guíen su conducta con valores en favor de la sociedad y es precisamente por ello que se debe prever que los valores éticos sean parte de los programas formativos.

De otro lado, es necesario resaltar, conforme a lo indicado por Villoria (2007), que el desafío de la ética administrativa consiste en generar una integración entre los valores institucionales y los democráticos de forma tal que sea aplicable en la administración pública con resultados visibles y no solo un concepto abstracto.

Sobre esta primera variable, Carro (2010) indica que el nombre de ética administrativa surge en el marco de las reflexiones de la modernización administrativa inducida por los muchos casos de corrupción, pero que no es distinta a la denominada ética pública o ética política, pues todas estas tienen en común la búsqueda de la formación de los servidores públicos. Así pues, este autor dimensiona a la variable de manera divergente a lo señalado por Villoría y Cruz, indicando que es necesario que esta se aborde desde una perspectiva jurídica que abarcaría una diferenciación entre la ética de las organizaciones y la ética de los servidores públicos, la cual puede ser positiva o negativa. Asimismo, el código de conducta de los empleados públicos que tipifica las faltas y sanciones. Un sistema de incompatibilidades de los trabajadores de la administración pública y finalmente una regulación de los conflictos de intereses no solo de los servidores de rango medio y bajo sino también de los altos cargos de la administración pública.

En suma, por ética administrativa debemos entender la convergencia en simultáneo de la ética de los gobernantes políticos con la ética de los trabajadores públicos, de lo cual se genera un acumulado de principios y valores que deben regir en las organizaciones públicas con la finalidad de que sean

cumplidos y aplicados por todos los servidores civiles a efectos de garantizar un correcto desenvolvimiento de sus tareas y actividades diarias. Asimismo, podría decirse que la ética administrativa surge como una necesidad de que los empleados del sector público desechen ventajas particulares respecto de algún beneficio que en la ejecución de sus funciones puedan obtener velando siempre por el bien común y entendiendo e interiorizando el precepto de que las entidades públicas sirven a los ciudadanos y por tanto el personal que ahí labore debe vigilar que ello se cumpla a cabalidad.

Para desarrollar un mejor estudio respecto a esta primera variable, se ha creído conveniente tomar en cuenta lo desarrollado por Villoría y Cruz, quienes la dimensionan en cuatro aspectos bien definidos a lo largo de los cuales abordaremos con mayor profundidad la ética administrativa.

La primera dimensión se encuentra referida al Compromiso con el bien común que todos los servidores públicos o civiles deben internalizar como parte de nuestra labor al trabajar en cualquier entidad pública. Al respecto, Rohr indica que existen dos maneras de afrontar, en las entidades, el tema de la ética; la primera es una postura conformista, mediante la cual los servidores se limitan a cumplir las normas de las organizaciones para las que laboran con la finalidad de evitar problemas, es decir, no interioriza su capacidad moral; y, la segunda, contraria a la primera, es aquella en la que los servidores públicos reconocen la valía de la ética en el desempeño de su trabajo. (Citado por Villoría e Izquierdo, 2015)

De otro lado Diego (2001), señala que el bien común no es una idea inmaterial, por el contrario, es la dignidad común de cada persona que se ve reflejada una vez que se distingue y considera las características propias de cada individuo. De ello, con cada decisión que a diario toman los servidores públicos, estos deben considerar que no pueden tomar las opciones puramente individuales y aisladas, sino aquellas que sean más beneficiosas a la colectividad (pp.25)

Luego, el autor explica que los gobernantes, mediante el conocimiento ética pueden dirigir e instruir a los ciudadanos, pues con la adopción de virtudes morales, las personas que laboran en el ámbito público conseguirán ser más

eficientes y eficaces en su desempeño laboral. Caso contrario, aquellas personas que adolezcan de valores y principios pueden ser fácilmente llevadas a cometer actos reprochables. Siendo así, si los gobernantes fallan, la sociedad debe presionarlos para que promuevan la ética en los servidores no solo en discurso sino con resultados palpables alcanzables en determinado periodo de tiempo. Después de dicho periodo, siempre que no se alcancen los resultados esperados, los servidores deberán ser separados del cargo por incompetencia dando oportunidades a nuevas personas al servicio del pueblo (pp.123)

Sobre lo señalado por Rohr, en definitiva, si bien las entidades públicas idealmente deberían perseguir el bien común y el bienestar de sus ciudadanos, en la práctica ello no siempre es así, puesto que muchas veces los trabajadores estatales olvidan ello y actúan contrario a prácticas adecuadas de ética administrativa. En esa línea, considero que adicional a las dos posturas mencionadas por el autor existe, en la realidad, una tercera postura asumida por los servidores civiles, la misma que podríamos denominar como la postura “conveniente”. Esta vendría a ser aquella actitud en la que los trabajadores estatales, en apariencia, guían sus labores de manera ética; sin embargo, en la práctica ejecutan sus funciones realizando actos totalmente contrarios a las buenas prácticas éticas institucionales. De ahí que, contrario a lo indicado por el autor, este tipo de servidores no cumplen las normas de la organización ni por evitar problemas o procesos disciplinarios y mucho menos reconocen la valía de la ética al momento de desempeñar sus labores guiándose bajo una falsa apariencia de ética administrativa.

De otro lado, lo mencionado por Diego respecto a la separación del cargo de las autoridades gobernantes, si bien es radical, también resultaría ser lo más beneficioso para los ciudadanos, aunque podría usarse para establecer regímenes alejados de la democracia que tanto nos ha costado tener a lo largo de todos estos años, por lo que devendría en una práctica perjudicial para el estado de derecho en el que vivimos.

Otra dimensión está referida a los principios éticos, que según Villoría y Cruz (2021) son las reglas y nociones fundamentales respecto a nuestro actuar y la

manera de interactuar con los demás y, para el caso específico de la ética administrativa, la forma de interactuar con los servidores públicos.

Por su parte, López (2019), indica que los principios éticos son válidos de manera general e indican cuál debería ser el accionar en cualquier situación o momento, siendo básicos para contrarrestar prácticas que lesionen la imagen institucional de las entidades, así como la continuidad de los servicios públicos o al menos disminuyan las prácticas en mención.

Existen dos principales principios éticos de la administración pública, estos son: el Interés General, que según Montero (2017) consiste en satisfacer las carencias de los ciudadanos, así como la atención de sus derechos por encima de los beneficios particulares o de algunos grupos, siendo este el principal indicador de la administración pública, el cual es de aplicación propia en el ejercicio de la función pública; y, el otro principio es el Pleno respeto de los Derechos, deberes y libertades reconocidos por el ordenamiento jurídico, ello con la finalidad de una suerte de límite a cualquier tipo de exceso, atropello o injusticia que pudieran ejercer los funcionarios en el poder público, es decir, el principio de Legalidad. (Montero 2017)

En esa misma línea y en cuanto a los principios derivados, la Ley del Código de Ética de la Función Pública (2022), considera 8 principios bajo los cuales deben actuar los servidores públicos tanto al interior de las instituciones para las cuales laboran como en su calidad de ciudadanos. Para el desarrollo de los ocho principios nos remitiremos a lo expresado por CAN (2016), quien refiere que el Principio del Respeto es la sumisión de los servidores públicos a la Legalidad, es decir, al ordenamiento jurídico vigente, lo que involucra el amparo de los derechos y el debido procedimiento a que tienen derecho los administrados y, yendo más allá, también se manifiesta en el trato igualitario y digno que se dé en las interacciones del servidor con la ciudadanía. Respecto al principio de Probidad, el autor manifiesta que este es quizá la base tanto de los deberes como de las prohibiciones éticas, puesto que su mayor exigencia es privilegiar el interés público.

Sobre la Eficiencia, indica que se quiere fortificar los conocimientos, habilidades e innovación de los servidores públicos a fin de que se brinde calidad en los

servicios que desempeña tanto al interior de la entidad como con los administrados. Asimismo, sobre la Idoneidad, esta se encuentra ligada a la meritocracia para alcanzar un espacio de trabajo en el sector público que garantice que las entidades cuenten con los mejores recursos humanos; otro principio es la veracidad, que básicamente busca que las declaraciones, afirmaciones y documentos que tramiten sean veraces. Sobre la lealtad y obediencia señala que este es el acatamiento y ejecución de las órdenes impartidas por el superior jerárquico, siempre que estas se encuentren enmarcadas en el respeto del ordenamiento jurídico. Posteriormente, CAN (2016) refiere que el principio de justicia y equidad es la observación de la paridad de las personas y, en consecuencia, el acceso a las oportunidades y beneficios que genere la administración pública. Finalmente, sobre la lealtad al estado de derecho el autor hace referencia a que se busca que ante un eventual gobierno de facto los funcionarios de confianza y de libre remoción y designación no encubran al régimen usurpador.

En suma, podemos decir que los principios éticos son de vital importancia en la administración pública, pues, como bien los han definido los autores, ellos representan una especie de guía respecto a la actuación que deberían realizar los trabajadores estatales ante determinada situación o circunstancia. Tal es así que, en el caso peruano, el legislador ha creído conveniente implementar un código de ética que regula la función pública desarrollando en él los principios mínimos que el Estado de Perú exige de sus trabajadores, situación que desde cualquier punto resulta ser una forma de regular la ética administrativa de todas las entidades estatales de manera general con la finalidad de uniformizar paradigmas.

Respecto a los valores éticos, Villoría y Cruz (2021), citando a Gortner, indican que son conceptos que tienen influencia en la elección de los fines y medios del accionar de las personas cuya importancia radica en la influencia de la percepción positiva o negativa de las situaciones que se les presenten.

En esa línea, Quintero - Guerrero (2004), citando a Ramos, señalan que son indispensables para el normal y buen desarrollo de la convivencia del hombre en

la sociedad, los cuales no se heredan genéticamente, sino que son producto de la educación, mencionando valores como el respeto, la tolerancia, la lealtad, responsabilidad y la cortesía. Posteriormente, indica que es importante incluirlos en la educación mediante ejemplificaciones prácticas del día a día y a través de esto obtener relaciones con visión compartida. Por otra parte, los valores en las organizaciones públicas juegan un papel importante, puesto que facilitan los modelos de conducta que se orienten a la eficacia y eficiencia de las organizaciones públicas considerando que estas están al servicio de las sociedades. (Gabel-Shemueli et al, 2013) (P. 84)

Sobre este punto, entre los valores éticos más resaltantes tenemos a la Transparencia que, conforme a lo expresado por López (2017), en el ámbito gubernamental es una política que tiene como fin hacer que la información de las entidades tenga carácter público y sea de fácil acceso para los ciudadanos de manera oportuna, total y constatablemente. (pp.282)

Otro valor es la Rendición de cuentas, el cual es un medio de control de la gestión pública, cuya finalidad es mantener informados a los ciudadanos sobre los logros, avances, dificultades y demás temas relevantes de la gestión pública. (Defensoría del Pueblo, 2018, Pp.9-12)

Respecto a la Objetividad e imparcialidad, este es aplicable en los procedimientos administrativos desarrollados en el ámbito público y consiste en la neutralidad de los trabajadores estatales al ejercer sus labores orientándose siempre al interés general y el respeto de la legalidad. (Guillen- Fuentetaja, 2011)

Sobre el valor de la Justicia, esta es definida como la acción de dar a cada quien lo que le corresponde.

Los valores éticos son un complemento de los principios que se han establecido en el ámbito público, pues si bien estos son los estándares de conducta esperados por parte de los trabajadores públicos, los valores son aquello que nos ayuda a guiar nuestro accionar al cumplimiento de los principios, debido a que nos ayudan a distinguir lo positivo de lo negativo y de esta forma identificar cuándo nos encontramos ante una práctica contraria a los principios éticos.

Finalmente, la última dimensión de la Variable está referida a la influencia de otros tres tipos de ética, que, conforme a lo indicado por Villoría y Cruz (2021), esta es relevante pues los trabajadores públicos se encuentran rodeados de un entorno y de alguna u otra forma siguen las normas y principios de las personas con las que se vinculan, socialmente hablando. Así pues, según el autor, los tres tipos de ética que influyen en la ética administrativa son: Privada o individual, que es cómo influyen los valores que hemos adquirido a lo largo de nuestra vida al momento de ejercer nuestras labores en las entidades públicas. La ética social, referida a cómo influyen los valores de las personas que se encuentran a nuestro alrededor, ya sea familia o amigos cercanos, al momento de interactuar en la administración pública, y la ética institucional, que es la forma en la que la formación ética de nuestros compañeros de labor o definidas por las entidades en las que laboren influyen en nuestro comportamiento laboral.

Por su parte, Ramón (2014), citando a Bustamante, manifiesta que la ética privada está asociada a las conductas orientadas a que el ser humano alcance la felicidad. Así señala el autor, al integrar los elementos de la ética pública se convierte en una herramienta importante que hará frente a las dificultades sobre corrupción, desconfianza e ineficiencia de las entidades estatales.

Por otro lado, Miro Quesada (2019) expresa que la vinculación entre la ética pública y privada radica en que esta última es la que rige la vida diaria de las personas y por tanto resulta improbable que quien no tenga una ética fuerte y consolidada cambie al asumir un cargo público. Prueba de ello son los múltiples casos en los que trabajadores públicos se ven inmiscuidos en casos de corrupción, de lo cual se entiende que existe la posibilidad de caer en actos de corrupción que los llevan traicionar sus valores.

Respecto a la ética social, al ser que quienes laboran para el estado son seres humanos y, por tanto, seres sociables, tienen una necesidad por compartir con las personas a su alrededor y producto de ello se adaptan a las conductas que observan o que se generen como consecuencia de los conflictos que esas relaciones generen, y es precisamente ello lo que pondrá a prueba nuestra capacidad de respuesta y el nivel de compromiso con el bien común. (Díaz - Murillo, 2008)

De otro lado, la ética institucional o ética de la organización, como lo señala Díaz - Murillo (2008), es un elemento clave para crear un ambiente de justicia y respeto entre los colaboradores de la entidad cuyo principal propagador de principios debe ser el área de Recursos Humanos. Esta sección debe estar debidamente respaldada por el compromiso declarado de manera expresa por las autoridades que lideren la institución y, por supuesto, por el ejemplo que estas den a sus subordinados, pues, caso contrario, los esfuerzos por enquistar las buenas prácticas éticas estarán destinadas a fracasar.

Esta dimensión desarrollada por el autor y complementada con las acepciones del resto de autores citados es quizá uno de los factores de mayor incidencia en la conducta ética o antiética de las personas que laboran para el estado. Cabe recordar que el ser humano es un ser sociable por naturaleza, lo cual indica que de las interrelaciones que se generen a lo largo de nuestra vida siempre vamos a adquirir hábitos que con el paso del tiempo se convierten en acciones que ejercemos casi mecánicamente sin detenernos a analizar si son buenas o malas. En esa línea, convendría que los trabajadores estatales se rodeen de personas cuyos estándares éticos sean altos de forma tal que permitan visualizar las prácticas antiéticas con total rechazo y, así, podamos crear una cultura de oposición a actos de corrupción, puesto que, conforme lo expresa Miro Quesada, el ser humano no nace corrupto, pero ante una falta de ética sólida podemos caer fácilmente en estos actos.

De otro lado, la variable del **Régimen Disciplinario** de la LSC, está integrada por un compendio de normas que establecen las obligaciones y proscipciones que han de guiar el proceder de los servidores civiles de las instituciones públicas. Asimismo, establecen el procedimiento sancionador aplicable, las infracciones disciplinarias y sus sanciones, las autoridades facultadas a intervenir en el PAD y los plazos prescriptorios. En esa línea, la Ley del Servicio Civil (2013) es la normativa que crea el Régimen disciplinario, el cual, conforme figura en la Novena Disposición Complementaria Final, entró en vigencia en septiembre 14 del 2014 y es destinada obligatoriamente a los trabajadores civiles

de las legislaciones laborales pertenecientes a los D.L. N° 276, 728, 1057 (CAS) y 30057.

Alcocer (2016) indica que, en el ámbito laboral del sector público, el régimen disciplinario es una de las cuestiones más importantes porque refleja el nivel de eficiencia de los titulares administrativos que ostenten potestad sancionadora para castigar hechos infractores de la ley (faltas disciplinarias), siendo que la eficiencia se verificará en la medida en la que motiven las sanciones a determinadas faltas de carácter disciplinario.

Las cuestiones disciplinarias en las organizaciones requieren enfoques procedimentales para garantizar que las medidas adoptadas para abordar el incumplimiento de las normas sean proporcionales a la naturaleza del incumplimiento. Por lo tanto, la organización debe formular, publicar y articular los procedimientos para manejar los problemas de disciplina laboral. Estos procedimientos deben ser accesibles para todos los empleados. Toda la fuerza laboral de la organización debe conocer a las personas responsables de ejecutar acciones disciplinarias a nivel de grupo de trabajo, departamento y organización. (Employee Discipline, 2019, P. 332)

De lo señalado anteriormente, podemos entender que en el Perú el Régimen Disciplinario es una suerte de compendio de normas, procedimientos y conductas establecidas por el Estado peruano que en uso de su facultad disciplinaria para con los servidores civiles ha regulado aquel accionar infractor de los estándares disciplinarios debidamente establecidos, ya sea en la Ley N° 30057, su reglamento o en los Reglamentos Internos de cada entidad y como consecuencia de ello impone sanciones verificando la gravedad de la falta, así como a factores agravantes de la misma. Es preciso indicar que este régimen es aplicable siempre que las faltas se produzcan en el marco del accionar de las funciones o labores asignadas a cada servidor o funcionario público y cuyas sanciones a imponer deben establecerse dentro de un debido procedimiento disciplinario. Todo ello es también expresado por Gestión Pública & Control (2021), que cita a SERVIR e indica que para sancionar se deben considerar los deberes, prohibiciones y obligaciones establecidos.

Al igual que con la primera Variable, el desarrollo del Régimen Disciplinario se ha dimensionado conforme a lo establecido en la LSC en cinco ítems: Las faltas, Sanciones, Autoridades Competentes, la Secretaría Técnica del PAD y las Prescripciones.

Respecto a las Faltas, si bien la LSC (2013) no ha definido conceptualmente esta dimensión sí señala que según su gravedad se impondrán las sanciones de lo que intrínsecamente se entiende que existe una clasificación de las mismas en atención al nivel de perjuicio que la comisión ocasione.

Así pues, en aras de conceptualizar esta dimensión, Ovalles la define como la carencia de algo, por lo que en el tema disciplinario la falta disciplinaria es la inacción o acción en exceso del deber funcional ejercido por el empleado público, lo cual implica que en respeto del principio de legalidad, se indique cuáles serían las conductas que menoscaben el deber funcional y, por tanto, constituyan infracciones disciplinarias, debiendo, para tal efecto, establecer normas escritas y ciertas que especifiquen conductas constitutivas de faltas disciplinarias. (Como se citó en Carrillo, 2020, p. 50)

Las Faltas han sido clasificadas según su gravedad en Leves y Graves. Respecto a la Primeras, estas en atención a la variedad de comportamientos que pueden afectar el correcto desenvolvimiento del servicio público, que sean pasibles de alguna sanción y cuyo revestimiento represente una mínima gravedad. Conforme a lo expresado por la Resolución de Sala Plena N° 002-2020-SERVIR/TSC (2020), la regulación y establecimiento de los supuestos de faltas leves han sido delegados a estas, quienes las regularán a través del Reglamento Interno de Servidores Civiles – RIS, siendo sancionables únicamente con Amonestación escrita o Verbal, que son las sanciones de menor gravedad. En esta autorregulación disciplinaria las entidades no pueden replicar los supuestos de hecho que se encuentren tipificados en la LSC.

Respecto a las Faltas Graves, estas revisten una mayor gravedad en relación a las faltas leves y están señaladas en el Artículo 85 de la Ley N° 30057, es decir, la determinación de los supuestos de hecho que las configuran han sido reguladas en una norma de alcance nacional y en atención a la lesividad que

tienen son sancionadas con la suspensión sin goce de remuneraciones o el despido, las cuales tienen una incidencia directa en la continuación de la prestación de servicios por parte de los servidores. (Resolución de Sala Plena N° 002-2020-SERVIR/TSC, 2020)

En suma, las Faltas disciplinarias no son más que el manejo de conductas prohibidas por la administración pública, pues la realización de las mismas puede acarrear sanciones en atención al grado de perjuicio causado o en torno a la tolerancia o no de la conducta prohibitiva. Por ejemplo, no es lo mismo que un trabajador público incumpla su horario laboral y se retire antes de finalizar la jornada laboral y que dicho retiro no haya causado algún vencimiento de plazos en la tramitación documentaria a su cargo a que un servidor acose sexualmente a su subordinada o alguna compañera de labor. En el primer caso, el acto constitutivo de la falta no evidencia algún daño considerable o importante en la administración pública por lo que bastaría con sancionarlo levemente además del descuento que corresponda por las horas dejadas de laborar, contrario sensu en el segundo caso, el acto ejercido por el servidor sí reviste especial relevancia al atentar contra la tranquilidad física y psíquica de sus compañeras de labor ejerciendo violencia y por tanto vulnerando un bien jurídico, especialmente protegido por el estado, correspondiendo que sea sancionado con mayor rigidez y rigurosidad.

Finalmente, es necesario acotar que la LSC ha tipificado un catálogo de las faltas disciplinarias estableciéndolas no solo en la propia ley, sino también en su reglamento, así como en el Código de ética, la Ley del Procedimiento Administrativo General también conocida como LPAG y las que las entidades establezcan a través de su RIS y son estas precisamente las únicas conductas sancionables mediante la potestad disciplinaria de cada entidad.

De igual forma para la segunda dimensión, Sanciones Administrativas, la LSC (2013) indica que existen tres tipos de sanciones: las amonestaciones, las suspensiones sin beneficio remunerativo y el despido o destitución.

Sobre el particular, Bermúdez (1998) indica que las sanciones administrativas disciplinarias son una recompensa negativa tipificada en una norma

administrativa establecida por las instituciones públicas ante las infracciones administrativas. En el mismo sentido, Mesones (2012) ha indicado que cuando los trabajadores incurren en cualquier incumplimiento de sus obligaciones laborales son pasibles de la aplicación de sanciones por parte del empleador y en el ejercicio de su facultad disciplinaria. Al respecto, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2022) ha precisado que estas deben ejecutarse en concordancia con la falta cometida y plasmada en la LSC, su reglamento, RIS, Ley del Código de Ética y la Función Pública y otras normas sustantivas de regímenes generales.

Por su parte, en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC (2021), se ha definido la sanción administrativa disciplinaria como la secuela de la realización de una falta disciplinaria establecida por la institución pública donde labora o hubiese laborado, que tiene relevancia en la continuidad de los servicios brindados porque finaliza la relación laboral o los suspende.

De los conceptos antes expuestos, podemos decir que las sanciones disciplinarias no representan más que la consecuencia de una acción u omisión ejecutada por los trabajadores cuya realización se encuentre establecida como una vulneración a la normatividad en materia disciplinaria. Asimismo, es necesario que se tome en cuenta que, si bien las sanciones son impuestas por el empleador, en el caso específico de las establecidas para el sector público estas deben ser aplicadas por el órgano competente, es decir, no cualquier trabajador estatal puede dictaminar la ejecutoriedad de una sanción. En los párrafos subsiguientes podrán encontrar mayor abundamiento de lo expresado.

Sobre el particular, Anderson (2014) explica que: “Un procedimiento disciplinario formal generalmente comienza con una advertencia verbal y progresa a una advertencia por escrito, suspensión y, finalmente, despido.” (P. 261)

En ese orden de ideas, el Art. 88 de la LSC, señala que en el Régimen disciplinario se pueden aplicar tres tipos de Sanciones:

Amonestación: Esta sanción es aplicable a las faltas leves previstas en el RIS de cada entidad y son de dos tipos: Verbal, que no requiere procedimiento disciplinario alguno; y Escrita, que requiere de un Procedimiento Disciplinario.

Suspensión: Esta es la interrupción perfecta del vínculo laboral, ya que el servidor civil deja de tener el deber de concurrir al centro de trabajo y las entidades no se encuentran obligadas a continuar pagando la remuneración sin que esto implique la ruptura del vínculo laboral. El plazo de duración de esta sanción va desde 1 a 365 días calendario.

Destitución: Esta es la sanción que se aplica en los casos que revisten máxima gravedad y podría ser definida como el corte unilateral del vínculo laboral entre los entes públicos y los servidores civiles. Esta sanción tiene una suerte de Sanción accesoria, denominada la Inhabilitación, que es la prohibición del desempeño del ejercicio público hasta por un máximo de cinco años.

Ahora bien, la imposición de las sanciones en comento implica que se efectúe una graduación de las mismas a fin de que se impongan sanciones proporcionales a las faltas cometidas de forma tal que no se ejerza arbitrariamente la potestad disciplinaria.

En esa línea, la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC (2021) desarrolla catorce criterios de graduación. El primero de ellos es la afectación a los Intereses Generales o a los bienes jurídicamente protegidos, que busca evaluar el nivel de afectación que la falta disciplinaria generó a los objetivos comunes en beneficio de la ciudadanía o a los bienes tutelados por el estado; Ocultar la Comisión de la falta o impedir su descubrimiento, referido al accionar del servidor infractor tendiente a esconder su falta; Grado de jerarquía y especialidad del servidor civil, que hace alusión a la categoría que ocupa el servidor en la institución así como si los hechos están ligados a una rama de la ciencia cuyos estudios pudiera ostentar el servidor; Circunstancias en que se comete la infracción, referido a algún hecho interno o externo que disminuyan o acrecienten la falta; Concurrencia de varias faltas, si existe más de una falta; Participación de uno o más servidores, si el hecho se ejecutó con la intervención de más de un servidor; Reincidencia, si durante el plazo de año se ha cometido la misma falta desde que se impuso la sanción y esta quedó firme. Otro criterio

de graduación es la Continuidad en la comisión de la falta, que estima si la ejecución fue en un solo acto o si se realizó en una línea de tiempo; Beneficio ilícitamente obtenido, si el servidor ha obtenido alguna ventaja con la realización de la falta; Naturaleza de la Infracción, si la infracción conlleva los bienes jurídicos; Antecedentes del servidor, aquí se analiza al legajo personal para identificar méritos o deméritos en la labor del servidor; Subsanción voluntaria, siempre que sea previa al inicio del PAD; Intencionalidad en la conducta del infractor, analiza la existencia del dolo en la ejecución de la falta; y, finalmente, el Reconocimiento de responsabilidad, la cual requiere certeza en y, por tanto, debe ser escrita.

La tercera dimensión está referida a las Autoridades Competentes en los PAD, las cuales conforme a lo estipulado por la LSC (2013) y sus modificatorias son cuatro, empero para el estudio concreto solo abordaremos las primeras tres por convenir al presente estudio.

En esa línea y para mejor comprensión debemos dividir en dos fases, las instructoras y las sancionadoras. Las primeras conforme a lo indicado por Municipio al Día (2022), son las que dan inicio al procedimiento y analizan la existencia de la falta y conforme a ello emiten un informe final de instrucción recomendando, de corresponder, la sanción a ser impuesta. Por su parte, las Autoridades Sancionadoras son las que adquieren competencia desde que reciben el informe del instructor hasta que emiten un pronunciamiento, ya sea sancionando o archivando el proceso. Ahora bien, para determinar las autoridades instructoras y sancionadoras, estas se eligen en función a la sanción propuesta por la STPAD en su informe de precalificación, pudiendo ser, conforme lo indica Pacori (2018):

El Jefe Inmediato, también conocido como el superior jerárquico del trabajador, conforme a lo establecido en el Reglamento de Organización y funciones de cada entidad. (pp. 260) Esta autoridad funge como instructor y sancionador cuando la sanción a aplicar es la de Amonestación ya sea escrita o verbal. Asimismo, funge como instructor cuando la sanción a imponerse es la suspensión.

El Jefe de Recursos Humanos, autoridad que resuelve los recursos de apelación de las sanciones de Amonestación escrita o verbal; funge como órgano sancionador cuando la sanción sea la suspensión y opera como instructor cuando la sanción a imponer es la destitución. (p. 262)

El Titular de la entidad, quien es la máxima autoridad administrativa de cada entidad; en los gobiernos locales y regionales es el Gerente Municipal y Regional, respectivamente. Esta autoridad funge como sancionador en los casos de destitución. (p. 264)

Conforme hemos visto, las autoridades disciplinarias desempeñan un papel importante en la tramitación de los procedimientos disciplinarios, puesto que son estas las que argumentan, guían y deciden respecto a la comisión o no de faltas disciplinarias en base al análisis de los medios probatorios que puedan acreditar la falta y si bien cuentan con el apoyo de un Secretario Técnico, este no forma parte del proceso en sí al no tener formalmente establecida facultad decisoria alguna.

La cuarta dimensión de la variable es la referida a la Secretaría Técnica del PAD, que conforme lo establece la LSC (2013) es el apoyo de las autoridades disciplinarias y se encarga de precalificar las presuntas infracciones disciplinarias, reunir los medios probatorios, plantear la argumentación y custodiar los archivos documentales que se emitan en el marco del procedimiento.

De otro lado, el D.S. N° 040-2014-PCM (2014) en su Art. 94, señala que la STPAD es asumida por un servidor que puede o no ejercer la función en adición a su cargo para el que inicialmente fue contratado y que sea de preferencia abogado. Asimismo, está encargado de brindar apoyo a los órganos instructores y sancionadores a lo largo de todo el PAD.

El Secretario Técnico, conforme a lo estipulado por la Ley N° 31433 (2022), es designado por el Consejo Municipal o regional de una lista de aspirantes ofrecida por el Alcalde o Gobernador Regional, quienes a través de un acuerdo de consejo disponen que el candidato elegido se mantendrá en el puesto por dos

años consecutivos renovables una sola vez. Respecto a la capacidad de decisión de la STPAD, el Art. 92 de la LSC, señala que esta no tiene poder de decisión alguna y que sus informes no son imperativos.

Lo anterior pudiese ser interpretado como que él o la secretaria técnica no son más que unos meros tramitadores y archivadores de los documentos que origine el PAD, empero en la práctica los secretarios técnicos cumplen un rol importante, ya sea para iniciar o para archivar una denuncia pues una de sus facultades es declarar no ha lugar una denuncia cuando considere que no existen medios probatorios suficientes para recomendarle al instructor la apertura de un procedimiento. Asimismo, si bien la STPAD no puede emitir documento de instrucción o sanción alguno, en la práctica es el secretario técnico quien elabora los denominados proyectos de resolución de inicio del proceso o de sanción empleando su criterio y sus fundamentos para tal efecto, limitándose los órganos instructores y sancionadores a efectuar en algunas ocasiones, algunas modificaciones a las propuestas del STPAD y, en otras, a leer y firmar los proyectos que ahora son denominados resoluciones, de ahí el papel fundamental que efectúa el STPAD.

Respecto a la última dimensión del régimen disciplinario, referente a la Prescripción, la LSC hace alusión a una serie de plazos tanto para iniciar como para emitir pronunciamiento final en los procesos, ya sea para los servidores civiles o para los ex servidores civiles. Pero previo a abordar los referidos plazos es necesario que conceptualicemos lo que significa la prescripción. Así pues, el Informe Técnico N°000201-2022-SERVIR-GPGSC (2022) señala que a prescripción es un límite a la capacidad punitiva del estado pues su característica es que las autoridades administrativas dejan de tener facultades para sancionar al servidor civil; en esa línea, si dentro del plazo establecido por ley no se instaura el proceso o no se culmina el mismo, la acción deberá ser declarada prescrita.

Por su parte, la Directiva N° 02-2015- SERVIR/GPGSC (2015) indica que la prescripción es de dos clases, para iniciar el PAD a los servidores civiles es de 03 años desde que se comete la falta o de 01 desde de que Recursos Humanos

tome conocimiento de la falta y en el caso de los ex servidores civiles es de 02 años desde la comisión de la falta. Asimismo, el plazo para culminar el procedimiento es de un año a partir de la notificación de inicio del procedimiento hasta la emisión de la resolución que pone fin al procedimiento, ya sea sancionando o archivando el mismo.

Los plazos prescriptivos son, como bien lo ha expresado SERVIR, un límite a la potestad del empleador para perseguir y castigar faltas disciplinarias y si bien la LSC ha señalado plazos ordenadores dentro del proceso, el incumplimiento de estos no resulta de especial relevancia como sí lo son los plazos de inicio y de fin de un Procedimiento Administrativo Disciplinario.

III.METODOLOGÍA

3.1.Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de estudio

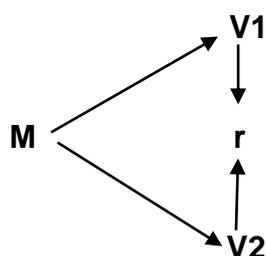
El estudio fue de tipo Básica o Teórica, la cual Crespo (1999) indica que tiene por finalidad ampliar el conocimiento de las teorías de determinado campo o disciplina. Asimismo, es Cuantitativa, porque busca hallar la existencia de relaciones de causalidad entre las variables de forma tal que provean la predicción de fenómenos.

3.1.2 Diseño de investigación

El diseño fue no experimental, transversal y correlacional. Conforme a lo señalado por Darity (2008) es No experimental porque no se manipulan las variables objeto de estudio, de lo cual se entiende que las mismas obedecen a los datos de campo existentes en la realidad sin modificación alguna.

Asimismo, es Transversal porque involucra a los participantes en un momento determinado, es decir, la diligencia de los instrumentos para el acopio de datos fue ejecutada en un momento único establecido en el cronograma.

Finalmente, es Correlacional porque se busca establecer la magnitud de la relación entre las variables objeto de estudio. En esa línea, el gráfico del diseño fue el siguiente:



Donde:

M : Muestra de la investigación

V1 : Ética Administrativa

V2 : Régimen Disciplinario

r : Relación entre variables de estudio

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Ética Administrativa

Variable 2: Régimen Disciplinario

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1 Población: En palabras de Hueso – Cascant (2012), esta es la colectividad de individuos respecto de los cuales buscamos obtener información que se relaciona al problema que se estudia. La población estuvo constituida por la totalidad de servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Picota, cuyo número asciende a 104 trabajadores.

Criterios de selección:

De inclusión. - Todos los servidores civiles que presten labores en la Municipalidad Provincial de Picota, que se presten servicios bajo el régimen de los D.L. N° 276, 728 o 1057 y aquellos que presten labores bajo la Ley 30057.

De exclusión. - En la investigación se tuvo dos criterios de exclusión. El primero fue conformado por todos servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Picota que tengan personal a su cargo y que puedan fungir como órganos Instructores o Sancionadores en los PAD; y, el segundo, todos los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Picota que mantengan en curso algún Procedimiento Administrativo Disciplinario.

3.3.2 Muestra: Según Newton (2021), una muestra es un subgrupo de observaciones reales tomadas de cualquier conjunto más grande de posibles observaciones. La muestra con la que se efectuó la investigación se compuso de 70 servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Picota y se determinó por conveniencia de la investigadora.

3.3.3 Muestreo: En el estudio se utilizó el No Probabilístico, que Sills (1968) define como la selección de unidades de muestreo para un estudio estadístico de acuerdo con algún criterio que no sea un mecanismo de probabilidad. En el

caso concreto, se ha realizado por conveniencia de la investigadora usando criterios de inclusión y exclusión.

3.3.4 Unidad de análisis: Fue constituida por los Servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Picota.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La Encuesta fue la técnica utilizada, que, en palabras de Agudo (2007), es una de las técnicas más usadas para obtener datos y estudiar determinados problemas que constituyan su objeto de estudio.

Instrumentos

El instrumento que se empleó para el recojo de datos fue el cuestionario, el cual Agudo (2007) conceptualiza como uno de los instrumentos de medida usados en la técnica de la encuesta para indagar acerca de un ámbito de interés concreto, el cual es aplicado a la población objeto de estudio.

En el caso concreto se aplicaron dos cuestionarios de autoría propia, uno por cada variable. Ambos estuvieron conformados por un total de 19 preguntas que abarcaron la totalidad de dimensiones de las variables (4 y 5, respectivamente), estableciéndose la escala de Likert como el nivel de medición donde: 1- Nunca; 2- Casi Nunca; 3- A veces; 4-Casi siempre; 5- Siempre.

Validez

Esta fue determinada a través del Procedimiento de Juicio de tres expertos, quien como profesionales involucrados evaluaron diez aspectos de validación, como la claridad, la coherencia, la pertinencia, entre otros, determinando su conformidad sobre los instrumentos. Así, en el caso de la primera variable se obtuvo un puntaje promedio de 4.53, que equivale al 90.67 % de validez del instrumento referente a la ética administrativa. De igual manera, en el caso de la segunda variable se obtuvo un puntaje promedio de 4.67 que equivale al

93.33 % de validez del instrumento referente al régimen disciplinario. Para mayor ilustración sobre ello ver tabla en anexos.

Confiabilidad

La confiabilidad estuvo establecida por la prueba de Cronbach aplicada a los objetos muestrales, cuyos resultados han sido evaluados mediante el programa SPSS v21, obteniendo un resultado de 0.919 para la primera variable y de 0.94 para el instrumento de la segunda variable, de lo que se deduce que el instrumento es confiable debido a que ha superado el mínimo de 0.75, de tal manera, que tiene validez de contenido. Ver anexo.

3.5 Procedimientos

El procedimiento se realizó, en principio, mediante la solicitud a la Municipalidad de Picota para efectuar la aplicación de los instrumentos a los servidores civiles de la entidad. Asimismo, se solicitó la autorización para poder publicar el nombre de la institución en los resultados que se obtuvieran a partir del desarrollo de la investigación.

Una vez obtenida la autorización se procedió a solicitar a la Oficina de Gestión del Talento Humano información referente a la población para poder determinar la muestra a tomar e identificar a quienes se les aplicarían los instrumentos. Posterior a ello, se realizó la validación de los instrumentos y se realizó la aplicación de las encuestas físicas a la muestra, recolectándose la información que se procesó estrictamente bajo el método científico. Finalmente, se procesaron los resultados y se contrastaron con el marco teórico en el ítem de discusiones para posteriormente efectuar las conclusiones y recomendaciones.

3.6 Métodos de análisis de datos

Los datos recolectados en campo se plasmaron en una tabla usando el sistema informático SPSS Versión 25, y en virtud a los objetivos planteados en el estudio estos se procesaron. Asimismo, se agruparon las frecuencias de la escala de Linkert usadas en los cuestionarios de nunca y casi nunca en MALO

asignándole el 1, a veces en REGULAR asignándole el 2 y casi siempre y siempre en BUENO asignándole el 3, expresando los resultados en tablas de frecuencia y porcentaje. En el caso de los objetivos de correlación e hipótesis, los datos tabulados fueron analizados en la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, pues la muestra del estudio es mayor a 50 personas y una prueba de correlación de Rho de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

El estudio fue realizado de manera ética, evitando la exclusión diferenciada entre los participantes del estudio que reunieran las condiciones para ser parte de la muestra del estudio, procurando de esta forma un trato igualitario para todos y cada uno de los colaboradores de la entidad (Justicia). Asimismo, los resultados obtenidos han sido consignados conforme fueron recopilados en los instrumentos de recolección de datos y por tanto son corroborables (Honestidad), habiendo sido procesados e interpretados, siguiendo la metodología de forma estricta (Rigor Científico). Finalmente, se ha mantenido el anonimato de los servidores que participaron en calidad de muestra explicándoseles también que el instrumento era aplicado con fines académicos (confidencialidad).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

*Nivel de Ética Administrativa de los servidores Civiles de la
Municipalidad Provincial de Picota, 2022*

Escala	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Malo	1-23	7	10,0 %
Regular	24-47	26	37,1 %
Bueno	48-70	37	52,9 %
	Total	70	100,0 %

Fuente: Valores de la encuesta aplicada a los Servidores Civiles de la Municipalidad Provincial de Picota

Interpretación

Al respecto, de la tabla plasmada líneas arriba se visualiza que del 100 % del personal encuestado en el periodo 2022, un 52.9 % considera que el nivel de la Ética Administrativa de los Servidores Civiles de la entidad es Bueno, de la misma forma un 37 % considera que es Regular y un 10 % cree que es Malo. Ello se debe a que en su mayoría los colaboradores municipales tienen un amplio sentido ético administrativo al momento de ejercer sus funciones, son conscientes de la importancia del interés general en el apartado estatal y aplican los valores y principios éticos. Del mismo modo, también coinciden en que al enterarse de prácticas contrarias a la ética por parte de sus compañeros de labor no denunciaría los hechos ante las autoridades disciplinarias de la entidad. En esa línea, se acepta la H1.

Tabla 2

*Nivel de Régimen Disciplinario de la Municipalidad Provincial de
Picota, 2022*

Escala	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Malo	1-23	13	18,6 %
Regular	24-47	41	58,6 %
Bueno	48-70	16	22,9 %
	Total	70	100,0 %

Fuente: Valores de la encuesta aplicada a los Servidores Civiles de la Municipalidad Provincial de Picota

Interpretación

Al respecto, de la tabla plasmada líneas arriba se visualiza que del 100 % del personal encuestado en el periodo 2022, un 58.6 % considera que el nivel del Régimen Disciplinario de la entidad es Regular, de la misma forma un 22.9 % considera que es Bueno y un 18.6 % cree que es Malo. Ello se debe a que en su mayoría los colaboradores municipales no conocen en su totalidad cuales son las conductas que configurarían faltas disciplinarias y del mismo modo consideran que no siempre se aplican las sanciones correctas ante una determinada falta disciplinaria en la entidad. Respecto a las Autoridades competentes en los disciplinarios, la mayoría del personal considera que tanto las instructoras como las sancionadoras en la mayoría de casos no dirigen adecuadamente los PAD, ello al no estar debidamente capacitadas. Asimismo, consideran que la Secretaría Técnica del PAD juega un rol importante dentro de los procedimientos disciplinarios y sobre los plazos prescriptorios los colaboradores coinciden en que desconocen los mismos. De ello se rechaza la H2.

Tabla 3

Relación de la Ética Administrativa de los servidores civiles y las dimensiones del Régimen Disciplinario de la Municipalidad Provincial de Picota, 2022

		Dimensiones del Régimen disciplinario				
		Faltas	Sancio- nes	Autorida- des competen- tes	Secretaría Técnica del PAD	Prescrip- ción
Ética adminis- trativa	Coeficiente de correlación	,010	,175	,433**	,459**	,364**
	Sig. (bilateral)	,932	,148	,000	,000	,002
	N	70	70	70	70	70

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Valores de la encuesta aplicada a los Servidores Civiles de la Municipalidad Provincial de Picota

Interpretación

Al respecto, de la tabla 3 se aprecia que la Ética Administrativa y la dimensión de faltas del régimen disciplinario en el periodo 2022 obtuvieron un factor correlacional Rho de Spearman de .010 y una Sig. bilateral de 0.932., es decir, p valor es mayor al 0.05 por lo que se entiende que no existe relación entre la variable 1 y la dimensión de faltas del régimen disciplinario siendo irrelevante efectuar análisis del coeficiente de correlación.

Asimismo, la dimensión de sanciones en el periodo 2022 obtuvo un factor correlacional Rho de Spearman de 0.175 y una Sig. bilateral de 0.148 en relación a la ética administrativa, es decir, p valor es mayor al 0.05 por lo que se entiende que no existe relación entre la variable 1 y la dimensión de sanciones del régimen disciplinario siendo irrelevante efectuar análisis del coeficiente de correlación.

Por su parte, la dimensión de Autoridades Competentes en los PAD en el periodo 2022 obtuvo un factor correlacional Rho de Spearman de 0.433 y una Sig. bilateral de 0.000 en relación a la ética administrativa, ello quiere decir el p valor es menor

a 0.01 y por tanto tienen una relación muy significativa directa en grado moderado conforme al resultado correlacional.

La Dimensión de la secretaria técnica y la variable de ética administrativa en el periodo 2022 obtuvieron un factor correlacional Rho de Spearman de 0.459 y una Sig. bilateral de 0.000, ello quiere decir que el p valor es menor a 0.01 y por tanto tienen una relación muy significativa directa en grado moderado conforme al resultado correlacional.

Finalmente, la prescripción frente a la ética administrativa en el periodo 2022 obtuvo un factor correlacional Rho de Spearman de 0.364 y una Sig. bilateral de .002, ello quiere decir el p valor es menor a 0.05 y por tanto tienen una relación significativa en grado bajo conforme al resultado correlacional.

Siendo así solo 3 de las 5 dimensiones del régimen disciplinario tienen relación directa con la ética administrativa de los servidores municipales del Municipio de Picota, por lo que se acepta la H3.

Tabla 4*Prueba de Normalidad de las Variables*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
Ética Administrativa el Servidor Civil	,331	70	,000
Régimen disciplinario	,298	70	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Valores de la encuesta aplicada a los Servidores Civiles de la Municipalidad Provincial de Picota

Interpretación

Sobre la Prueba de Normalidad, dado que la muestra tomada para el estudio de las variables estuvo constituida por 70 servidores municipales, se usó la prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov, obteniéndose valores de 0.000 aplicables a ambas variables por lo que al ser menor a 0.05 se ha determinado- que no tiene una distribución normal, por lo que correspondía que se usará la prueba No paramétrica de Rho Spearman para logar establecer la correlación.

Tabla 5

Relación de la Ética Administrativa de los servidores civiles y el Régimen Disciplinario de la Municipalidad Provincial de Picota, 2022

			Ética administrativa del servidor civil	Régimen disciplinario
Rho de Spearman	Ética Administrativa del servidor civil	Coeficiente de correlación	1,000	,584**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Régimen disciplinario	Coeficiente de correlación	,584**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Valores de la encuesta aplicada a los Servidores Civiles de la Municipalidad Provincial de Picota

Interpretación

Sobre el particular, la tabla 5 se aprecia que la Ética Administrativa y el régimen disciplinario en el periodo 2022, obtuvo un factor correlacional Rho Spearman de 1.000 y de 0.584 con una significancia bilateral de 0.000 en ambos casos., es decir, p valor es menor a 0.01 y por tanto tienen una relación muy significativa directa muy alta conforme al resultado correlacional y por tanto se acepta la H0, pues las dos variables tienen una relación muy alta.

V. DISCUSIÓN

A efectos de concretizar los resultados obtenidos de la indagación, contrastaremos los mismos con los antecedentes y teorías relacionadas en el presente capítulo de discusión.

Así, en cuanto a nuestro primer objetivo específico, se aprecia que del 100 % del personal encuestado en el periodo 2022, un 52.9 % considera que el nivel de la Ética Administrativa de los Servidores Civiles de la entidad es Bueno, de la misma forma un 37 % considera que es Regular y un 10 % cree que es Malo. Ello se debe a que en su mayoría los colaboradores municipales tienen un amplio sentido ético administrativo al momento de ejercer sus funciones, son conscientes de la importancia del interés general en el apartado estatal y aplican los valores y principios éticos. De la misma forma, también coinciden en que al enterarse de prácticas contrarias a la ética por parte de sus compañeros de labor no denunciaría los hechos ante las autoridades disciplinarias de la entidad.

Los resultados obtenidos coinciden con lo señalado por Pliscoff - Lagos (2021), quienes después de que se hubiera efectuado el curso de “Ética pública, probidad y transparencia” aplicaron su instrumento y arribaron a que, cuando se capacita en ética a los servidores públicos, estos alinean sus valores individuales con los de la administración pública, lo cual los hace tomar distancia y ser menos tolerantes con situaciones que vayan en contra de la integridad institucional. Situación similar es señalada por López (2021), quien determinó que es transcendental la puesta en funcionamiento de un Programa fundado en valores y principios éticos a fin de desarrollar prácticas adecuadas en la Gestión Pública.

De la misma manera, lo señalado por Díaz (2018) guarda semejanza con los resultados obtenidos, pues señala la existencia de cinco amplios grupos de servidores públicos, de los cuales el tercero es el más multitudinario, cuya característica esencial es aquel cuyos integrantes cuentan con valores que aportan al cumplimiento del servicio público porque tiene preocupación por la población y están prestos a atravesar procesos de cambio que disminuyan comportamientos antiéticos que desencadenen actos de corrupción.

Los antecedentes citados guardan una relación de coincidencia con los resultados obtenidos, debido a que en las tres investigaciones citadas se concluye que la ética de los servidores públicos, principalmente centrada en los valores y principios aportan al cumplimiento adecuado de los objetivos institucionales de cada entidad lo que en suma los hace rechazar conductas contrarias a las buenas prácticas éticas, situación que intrínsecamente refleja un sentido tendiente al bien común lo que hace que el nivel de ética administrativa de los servidores sea bueno.

Por otro lado, las teorías relacionadas al tema, Svra señala que la ética administrativa se refiere a las reglas de conducta, debidamente establecidas y definidas que indican qué es lo que un servidor estatal debe realizar en cuanto a valores, virtudes y principios en beneficio de la sociedad. (Como se citó en Villoría y Cruz, 2021). Esta conceptualización es, a mi criterio, una de las más completas y claras, pues de la simple lectura se entiende de qué trata la ética administrativa y es preciso que se le traiga a colación en la presente discusión, debido a que lo señalado por Svra resulta ser idéntico a los resultados, ya que los servidores aplican conforme a lo expresado por el autor los valores, virtudes y principios y ello genera que el nivel ético de los servidores en la Municipalidad sea bueno.

Del mismo modo, concordamos con lo señalado por Rodríguez-Arana (1997) quien manifiesta que la formación en ética es el factor más relevante que puede avalar que las instituciones públicas guíen su conducta con valores en favor de la sociedad y es precisamente por ello que se debe prever que los valores éticos deben ser parte de los programas formativos, ya que los conflictos o dilemas éticos resultan ser constantes en los servidores públicos, quienes día a día se enfrentan ante situaciones que eventualmente pudiesen generar dudas sobre cómo actuar, por lo que una capacitación constante o la implementación de talleres sobre ética contribuirá significativamente a reducir aquellas situaciones.

En esa línea, podemos afirmar que, sin lugar a duda, la ética administrativa en las entidades públicas tiene una gran importancia al momento de que los servidores públicos realicen sus labores, pues es precisamente a través de esta que pondrán en práctica los valores y principios que el estado les demanda para el cumplimiento

de sus objetivos, esto es el bien común y el bienestar de los ciudadanos. Asimismo, podemos deducir que es relevante que el personal que labore para el estado tenga un amplio y bien definido sentido ético personal, debido a que es menos proclive a aceptar conductas antiéticas y con ello rechazar cualquier acto que atente contra los valores personales e instituciones de la entidad donde se desempeñen.

Para el segundo Objetivo específico, se obtuvo que del 100 % del personal encuestado en el periodo 2022, un 58.6 % considera que el nivel del Régimen Disciplinario de la entidad es Regular, de la misma forma un 22.9 % considera que es Bueno y un 18.6 % cree que es Malo. Ello se debe a que en su mayoría los colaboradores municipales no conocen en su totalidad cuáles son las conductas que configurarían faltas disciplinarias y, del mismo modo, consideran que no siempre se aplican las sanciones correctas ante una determinada falta disciplinaria en la entidad. Respecto a las Autoridades competentes en los disciplinarios, la mayoría del personal considera que tanto las instructoras como las sancionadoras en la mayoría de casos no dirigen adecuadamente los PAD, ello al no estar debidamente capacitadas. Asimismo, consideran que la Secretaría Técnica del PAD juega un rol importante dentro de los procedimientos disciplinarios y sobre los plazos prescriptorios los colaboradores coinciden en que desconocen los mismos.

El resultado obtenido concuerda con lo expresado por Viteri (2018), quien señala que, en los casos en los que las autoridades municipales desconocen la normativa jurídica disciplinaria, tienden a iniciar procesos administrativos disciplinarios cuyo plazo de prescripción ya ha transcurrido, lo que genera que a posteriori se declaren nulos por las irregularidades en las que incurren. Del mismo modo, es similar a lo expresado por Espinoza (2020), quien indica que un 48.9 % de los secretarios técnicos considera que en la tramitación y diligencia de los procedimientos administrativos disciplinarios se incumplen los plazos de potestad disciplinaria, asimismo el 40.2 % de STPAD considera que en los PAD se incumplen los principios del procedimiento administrativo.

Los autores de las investigaciones antes citadas, los resultados obtenidos se asemejan en el sentido que los trabajadores municipales creen que las autoridades disciplinarias no dirigen adecuadamente los Procedimientos administrativos

disciplinarios, también desconocen las acciones u omisiones que les puede hacer incurrir en faltas disciplinarias y el desconocimiento se vuelve aún más evidente en cuanto a los plazos prescriptorios tanto para iniciar como para culminar los PAD.

De otro lado, la teoría relacionada de Alcocer (2016) indica que, en el ámbito laboral del sector público, el régimen disciplinario es una de las cuestiones más importantes, pues esta refleja el nivel de eficiencia de los titulares administrativos que ostenten potestad sancionadora para castigar hechos infractores de la ley (faltas disciplinarias), siendo que la eficiencia se verificará en la medida en la que motiven las sanciones a determinadas faltas de carácter disciplinario. Sobre ello, considero que existe una especie de relación de causalidad entre lo expresado por el autor y el hecho de que el nivel obtenido del régimen disciplinario sea regular, pues cuando las autoridades disciplinarias no siempre aplican adecuadamente las sanciones y no siempre dirigen correctamente los procesos se genera una percepción negativa de la aplicación del régimen disciplinario en las entidades públicas.

Otra teoría relacionada es la de Employee Discipline (2019), que indica que las cuestiones disciplinarias en las organizaciones requieren enfoques procedimentales para garantizar que las medidas adoptadas para abordar el incumplimiento de las normas sean proporcionales a la naturaleza del incumplimiento. Por lo tanto, la organización debe formular, publicar y articular los procedimientos para manejar los problemas de disciplina laboral. Estos procedimientos deben ser accesibles para todos los empleados. Toda la fuerza laboral de la organización debe conocer a las personas responsables de ejecutar acciones disciplinarias a nivel de grupo de trabajo, departamento y organización. Esto resulta especialmente relevante en el hecho de que de los resultados se ha advertido que la mayoría de los servidores civiles de la Municipalidad desconocen los procedimientos que se llevan a cabo como consecuencia de una indisciplina laboral y ello se evidencia aún más cuando los colaboradores señalan en su mayoría que desconocen los plazos prescriptorios del procedimiento disciplinario.

Para el tercer y último Objetivo específico, en el que se busca corroborar la existencia de una relación entre la Variable 1 (ética administrativa) y la mayoría de dimensiones de la variable 2 (Faltas, Sanciones, Autoridades Competentes, Secretaria Técnica del PAD y prescripción), al procesar los datos se obtuvo que la dimensión de faltas del régimen disciplinario en el periodo 2022 con la Ética Administrativa no guardan relación alguna al obtenerse una Sig. bilateral de 0.932, es decir, un valor mayor al 0.05; de igual manera, la dimensión de sanciones con la variable 1 no guardan relación alguna al obtenerse una Sig. bilateral de 0.148.

Por su parte, la dimensión de Autoridades Competentes en los PAD en el periodo 2022 obtuvo un factor correlacional Rho de Spearman de 0.433 y una Sig. bilateral de 0.000 en relación a la ética administrativa, ello quiere decir que el p valor es menor a 0.01 y por tanto tienen una relación muy significativa directa en grado moderado conforme al resultado correlacional.

La dimensión de la secretaria técnica y la variable de ética administrativa en el periodo 2022 obtuvieron un factor correlacional Rho de Spearman de 0.459 y una Sig. bilateral de 0.000, ello quiere decir que el p valor es menor a 0.01 y por tanto tienen una relación muy significativa directa en grado moderado conforme al resultado correlacional.

Finalmente, la prescripción frente a la ética administrativa en el periodo 2022 obtuvo un factor correlacional Rho de Spearman de 0.364 y una Sig. bilateral de .002, ello quiere decir el p valor es menor a 0.05 y por tanto tienen una relación significativa en grado bajo conforme al resultado correlacional.

Siendo así que solo 3 de las 5 dimensiones del régimen disciplinario tienen relación directa positiva con la ética administrativa de los servidores municipales del Municipio de Picota.

Podría decirse que el resultado obtenido se relaciona con la dimensión de faltas y sanciones del régimen disciplinario, aunque no de forma directa con el antecedente proporcionado por Montoya (2021), quien en su investigación concluye que existe una influencia positiva entre la graduación de las sanciones y la realización de las faltas leves del régimen disciplinario policial. Asimismo, señala la incidencia positiva entre la subordinación que establece el régimen y la comisión de faltas leves. Así, en el primer caso se entiende que existe una adecuada graduación de sanciones

en cuanto a las faltas leves cometidas por los servidores. De la misma forma, el segundo hallazgo referente a la subordinación de los servidores y la realización de faltas leves, de lo cual podría entenderse que los subordinados cuyos jefes ostentan una ética óptima tienen más incidencia en cometer faltas leves y menos faltas graves.

Por su parte, Torres (2021), en su tesis, también coincide con los resultados obtenidos al indicar que la poca capacitación en materia disciplinaria a los servidores que operan el PAD acarrea vicios de nulidad por la no observación del debido procedimiento. Asimismo, indica que la falta de dotación de guías del Régimen disciplinario también incide en la configuración de vicios que acarrear nulidad. Sobre el particular, este antecedente se encuentra ligado a las autoridades disciplinarias y la Secretaría técnica del PAD, ya que inciden directamente en la preparación que estos tienen para ocupar los cargos en la entidad, lo cual en definitiva se relaciona con la ética, pues solo se deben aceptar cargos para los que estamos debidamente preparados y capacitados (meritocracia). Así tenemos que mientras menos aptitudes y actitudes tengan las autoridades que dirigen o intervienen en el régimen disciplinario, estas se encontrarían infringiendo la ética administrativa.

Finalmente, en cuanto a las teorías relacionadas, creo conveniente citar a Ovalles, quien señala que las faltas disciplinarias son las inacciones o acciones en exceso del deber funcional ejercido por el empleado público. (Como se citó en Carrillo, 2020, p. 50) En tal sentido, las faltas constituyen una dimensión no relacionada con la ética administrativa toda vez que es precisamente por la ausencia de la ética que la gran mayoría de servidores estatales cometen faltas disciplinarias que afectan el deber funcional. Sin embargo, a criterio propio, debería existir una relación inversa negativa puesto que ante la existencia de un nivel elevado de ética administrativa deberían observarse la comisión de menos faltas disciplinarias, ya sean graves o leves.

La teoría relacionada a las sanciones sería la indicada por Bermúdez (1998), quien señala que las sanciones administrativas disciplinarias son una recompensa negativa tipificada en una norma administrativa establecida por las instituciones

públicas ante las infracciones administrativas. En esa misma línea, Mesones (2012) ha indicado que cuando los trabajadores incurren en cualquier incumplimiento de sus obligaciones laborales son pasibles de la aplicación de sanciones por parte del empleador y en el ejercicio de su facultad disciplinaria. En tal sentido, las sanciones disciplinarias constituyen una dimensión no relacionada con la ética administrativa toda vez que, es precisamente por la insuficiencia de ética que se imponen sanciones. Empero, a criterio propio y en el mismo sentido que lo manifestado en el párrafo anterior, considero debería existir una relación inversa negativa entre esta dimensión y la variable 1, puesto que ante la existencia de un nivel elevado de ética administrativa debería observarse un menor número de imposición de sanciones disciplinarias (amonestaciones, suspensiones y destituciones, debidamente graduadas).

Por otra parte, Municipio al Día (2022), respecto a las autoridades disciplinarias, señala que las autoridades instructoras son las que dan inicio al procedimiento previo indicio de la existencia de la falta para posteriormente emitir un informe final de instrucción recomendando la sanción a ser impuesta. Por su parte, las Autoridades Sancionadoras son las que adquieren competencia desde que reciben el informe del instructor hasta que emiten un pronunciamiento, ya sea sancionando o archivando el proceso. Lo expresado por el autor guarda relación con el resultado de la investigación toda vez que es prioritario que las autoridades que intervengan en los procesos disciplinarios, ya sea en fase instructiva o sancionadora, ostenten una ética administrativa adecuada a fin de llevar a cabo con rectitud los procedimientos establecidos en el régimen disciplinarios, de ahí que se entienda que existe una relación significativa directa moderada entre la variable 1 y la dimensión 3 de la variable 2.

Finalmente, respecto al objetivo general, los resultados arrojaron que existe una relación muy significativa directa muy alta entre la ética administrativa y el régimen disciplinario de la Municipalidad Provincial de Picota, ello se debe a que se obtuvo una significancia bilateral de 0.000 para ambas variables, es decir, a mayor ética administrativa mayor eficiencia y aplicación del régimen disciplinario.

Lo descrito coincide con lo señalado por Gutiérrez (2021), quien en su investigación coligió que, las oficinas de integridad juegan un rol importante pero tienen como mayor desafío los dilemas éticos, asimismo deben lograr que las normas y directivas establecidas en las entidades vayan más allá de las palabras y logren cumplir los objetivos de integridad para lo cual se requiere del compromiso de la Alta Dirección.

Al respecto, para que la ética administrativa se logre instaurar adecuadamente en las entidades no solo basta con que los subordinados o trabajadores de menor jerarquía se comprometan con las buenas prácticas éticas, ya que también se necesita que los líderes de la institución evidencien el buen uso de la ética en su día a día y en cada una de las decisiones que tomen en nombre de la entidad, así cuando los que dirigen la entidad, que son en su gran mayoría quienes terminan interviniendo en los procedimientos del régimen disciplinario, ostenten principios y valores éticos, se logrará una gestión óptima del mismo.

Asimismo, los resultados del artículo de Cáceres (2021) se asemejan a los resultados de la presente investigación, pues arriba a que existe una relación significativa moderada ($Rho: 0.533$) entre el Procedimiento Administrativo y el desempeño laboral del personal de la UNJBG; también señala que entre el PAD y el desempeño actitudinal laboral de los servidores también existe una relación significativa moderada con un $Rho: 0.480$.

Esto coincide con los resultados, por cuanto un óptimo desempeño laboral y actitudinal laboral requieren la existencia del ejercicio ético adecuado del cargo y una actitud positiva de interés y compromiso, lo cual deviene en que, ante la tramitación o intervención de los servidores en el régimen disciplinario y sus procedimientos disciplinarios, estos serán ejecutados adecuadamente.

En esa misma línea, Bellido (2019) determinó que la capacitación en temas éticos a los servidores civiles es poco continua y alejada de la realidad, asimismo no se brinda a la totalidad de servidores y tampoco existen medios para medir los resultados del impacto de las mismas, por lo que se debe diversificar su enseñanza y hacerla constante.

Este antecedente se relaciona con los resultados, pues para la obtención de una ética administrativa adecuada se necesitan capacitaciones constantes a los servidores diferenciándolos por grupos de influencia, poniendo especial énfasis en los pertenecientes a la alta dirección, ya que son los que toman la mayor parte de las decisiones y son la guía de sus subordinados.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Se estableció que la Ética Administrativa de los servidores civiles y el régimen disciplinario en el 2022, tuvieron un factor correlacional Rho de Spearman de 1.000 y de 0.584 con una significancia bilateral de 0.000 en ambos casos, por lo que se estableció una relación muy significativa directa muy alta entre ambas variables, por lo que se concluye que ambas tienen una gran importancia e incidencia en el ámbito de la entidad estatal.
- 6.2. Se aprecia que el nivel de la ética administrativa de la Municipalidad de Picota en el 2022, de acuerdo a la percepción de los servidores civiles es que un 52.9 % considera que el nivel es Bueno, por lo cual se entiende que la mayoría de colaboradores municipales tiene un amplio sentido ético administrativo al momento de ejercer sus funciones, son conscientes de la importancia del interés general en el apartado estatal y aplican los valores y principios éticos.
- 6.3. Se obtuvo que el nivel del Régimen disciplinario en la Municipalidad en el año 2022, es en un 58.6 % Regular, pues en su mayoría los colaboradores municipales no conocen en su totalidad cuáles son las conductas que configurarían faltas disciplinarias y del mismo modo consideran que no siempre se aplican las sanciones correctas ante una determinada falta disciplinaria en la entidad, por lo que puede interpretarse que las Autoridades competentes en los disciplinarios no dirigen adecuadamente los PAD ello al no estar debidamente capacitadas. Empero, sí destacan el rol de la Secretaría Técnica del PAD juega un rol importante dentro de los procedimientos disciplinarios.
- 6.4. Finalmente se determinó que la mayoría de las dimensiones del Régimen disciplinario en el año 2022, tienen una relación significativa con la variable de la ética administrativa, ello al estar tres de ellas relacionadas con la variable 1. Así, las dimensiones que se relacionan fueron las de las autoridades competentes que obtuvo un Rho de Spearman de 0.433, la dimensión de Secretaría técnica del PAD que obtuvo un 0.459 y la

dimensión de prescripción que obtuvo un 0.364, las dos primeras con una significancia bilateral de 0.000 y la última con 0.002. Finalmente, las dos dimensiones que no tuvieron relación fueron aquellas con una significancia bilateral mayor al 0.5, así las faltas en relación a la ética administrativa obtuvieron una significancia de 0.932 y las sanciones obtuvieron un 0.148.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Se recomienda al Gerente Municipal que, conforme a lo dispuesto por el numeral 6.5.4 de la Directiva N° 001-2019-PCM/SIP, asuma plenamente la función de Integridad, en su calidad de Oficial de Integridad, dentro de la entidad Municipal implementando así el modelo de Integridad Pública establecido en el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción; en esa línea, deberá emitir una Resolución de Gerencia Municipal, mediante la cual conforme la Unidad Funcional de Integridad Institucional al interior de su despacho, sin que ello suponga la delegación de sus facultades que como Oficial de Integridad le corresponden, todo ello en su condición de máxima autoridad administrativa de la Municipalidad.

Es preciso señalar que la Resolución de Gerencia, debe contener las funciones señaladas en los numerales 6.2 y 6.3 de la Directiva antes indicada, así como establecer la Jerarquía entre el Oficial de integridad y el Coordinador de integridad; para la designación de este último, el Alcalde Municipal deberá presentar una terna de candidatos al Consejo Municipal, de los cuales este elegirá a uno y lo designará mediante Acuerdo de Consejo Municipal, ello en cumplimiento de lo establecido en la Ley N° 31433 que modifica la Ley Orgánica de Municipalidades.

Finalmente, es necesario señalar que la conformación de la unidad de Integridad no supondrá una modificación en el organigrama institucional, pues simplemente obedece a la mera conformación de un equipo de trabajo al interior de la Gerencia Municipal, por lo que su conformación no supone la creación de cargos ni la asignación de recursos.

Todo lo anteriormente descrito permitirá que se promueva la ética administrativa o pública implementando políticas anticorrupción y la tramitación de la denuncia de estas prácticas en la entidad.

- 7.2. Se recomienda al Jefe de la Oficina de Gestión del Talento Humano, la implementación de capacitaciones y talleres sobre ética administrativa y dilemas éticos comunes en el sector público en el Plan de Desarrollo de

Personas anual de la entidad, el cual deberá realizarse de manera diferenciada a los servidores civiles de la municipalidad, distinguiendo entre el personal subalterno y el personal de dirección, incidiendo en este último grupo, pues son ellos los que toman decisiones en cada una de las áreas.

En esa línea, se sugiere la realización de 03 capacitaciones presenciales anuales, con un intervalo de periodicidad de 04 meses y una duración de por lo menos 24 horas lectivas, en los cuales se contemple la temática referida a los principios, deberes y prohibiciones establecidos en el Código de ética de la Función Pública, debiendo al final de cada capacitación, aplicar un cuestionario o encuesta referente a lo aprendido, lo cual permitirá medir el nivel de impacto de las capacitaciones en los servidores civiles.

Asimismo, se sugiere que se contemple un mínimo de 06 talleres presenciales, con un intervalo de periodicidad de 02 meses y una duración de por lo menos 24 horas lectivas, en los cuales se aborde casuística sobre conflictos o dilemas éticos repetitivos en las entidades públicas tales como la obtención de beneficios personales en el ejercicio de la función, el favorecimiento a los intereses de terceros, como abordar la presión a los requerimientos poco éticos ejercidos por un superior jerárquico, entre otros.

Finalmente, es preciso señalar que tanto la implementación de las capacitaciones como de los talleres estarán financiados por la entidad, para lo cual la OGTH deberá tramitar ante la Gerencia de Presupuesto la respectiva certificación presupuestal, teniendo en cuenta que la implementación de lo propuesto, mejorará y aumentará significativamente la ética administrativa que poseen los trabajadores municipales, con el objetivo de fortalecer sus principios y valores.

- 7.3. Se recomienda a la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios brindar una asistencia técnica especializada a los órganos Instructores y sancionadores de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, mediante un análisis meticuroso de las características de

cada expediente disciplinario, tomando en cuenta al momento de recomendar las sanciones, que los órganos resolutiveos haya hecho una graduación adecuada de las mismas, situación que generará una mejora en la percepción que tienen los servidores civiles de la entidad respecto del régimen disciplinario.

Al respecto se sugiere, efectuar por lo menos una reunión de trabajo mensual, tanto con los órganos instructores como con los sancionadores, mediante el cual la Secretaria Técnica asista de forma personalizada a las autoridades disciplinarias en temas como el deber de motivación, graduación de sanciones, valoración de descargos presentados por los servidores infractores, valoración de medios probatorios, entre otros. Asimismo, podría optarse como técnica el desarrollo de casuística que dinamice y aborde las principales deficiencias de los órganos disciplinarios al momento de emitir sus pronunciamientos.

- 7.4. Se recomienda a los servidores civiles que intervengan a lo largo del desarrollo de los procedimientos disciplinarios que se efectúen en la Municipalidad de Picota, tomar en cuenta los principios y valores de la ética administrativa al momento de emitir actos administrativos dentro de los procedimientos disciplinarios, para lo cual deberán realizarse coordinaciones con la Unidad Funcional de Integridad institucional de la Municipalidad a efectos de que ayude a la solución de conflictos éticos que pudiesen presentarse dentro del PAD.

En esa línea, se sugiere que la Secretaria Técnica del PAD, en su calidad de órgano de apoyo de los Órganos disciplinarios, concrete reuniones tanto con el oficial de integridad así como con el coordinador de la Unidad Funcional de Integridad de la entidad a fin de que estos expongan a las autoridades disciplinarias la importancia de guiar su conducta y actuación, dentro del proceso disciplinario, en el marco de la integridad pública, desechando cualquier práctica inadecuada o tendiente a alejarse de la finalidad pública de la entidad. Dichas reuniones pueden realizarse como mínimo 4 veces al año y en su defecto cuando así lo requiera el Oficial de

Integridad al observar o tener denuncias contra las autoridades disciplinarias o la Secretaría Técnica del PAD.

Lo anterior permitirá que las faltas sean adecuadamente identificadas; las sanciones sean debidamente graduadas; las autoridades disciplinarias y la secretaria técnica desechen cualquier conflicto de interés y las prescripciones sean oportunamente identificadas y declaradas de corresponder; y, en el mejor de los casos, se logre reducir el número de expedientes prescritos.

REFERENCIAS

- Agudo, Y. (2007) El Cuestionario. La investigación social del turismo (pp. [75]-95)
https://go.gale.com/ps/retrieve.do?tabID=T003&resultListType=RESULT_LIST&searchResultsType=SingleTab&hitCount=677&searchType=BasicSearchForm¤tPosition=17&docId=GALE%7CCX4055700011&docType=Topic+overview&sort=Relevance&contentSegment=&prodId=GVRL&pageNum=1&contentSet=GALE%7CCX4055700011&searchId=R5&userGroupName=univcv&inPS=true
- Agudo, Y. (2007) Las Encuestas de opinión. La investigación social del turismo (pp. [49]-74)
https://go.gale.com/ps/retrieve.do?tabID=T003&resultListType=RESULT_LIST&searchResultsType=SingleTab&hitCount=411&searchType=BasicSearchForm¤tPosition=2&docId=GALE%7CCX4055700010&docType=Topic+overview&sort=Relevance&contentSegment=&prodId=GVRL&pageNum=1&contentSet=GALE%7CCX4055700010&searchId=R3&userGroupName=univcv&inPS=true
- Alcocer, W. (2016) Estudio sobre Régimen disciplinario del Magisterio. Revista Derecho y Cambio Social, Año 13 N° 43.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5456265>
- Anderson, M. (2014). Employee Discipline. In *Encyclopedia of Business and Finance* (3rd ed., Vol. 1, pp. 260-263). Macmillan Reference USA. <https://link.gale.com/apps/doc/CX3727500114/GVRL?u=univcv&sid=bookmark-GVRL&xid=2fbd9245>
- Arévalo, S. (2017) La implementación del Modelo de Gestión del Rendimiento en el marco de la Reforma del Servicio Civil Peruano: El caso de la implementación del Plan Piloto en SERFOR 2015-2016. {Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú}
<https://www.proquest.com/docview/2418714742/previewPDF/78CC72B495DC4C03PQ/1?accountid=37408>

- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2022). Preguntas frecuentes sobre la Ley del Servicio Civil- régimen disciplinario. <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/3147854-preguntas-frecuentes-sobre-la-ley-del-servicio-civil-regimen-disciplinario>
- Bellido Gomero, B., Betalleluz Montero J., Sú Lay, C. (2019), Estudio de percepciones de los servidores civiles sobre el clima ético en sus entidades Públicas. SERVIR- EUROSOCIAL. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1063974/clima-etico-2019.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]
BELLIDO_GOMERO_BRENDA_COLETTE_SERVIDOR_PUBLICO_PERUANO.pdf (pucp.edu.pe)
- Bernúdez, J. (1998). Elementos para definir las sanciones administrativas. Revista Chilena de Derecho, Vol 25 N° 1, pp. 323-344. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2650036>
- Boyer Carrera, J. E., (2021) Prologó de la Guía Práctica para tratar con problemas y dilemas éticos: Fortaleciendo la integridad en la Gestión Pública Peruana. Perú. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2384110/111%20Gu%C3%A1%20Pr%C3%A1ctica%20para%20Tratar%20con%20Problemas%20y%20Dilemas%20%C3%89ticos%3A%20Fortaleciendo%20la%20Integridad%20en%20la%20Gesti%C3%B3n%20P%C3%BAblica%20Peruana..pdf>
- Caceres, R. (2021) Procedimiento Administrativo Disciplinario y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna, 2021 {Artículo científico, Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas: Derecho 10 Universidad Privada de Tacna} <https://revistas.upt.edu.pe/ojs/index.php/derecho/article/view/618>

- Carrillo, R. (2020). Entre el Código de Ética de la Función Pública y el procedimiento Administrativo disciplinario de SERVIR. Comentarios al Precedente del Tribunal del Servicio Civil N° 06-2020-SERVIR/TSC. Gestión Pública & Control N° 11, pp. 43-52. https://zonadelsuscriptor.gacetajuridica.com.pe/zona-gestion-publica-web/index.php/revista/mostrar_lib/er8v56n5AqAFDFDEEFJEGFFDMCqC2qs
- Carro, J. (2010) Ética Pública y Normativa Administrativa. Revista de Administración Pública N° 181. pp. 9-37 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3205656>
- Comisión de Alto Nivel Anticorrupción- CAN (2016). Principios, deberes y prohibiciones éticas en la Función Pública: Guía para Funcionarios y Servidores del estado, Lima- Perú. Pp.13-29 <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/530493/Manual-Principios-Deberes-en-la-Funcion-Publica.pdf>
- Crespo, R. (1999) Metodología de la investigación para enfermería Nefrológica. Revista de la sociedad española de enfermería nefrológica, Vol.2 N° 3, pp. 8-17 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6589322>
- Darity, W. (2008) Methods, Quantitative. International Encyclopedia of the Social Sciences. 2nd ed., Vol 5, pp 112-113. https://go.gale.com/ps/retrieve.do?tabID=T003&resultListType=RESULT_LIST&searchResultsType=SingleTab&hitCount=24&searchType=AdvancedSearchForm¤tPosition=5&docId=GALE%7CCX3045301533&docType=Topic+overview&sort=Relevance&contentSegment=&prodId=GVRL&pageNum=1&contentSet=GALE%7CCX3045301533&searchId=R5&userGroupName=univcv&inPS=true
<https://link.gale.com/apps/doc/CX3045301533/GVRL?u=univcv&sid=bookmark-GVRL&xid=556c0b7c>
- Decreto Supremo N° 0401-2014-PCM (2014) Reglamento general de la Ley N° 30057, Ley del servicio Civil (13 de junio de 2014) <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H1103689>

- Defensoría del Pueblo (2018) Manual de Consulta en Materia de Rendición de cuentas y Portales de Transparencia. Tercera edición. Lima, Perú.
<https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/07/Manual-Rendicion-de-Cuentas-DP-2018.pdf>
- Defensoría del Pueblo. (2022) Mapas de la Corrupción: Quinta edición, comisiones regionales anticorrupción y datos de corrupción. Perú.
<https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2022/02/MAPAS-DE-LA-CORRUPCI%C3%93N-QUINTA-EDICI%C3%93N.pdf>
- Del Águila, f. (2021) Criterios para Determinar la dignidad del cargo en los procedimientos disciplinarios contra Jueces y Fiscales del Perú. {Tesis Doctoral, Universidad Nacional Federico Villareal} FERIEL TATIANA DEL AGUILA ZAMORA_DOCTORADO_2021.pdf (unfv.edu.pe)
- Díaz, C. (2018) Percepciones sobre la gravedad de la corrupción y valores personales: cinco tipos de servidores públicos. {Tesis de Maestría, Universidad del Pacífico}
https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2170/Cinthy_Tesis_Maestria_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Díaz, M., Murillo, I. (2008) La ética administrativa: Elemento imprescindible de una buena Administración. Revista Aragonesa de Administración pública N° 32 pp. 133-170
https://scholar.google.es/scholar?q=%C3%A9tica+administrativa&hl=es&as_sdt=0,5&scisig=AAGBfm0AAAAAY3_WLyOYXsW-9LYNaF1EB_VQHucaUUDL&dts=aDCdL4n4_VoJ&pli=1
- <file:///C:/Users/Admin-PC/Downloads/Dialnet-LaEticaAdministrativa-2859848.pdf>
- Diego, O. (2001) La ética en los servidores públicos. México. Pp. 25, 123
<http://200.23.113.59:8080/jspui/handle/123456789/1172>
- Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC (2015) Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley del servicio civil.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2615238/DIRECTIVA%2002-2015->

SERVIR/GPGSC%20R%C3%89GIMEN%20DISCIPLINARIO%20Y%20PROCEDIMIENTO%20SANCIONADOR%20DE%20LA%20LEY%20N%C2%B0%2030057%2C%20LEY%20%20DEL%20SERVICIO%20CIVIL.pdf

Employee Discipline. (2019). In Encyclopedia of Management (8th ed., Vol. 1, pp. 330-334).

Gale. <https://link.gale.com/apps/doc/CX7617900102/GVRL?u=univcv&sid=bookmark-GVRL&xid=c6d960ba>

Espinoza, C. (2020) Procedimiento Administrativo Disciplinario, y su incidencia en las causales de nulidad y fundadas precisadas en las resoluciones emitidas respecto a las apelaciones, interpuestas al Tribunal del Servicio Civil, Perú 2019-2020. [Tesis de Maestría, Universidad de San Martín de Porres] https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7058/espinoza_bcc.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gabel-Shemueli, R., Yamada, G., Dolan, S. (2013) Lo que vale del trabajo en el Sector Público: estudio exploratorio del significado de los valores organizacionales en el sector Público en Perú. Journal of Work and Organizational Psychology. Vol 29 N° 2. (P.83-90) <http://www.copmadrid.org/webcopm/publicaciones/trabajo/tr2013v29n2a6.pdf>

Gestión Pública & Control (2021). Opinión sobre Procedimiento Administrativo Disciplinario y Regímenes Laborales. https://zonadelsuscriptor.gacetajuridica.com.pe/zona-gestion-publica-web/index.php/Informe/mostrar_lib/72y1nq5AqAV0s14zrAqAFDFEDEELAqAFDFEDEELELIKGFCqC2qs

Guillén, J., Fuentetaja J. (2011) El Principio de objetividad en la Función Pública (Un análisis desde la Jurisprudencia). Revista de Documentación Administrativa N° 289. Pp. 151-182. <https://revistasonline.inap.es/index.php/DA/article/view/10073/10482>

Gutiérrez, M. (2021) Análisis de la Integridad Pública en los Ministerios del Poder Ejecutivo. {Tesis de Maestría, Universidad del Pacífico} <https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/3409/Gutierrez%2C%20>

Marco_Trabajo%20de%20investigacion_Maestria_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hueso, A., Cascant, J. (2012) Metodología y Técnicas Cuantitativas de Investigación. Cuadernos Docentes en Proceso de desarrollo N° 1. https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/17004/Metodolog%c3%ada%20y%20t%c3%a9cnicas%20cuantitativas%20de%20investigaci%c3%b3n_6060.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Informe Técnico N° 000201-2022-SERVIR-GPGSC <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/02/Informe-tecnico-000201-2022-Servir-GPGSC-LPDerecho.pdf>

Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (04 de Julio de 2013) <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H1081863>

Ley N° 31433, Ley que Modifica la Ley N° 27972, Ley orgánica de municipalidades y la Ley N° 27867, Ley orgánica de Gobiernos Regionales, respecto a las atribuciones y responsabilidades de consejos municipales y consejos regionales, para fortalecer el ejercicio de su función de fiscalización. (06 de marzo de 2022) <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H1306629>

Ley N°27815. Ley del Código de ética de la función pública. (13 de agosto de 2022) <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H830514>

López, E. (2021) Desidia de los empleados públicos hacia la responsabilidad social y compromiso organizacional. Una mirada a la investigación y a la responsabilidad social. P. 708-713. <https://zenodo.org/record/5108943#.Y1LEcf3MIdV>

López, S. (2017). La Transparencia Gubernamental. Libro Cien ensayos para el Centenario Constitución Política de los Estados Mexicanos Tomo 2 Estudios Jurídicos. Pp. 277-296. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4319/19.pdf>

- López, T. (2019) Ética en la esfera pública. Razón y Fe: revista Hispanoamérica de cultura. Tomo 280 N° 1441. Salamanca- España (P.165-177)
<https://revistas.comillas.edu/index.php/razonyfe/article/view/11635/10889>
- Mesones, M. (2012). Informe Legal N° 110-2012-SERVIR/GG-OAJ.
https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2012/InformeLegal_0110-2012-SERVIR-OAJ.pdf
- Miró Quesada, F. (2019) Corrupción, ética pública y democracia quebrantada. Revista de la Universidad Ricardo Palma, TRADICIÓN, segunda época N° 19. pp. 33-39
https://core.ac.uk/display/487321413?source=1&algorithmId=15&similarToDoc=304895415&similarToDocKey=CORE&recSetID=9ed492ca-ba83-4793-a7cb-f9a4ac7ca4e5&position=2&recommendation_type=same_repo&otherRecs=143083942,487321413,478798366,344734639,326647199
- Montero, G. (2017) Fundamentos éticos de la gestión pública en el contexto de los objetivos de desarrollo sostenible. Revista de Administración Pública N° 144, Volumen LII N° 03. México.(P. 45-66) <https://inap.mx/wp-content/uploads/2020/08/rap144.pdf>
- Montoya, S. (2021) Análisis de los Criterios de graduación para imponer sanciones al personal por la comisión de infracciones leves establecidas en la Ley del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú. [Tesis de Maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/5939>
- Municipio al Día (2022) Fases de un Procedimiento Administrativo Disciplinario. Plataforma Única del Estado peruano. <https://www.gob.pe/13943-fases-de-un-procedimiento-administrativo-disciplinario>
- Newton, D. (2021). Sample. The Gale Encyclopedia of Science (6th ed., Vol. 7, pp. 3875-3876). Gale.
https://go.gale.com/ps/retrieve.do?tabID=T003&resultListType=RESULT_LIST&searchResultsType=SingleTab&hitCount=16515&searchType=BasicSearch

hForm¤tPosition=4&docId=GALE%7CCX8124402151&docType=Topic+overview&sort=Relevance&contentSegment=&prodId=GURL&pageNum=1&contentSet=GALE%7CCX8124402151&searchId=R2&userGroupName=univcv&inPS=true

Pacori, J. (2018) Manual de Derecho Administrativo Disciplinario, Régimen Disciplinario de los servidores públicos en el Perú

Pliscoff, C., Lagos, N. (2021) Efecto de las Capacitaciones en la reflexión sobre ética y corrupción. Revista de Administración Pública, Vol. 44, edición 4. Pp. 950-968.

<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85116385498&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=etica&nlo=&nlr=&nls=&sid=41df66131c062630c988d6ffed56b115&sot=b&sdt=cl&cluster=scopusbyr%2c%22022%22%2ct%2c%22021%22%2ct%2c%22020%22%2ct%2c%222019%22%2ct%2c%222018%22%2ct%2b%2c%22NURS%22%2cf%2c%22AGRI%22%2cf%2c%22ENVI%22%2cf%2c%22BIOC%22%2cf&sl=20&s=TITLE-ABS-KEY%28etica%29&ref=%28publica%29&relpos=22&citeCnt=0&searchTerm=https://www.scielo.br/j/rap/a/d5jy5Kr96pBk9YB53fRsJPf/?lang=es#>

Quintero, H., Guerrero, F. (2004). Valores éticos y desempeño laboral de los empleados universitarios de sector público. Revista de estudios interdisciplinarios en Ciencias Sociales de la Universidad Rafael Belloso Chacín. Volumen 6 (3) (P. 407-419). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6436351>

Ramos, J. (2014) Corrupción, Ética y Función Pública en el Perú. Revista de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Vol. 22 N° 41 pp. 59-73- Lima Perú. <https://core.ac.uk/reader/304895415>

Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC (2021). Precedente Administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057. (15 de diciembre de 2021) <https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/precedente->

administrativo-sobre-los-criterios-de-graduacion-resolucion-no-001-2021-servirtsc-2022933-1%20LALEY.pdf

Resolución de Sala Plena N° 002-2020-SERVIR/TSC (2020). Precedente Administrativo sobre Tipificación de faltas leves en el Reglamento Interno de Servidores Civiles- RIS y su distinción respecto de las faltas previstas en la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil. (12 de junio de 2020) <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/precedente-administrativo-sobre-la-tipificacion-de-faltas-le-resolucion-no-005-2020-servirtsc-1868230-1/>

Rodríguez-Arana, J. (1997). Ética y empleados públicos. Gestión y Análisis de Políticas Públicas N° 9, Instituto Nacional de Administración Pública. Madrid-España (p.33) <https://revistasonline.inap.es/index.php/GAPP/article/view/112/112>
<https://revistasonline.inap.es/index.php/GAPP/issue/view/7>

Sanguinetti, P. (2019), 4 formas de reducir la corrupción en América Latina. Banco de Desarrollo de América Latina. <https://www.caf.com/es/conocimiento/visiones/2019/11/4-formas-de-reducir-la-corrupcion-en-america-latina/>

Shack, N., Pérez, J. & Portugal, L. (2021). Incidencia de la corrupción y la inconducta funcional en el Perú 2020. Documento de Política en Control Gubernamental. Contraloría General de la República. Lima, Perú. https://doc.contraloria.gob.pe/estudios-especiales/documento_trabajo/2021/INCIDENCIA_DE_LA_CORRUPCION_Y_LA_INCONDUCTA_FUNCIONAL_2020.pdf

Sills, D. (1968) Sample Surveys. International Encyclopedia of the Social Sciences. (Vol. 13, pp. 594-616). Macmillan. https://go.gale.com/ps/retrieve.do?tabID=T003&resultListType=RESULT_LIST&searchResultsType=SingleTab&hitCount=16515&searchType=BasicSearchForm¤tPosition=1&docId=GALE%7CCX3045001088&docType=Topic+overview&sort=Relevance&contentSegment=&prodId=GVRL&pageNum=1&contentSet=GALE%7CCX3045001088&searchId=R2&userGroupName=univcv&inPS=true

<https://link.gale.com/apps/doc/CX3045001088/GVRL?u=univcv&sid=bookmark-GVRL&xid=45e69be3>

Torres, E. (2021) Los Vicios de Nulidad identificados en el Tribunal del Servicio Civil y su incidencia en la gestión de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en el año 2019. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos] <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/17003>

Transparency International (2022), Índice de Percepción de la Corrupción 2021. Berlín. (P. 6) https://transparencia.org.es/wp-content/uploads/2022/01/CPI2021_Report_ES-web.pdf

Villoria, M. (2007) Ética Postconvencional e Instituciones en el Servicio Público. Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS) N° 117 pp. 109-140. <https://www.ingentaconnect.com/content/cis/reis/2007/00000117/00000001/art00005>

Villoria, M., Cruz, C. (2021) Guía Práctica para tratar con problemas y dilemas Éticos: Fortaleciendo la Integridad en la Gestión Pública peruana. EUROSOCIAL – SERVIR. 1° Edición electrónica. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2384110/111%20Gu%C3%A1Da%20Practica%20para%20Tratar%20con%20Problemas%20y%20Dilemas%20%C3%89ticos%3A%20Fortaleciendo%20la%20Integridad%20en%20la%20Gesti%C3%B3n%20P%C3%ABlica%20Peruana..pdf>

Villoria, M., Izquierdo, A. (2015). Ética Pública y Buen Gobierno, Regenerando la Democracia y luchando contra la corrupción desde el servicio público. Madrid-España.

<https://books.google.com.pe/books?id=9zUwCwAAQBAJ&pg=PT175&lpg=PT175&dq=formas+de+abordar+la+etica+en+el+trabajo+de+la+organizacion+Rohr&source=bl&ots=Z2uBSMPa3z&sig=ACfU3U1oi9XXPybQBWcGdHskix-0euL79A&hl=es->

[419&sa=X&ved=2ahUKEwj8m4CigNz6AhUCppUCHSMdDXQQ6AF6BAgrEAM#v=onepage&q=formas%20de%20abordar%20la%20etica%20en%20el%20trabajo%20de%20la%20organizacion%20Rohr&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=9zUwCwAAQBAJ&pg=PT175&lpg=PT175&dq=formas+de+abordar+la+etica+en+el+trabajo+de+la+organizacion+Rohr&source=bl&ots=Z2uBSMPa3z&sig=ACfU3U1oi9XXPybQBWcGdHskix-0euL79A&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj8m4CigNz6AhUCppUCHSMdDXQQ6AF6BAgrEAM#v=onepage&q=formas%20de%20abordar%20la%20etica%20en%20el%20trabajo%20de%20la%20organizacion%20Rohr&f=false)

<https://www.inap.es/documents/10136/1685056/PagInicia-%25c3%2589tica->

p%25c3%25bablica-y-buen-gobierno.pdf/9dbaf179-ea68-b18d-c7dc-e7b11d7ccedf

Viteri, A. (2018) El Procedimiento Sumarial incoado a servidoras y servidores públicos en el Régimen Disciplinario de la Ley Orgánica de Servicio Público y aplicación del principio de Proporcionalidad. Quito. {Tesis de Maestría, Universidad Técnica Particular de Loja}
<https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/20.500.11962/22320/1/Viteri%20Moya%2c%20Ana%20Patricia.pdf>

ANEXOS

Matriz de operacionalización de variables

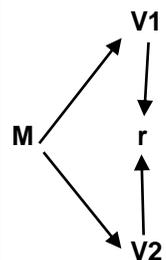
Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas
La ética administrativa	La ética administrativa es conforme a lo expresado por Villoría y Cruz (2021): “una ética aplicada que consiste en el análisis moral de ciertas actividades de la vida de los hombres que implican problemas de carácter ético”.	Para la ejecución de aplicación del instrumento de investigación, el cual nos permitirá medir la variable de Ética administrativa, se ha considerado en 4 dimensiones y sus indicadores que nos permitirán encontrar la relación. Así se ha dimensionado en Compromiso con el bien común, principios éticos, valores e influencia de otros tipos de ética.	Compromiso con el bien común	<ul style="list-style-type: none"> - Postura Conformista - Postura Consiente 	Ordinal de tipo Likert: 1= nunca 2= casi nunca 3= a veces 4= casi siempre 5= siempre
			Principios éticos	<ul style="list-style-type: none"> - Interés General - Respeto de derechos, deberes y libertades - Principios derivados 	
			Valores	<ul style="list-style-type: none"> - Transparencia - Rendición de Cuentas - Objetividad - Imparcialidad - Justicia 	
			Influencia de otros tipos de ética	<ul style="list-style-type: none"> - Privada - Social - Instituciones. 	
Régimen disciplinario	La Ley del Servicio Civil (2013), es la ley que crea el Régimen disciplinario, el cual, de acuerdo con lo señalado por su Novena Disposición Complementaria Final, entró en vigencia en septiembre 14 del 2014 y es aplicable obligatoriamente a los servidores públicos de los regímenes laborales pertenecientes a los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 (CAS) y 30057.	Para la ejecución de aplicación del instrumento de investigación, el cual nos permitirá medir la variable de Régimen disciplinario, se ha considerado en 5 dimensiones y sus indicadores que nos permitirán encontrar la relación. Así se ha dimensionado en Faltas, sanciones, autoridades competentes, secretaría técnica del PAD y prescripción.	Faltas	<ul style="list-style-type: none"> - Leves - Graves 	Ordinal de tipo Likert: 1= nunca 2= casi nunca 3= a veces 4= casi siempre 5= siempre
			Sanciones	<ul style="list-style-type: none"> - Amonestación - Suspensión - Destitución - Graduación de las sanciones 	
			Autoridades competentes	<ul style="list-style-type: none"> - Jefe inmediato - Recursos humanos - Titular de la entidad 	
			Secretaría Técnica del PAD	<ul style="list-style-type: none"> - Designación - Capacidad de decisión 	
			Prescripción	<ul style="list-style-type: none"> - Para Iniciar - Para culminar 	

Matriz de consistencia

Ética Administrativa y Régimen Disciplinario de los Servidores civiles en la Municipalidad Provincial de Picota, San Martín - 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general</p> <p>¿Existe relación entre la ética administrativa de los servidores civiles y el régimen disciplinario de la Municipalidad Provincial de Picota, San Martín - 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es el nivel de ética administrativa de los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Picota, San Martín - 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de gestión del régimen disciplinario en la Municipalidad Provincial de Picota, San Martín - 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación de la ética administrativa de los servidores civiles y las dimensiones del régimen disciplinario en la Municipalidad Provincial de Picota, San Martín - 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la ética administrativa de los servidores civiles y el régimen disciplinario de la Municipalidad Provincial de Picota, 2022</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>Identificar el nivel de ética administrativa de los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Picota, San Martín -2022.</p> <p>Conocer el nivel de gestión del régimen disciplinario en la Municipalidad Provincial de Picota, San Martín -2022</p> <p>Conocer la relación de la ética administrativa de los servidores civiles y las dimensiones del régimen disciplinario en la Municipalidad Provincial de Picota, San Martín- 2022</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi. Existe relación significativa entre la ética administrativa de los servidores civiles y el régimen disciplinario de la Municipalidad Provincial de Picota, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H1: El nivel de ética administrativa de los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Picota, San Martín -2022, es bueno</p> <p>H2: El nivel de gestión del Régimen disciplinario en la Municipalidad Provincial de Picota, 2022, es bueno</p> <p>H3: La relación de la ética administrativa de los servidores civiles y de la mayoría de las dimensiones del régimen disciplinario de la Municipalidad Provincial de Picota, 2022, es significativa.</p>	<p>Técnica</p> <p>Se aplicará la encuesta para ambas variables de la ética administrativa y el régimen disciplinario.</p> <p>Instrumentos</p> <p>Se utilizará el cuestionario para cada variable mencionada.</p>
<p>Diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Variables y dimensiones</p>	

Básico, no experimental de tipo transversal correlacional.



M= Muestra

V1 = Ética Administrativa

V2 = Régimen Disciplinario

r = Relación de las variables de estudio

La población es de 104 servidores civiles.

Utilizando el descarte por conveniencia se ha obtenido una muestra de 70 servidores civiles

Variables	Dimensiones
La ética administrativa de los servidores civiles	Compromiso con el bien común
	Principios éticos
	Valores
	Influencia de otros tipos de ética
El régimen disciplinario	Faltas
	Sanciones
	Autoridades competentes
	Secretaría Técnica del PAD
	Prescripción

Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO: ÉTICA ADMINISTRATIVA

INDICACIONES: Estimado Servidor Civil de la Municipalidad Provincial de Picota, el presente cuestionario tiene por finalidad recopilar información respecto de su percepción de la Ética Administrativa de los servidores civiles de la MPP.

A continuación, encontrará una serie de preguntas relacionadas al tema en mención, las cuales deberá contestar de la manera más honesta posible marcando una [X] en la alternativa que crea conveniente. Tus respuestas serán confidenciales y anónimas.

Datos Generales:

Fecha: _____

Tiempo laboral en la MPP: _____

ESCALA DE MEDICIÓN	1 NUNCA	2 CASI NUNCA	3 A VECES	4 CASI SIEMPRE	5 SIEMPRE
---------------------------	--------------------	-----------------------------	----------------------	-------------------------------	----------------------

PREGUNTAS		ESCALA				
D1	COMPROMISO CON EL BIEN COMÚN	1	2	3	4	5
1.	¿Considera usted que la ética administrativa es relevante en el desempeño de sus labores?					
2.	¿Orienta usted su comportamiento ético solo para evitar posibles problemas administrativos en el ámbito laboral?					
3.	¿Mantiene usted un comportamiento ético apropiado en la entidad porque considera que lo ayuda a enfrentar dificultades morales?					
4.	¿Considera que la aplicación de las normas éticas son una práctica valiosa que asume voluntaria y conscientemente?					
D2	PRINCIPIOS ÉTICOS	1	2	3	4	5
5.	¿Considera que el interés general es el fin supremo de su labor como servidor público?					
6.	¿Cree usted que los estándares de conducta de los servidores civiles de la MPP se encuentran sólidamente definidos y establecidos?					
7.	En su calidad de servidor civil ¿considera usted que en el ejercicio de sus labores respeta los derechos, deberes y libertades reconocidos en la Constitución Política del Perú y en los instrumentos internacionales de protección de Derechos Humanos?					
8.	¿Considera usted que los servidores civiles deben actuar con rectitud, honradez y honestidad?					
9.	¿Cree usted que es importante desempeñar con calidad y prontitud las funciones a su cargo?					
10.	¿Cumple usted con los requisitos mínimos establecidos para su puesto de trabajo (Formación académica, capacidades técnicas y actitudinales, capacitaciones constantes)?					

11.	¿Cumple usted con las órdenes de su superior jerárquico aun cuando estas sean manifiestamente arbitrarias e ilegales?					
D3	VALORES	1	2	3	4	5
12.	¿Brinda y facilita usted información fidedigna de manera completa y oportuna cuando se le es requerida?					
13.	¿Participa adecuadamente de los Procesos de Rendición de cuentas brindando toda la información a su cargo oportunamente?					
14.	¿Considera usted que desempeña sus funciones de manera imparcial tanto política, económica o de cualquier otra índole?					
D4	INFLUENCIA DE OTROS TIPOS DE ETICA	1	2	3	4	5
15.	¿Considera usted que el aprendizaje personal sobre lo que está bien y lo que está mal influye en su desempeño ético en la Municipalidad?					
16.	Si tuviera la oportunidad de apoyar a algún familiar o amigo para que obtenga algún beneficio de la Municipalidad (Trámites administrativos, Contrataciones públicas, Prestación de servicios, etc.) ¿Lo haría?					
17.	Ante la toma de conocimiento de prácticas antiéticas y deshonestas efectuadas por sus compañeros de labor ¿Considera usted que debe denunciarlas ante las autoridades disciplinarias competentes de la entidad?					

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

INDICACIONES: Estimado Servidor Civil de la Municipalidad Provincial de Picota, el presente cuestionario tiene por finalidad recopilar información respecto al Régimen Disciplinario de la Municipalidad.

A continuación, encontrará una serie de preguntas relacionadas al tema en mención, las cuales deberá contestar de la manera más honesta posible marcando una [X] en la alternativa que crea conveniente. **Tus respuestas serán confidenciales y anónimas.**

Datos Generales:

Fecha: _____

Tiempo laboral en la MPP: _____

ESCALA DE MEDICIÓN	1 NUNCA	2 CASI NUNCA	3 A VECES	4 CASI SIEMPRE	5 SIEMPRE
---------------------------	--------------------	-----------------------------	----------------------	-------------------------------	----------------------

PREGUNTAS		ESCALA				
D1	FALTAS	1	2	3	4	5
1.	¿Conoce usted cuales son las Conductas que configura Faltas leves en la Municipalidad Provincial de Picota?					
2.	¿Considera usted que el RIS de la entidad ha establecido correctamente las faltas leves pasibles de sanción?					
3.	¿Conoce usted cuales son las Conductas que configuran Faltas graves pasibles de sanción?					
D2	SANCIONES	1	2	3	4	5
4.	¿Considera usted que en la MPP, las Sanciones de Amonestación verbal y escrita son correctamente impuestas?					
5.	Desde su perspectiva ¿Las sanciones de suspensión sin goce de remuneraciones desde 1 día hasta por 12 meses, es correctamente aplicada en la MPP?					
6.	¿Cree usted que la Sanción de suspensión sin goce de remuneraciones es proporcional con la comisión de una falta grave?					
7.	¿Considera usted que la Sanción de destitución (despido) es correctamente aplicada en la MPP?					
8.	¿Cree usted que la comisión de una falta muy grave es pasible de la imposición de la sanción de destitución (despido)?					
9.	¿Conoce usted los criterios de graduación de las sanciones disciplinarias?					
D3	AUTORIDADES COMPETENTES	1	2	3	4	5
10.	¿Considera usted que las Autoridades Instructoras de los Procedimientos disciplinarios dirigen adecuadamente los procedimientos disciplinarios?					
11.	¿Considera usted que las Autoridades Sancionadoras de los Procedimientos disciplinarios dirigen adecuadamente los procedimientos disciplinarios?					

12.	¿Considera usted que tanto las autoridades instructoras como las sancionadoras se encuentran debidamente capacitados en materia disciplinaria?					
13.	¿Cree usted que es Importante el rol que desempeñan los órganos instructores y sancionadores dentro de los procedimientos disciplinarios?					
D4	SECRETARIA TÉCNICA DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS	1	2	3	4	5
14.	¿Considera usted que la Secretaria Técnica del PAD realiza una correcta investigación previa de los hechos que configuran las faltas disciplinarias?					
15.	¿Cree usted que es Importante el rol que desempeña la Secretaria Técnica del PAD en los procedimientos disciplinarios?					
16.	¿Considera usted que la Secretaria Técnica del PAD se encuentra debidamente capacitada en materia disciplinaria?					
17.	¿Cree usted que es correcto que la Secretaria Técnica del PAD no tenga capacidad de decisión en el marco de un PAD?					
D5	PRESCRIPCIÓN	1	2	3	4	5
18.	¿Conoce usted cual es el plazo para la prescripción del Inicio de un PAD?					
19.	¿Conoce usted cual es el plazo de prescripción para culminar un PAD?					

Gracias por su colaboración.

Validación de los instrumentos de investigación

Variable	N.º	Experto o especialista	Promedio de validez	Opinión del experto
Ética Administrativa	1	Metodólogo	4,7	Instrumento es adecuado para su aplicación
	2	Experto	4,4	Instrumento es adecuado para su aplicación
	3	Experto	4,5	Instrumento es adecuado para su aplicación
Régimen disciplinario	1	Metodólogo	4,6	Instrumento es adecuado para su aplicación
	2	Experto	4,8	Instrumento es adecuado para su aplicación
	3	Experto	4,6	Instrumento es adecuado para su aplicación

Validación de los instrumentos de investigación

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTIFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. VASQUEZ CASTRO MIGUEL ANGEL

Institución donde labora : EPG UCV

Especialidad : ADMINISTRACIÓN

Instrumento de evaluación : Cuestionario Ética Administrativa

Autor (s) del instrumento (s) : Abg. Karol Alicia Culquicondor Rivera

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Ética Administrativa .					X
ORGANIZACION	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Ética Administrativa .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Ética Administrativa .					X
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					4.7	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD. El instrumento es adecuado para su aplicación. Cuenta con las condiciones óptimas para lograr los objetivos de la investigación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Tarapoto 03 de Noviembre de 2022


UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

 Dr. Miguel Ángel Vásquez Castro
 DOCENTE ESCUELA POSTGRADO
 Dr. Miguel Ángel Vásquez Castro
 DNI: 03700347
 ORCID: 0000-0002-2141-1568

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mtro. Miguel Ángel Pino Gutiérrez
Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín.
Especialidad : Ingeniero de Sistemas e Informática
Instrumento de evaluación : Cuestionario Ética Administrativa
Autor (s) del instrumento (s) : Abg. Karol Alicia Culquicondor Rivera

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.			X		
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Ética Administrativa.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Ética Administrativa.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Ética Administrativa.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL				44		

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento adecuado para su aplicación, pues cuenta con óptimas condiciones para alcanzar los objetivos de la investigación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Tarapoto 18 de octubre de 2022


ING. MIGUEL ÁNGEL PINO GUTIÉRREZ
CIP 18900
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mira, Kelly Betina Gamarra Morante
 Institución donde labora : Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín.
 Especialidad : Abogada
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Ética Administrativa
 Autor (s) del instrumento (s) : Abg. Karol Alicia Cuzulcondor Rivera

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Ética Administrativa.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Ética Administrativa.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Ética Administrativa.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						45

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento listo para ser aplicado y obtener resultados óptimos y relevantes guiados a la obtención de los objetivos planteados en la investigación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Tarapoto 18 de octubre de 2022


 Kelly B. Gamarra Morante
 ABOGADA
 REG/ICAP. 4622

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. VÁSQUEZ CASTRO MIGUEL ANGEL.

Institución donde labora : [ERG UCV](#)

Especialidad : ADMINISTRACIÓN

Instrumento de evaluación : Cuestionario Régimen Disciplinario

Autor (s) del instrumento (s) : Abg. Karol Alicia Culquicondor Rivera

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Régimen Disciplinario.					X
ORGANIZACION	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Régimen Disciplinario.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Régimen Disciplinario.				X	
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		4.6				

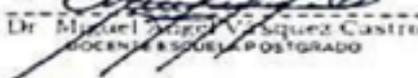
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD. El instrumento es adecuado para su aplicación. Cuenta con las condiciones óptimas para lograr los objetivos de la investigación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Tarapoto 03 de noviembre de 2022


UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

 Dr. Miguel Ángel Vásquez Castro
 DOCENTE E INVESTIGADOR POSTGRADO
 Dr. Miguel Ángel Vásquez Castro
 DNI: 03700347
 ORCID: 0000-0002-2141-1568

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mtro. Miguel Ángel Pino Gutiérrez
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín.
 Especialidad : Ingeniero de Sistemas e Informática
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Régimen Disciplinario
 Autor (s) del Instrumento (s) : Abg. Karol Aida Cuiquilcondor Rivera

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Régimen Disciplinario.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Régimen Disciplinario.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Régimen Disciplinario.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

Instrumento adecuado para su aplicación, pues cuenta con óptimas condiciones para alcanzar los objetivos de la investigación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Tarapoto 18 de octubre de 2022



 ING. MIGUEL ÁNGEL PINO GUTIÉRREZ
 CP. 189000
 MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mtra. Kelly Betina Gamarra Morante
 Institución donde labora : Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín.
 Especialidad : Abogada
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Régimen Disciplinario
 Autor (s) del instrumento (s) : Abg. Karol Alicia Culquicondor Rivera

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Régimen Disciplinario.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Régimen Disciplinario.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Régimen Disciplinario.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

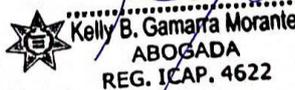
IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

Instrumento listo para ser aplicado y obtener resultados óptimos y relevantes guiados a la obtención de los Objetivos planteados en la investigación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46

Tarapoto 18 de octubre de 2022



 Kelly B. Gamarra Morante
 ABOGADA
 REG. ICAP. 4622

Sello personal y firma

Confiabilidad de los instrumentos de investigación

Tabla 6

**Resumen del procesamiento de los casos de la
Variable: Ética Administrativa**

	N	%
Válidos	70	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	70	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento

Tabla 7

Confiabilidad de la Variable: Ética Administrativa

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.905	19

Tabla 8

**Resumen del procesamiento de los casos de la
Variable: Régimen Disciplinario**

	N	%
Válidos	70	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	70	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento

Tabla 9

Confiabilidad de la Variable: Régimen Disciplinario

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.901	19

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación

CONSTANCIA

La Gerencia Municipal de la Municipalidad Provincial de Picota hace constar:

Que, Karol Alicia Culquicondor Rivera, identificada con DNI N° 71849205, se encuentra autorizada a desarrollar el trabajo de investigación titulado **“ETICA ADMINISTRATIVA Y REGIMEN DISCIPLINARIO EN LOS SERVIDORES CIVILES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PICOTA, SAN MARTIN- 2022”**, en la Municipalidad Provincial de Picota.

La investigación se desarrollará durante los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2022, ello con la finalidad de lograr la obtención de su grado de Maestra en Gestión Pública. El trabajo de investigación será aplicado previa autorización de la cual doy fe.

Se le expide la presente constancia para la parte interesada para los fines que cree conveniente.

Atentamente


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PICOTA
Yone Paulino Diestra
GERENTE MUNICIPAL

Base de datos estadísticos

N°	LA ÉTICA ADMINISTRATIVA DE LOS SERVIDORES CIVILES																							
	D1: COMPROMISO CON EL BIEN COMÚN					D2: PRINCIPIOS ÉTICOS								D3: VALORES					D4: INFLUENCIA DE OTROS TIPOS DE ÉTICA					PROMEDIO DE VARIABLE 1
	P1	P2	P3	P4	PROM D1	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	PROM D2	P12	P13	P14	P15	PROM D3	P16	P17	P18	P19	PROM D4	
001	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1
002	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2
003	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	1	1	1	1	2
004	3	3	3	3	3	3	2	1	2	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
005	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3
006	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
007	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
008	2	2	1	1	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2
009	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
010	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	3	1	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2
011	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2
012	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
013	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
014	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
015	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2
016	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
017	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
018	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3
019	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
020	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
021	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3

022	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3		
023	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3	
024	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	1	3	2	2	
025	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	
026	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	
027	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	
028	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	
029	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	
030	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
031	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	1	1	2	2	3	1	1	2	2	
032	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	2	1	3	2	2	2	
033	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	2	3	1	1	2	2	
034	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	
035	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	
036	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	
037	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	
038	3	3	3	3	3	1	1	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	
039	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	
040	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
041	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	
042	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
043	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	2	1	3	2	3	
044	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	2	2	1	2	3	2	2	3	2	3	3	2	
045	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	2	2
046	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2
047	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	1	1	1	1	2	
048	3	3	3	3	3	3	2	1	2	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
049	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	
050	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
051	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
052	2	2	1	1	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2

053	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
054	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	3	1	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2
055	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2
056	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
057	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
058	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
059	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3
060	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
061	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3
062	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3
063	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	2	1	3	2	3
064	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	2	2	1	2	3	2	2	3	2	3	3	2
065	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	1	1	3	1	2	2
066	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2
067	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	1	1	1	1	2
068	3	3	3	3	3	3	2	1	2	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
069	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3
070	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	1	1	1	1	2

N°	EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO																									
	D1: FALTAS				D2: SANCIONES								D3: AUTORIDADES COMPETENTES					D4: SECRETARÍA TÉCNICA DEL PAD					D5: PRESCRIPCIÓN			PROMEDIO DE VARIABLE 2
	P1	P2	P3	PROM D1	P4	P5	P6	P7	P8	P9	PROM D2	P10	P11	P12	P13	PROM D3	P14	P15	P16	P17	PROM D4	P18	P19	PROM D5		
001	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	
002	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	1	1	3	3	2	1	3	2	2	
003	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	
004	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	1	2	3	
005	1	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
006	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
007	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
008	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
009	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
010	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
011	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
012	3	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	
013	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
014	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
015	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	
016	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	

039	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	3
040	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
041	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
042	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2
043	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	3	2	3	3	3	1	3	1	1	1	2
044	2	3	1	2	2	3	2	3	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	2
045	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	1	1	1	2
046	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	1	1	3	3	2	1	3	2	2
047	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2
048	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	1	2	3
049	1	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
050	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
051	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
052	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
053	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
054	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
055	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
056	3	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2
057	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
058	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
059	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3
060	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3

061	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
062	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2
063	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	3	2	3	3	3	1	3	1	1	1	2
064	2	3	1	2	2	3	2	3	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	2
065	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	1	1	1	2
066	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	1	1	3	3	2	1	3	2	2
067	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2
068	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	1	2	3
069	1	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
070	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2

Autorización de la organización para publicar la identidad en los resultados de la investigación

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC: 20154546953
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PICOTA	
Nombre del Titular o Representante legal:	GERENTE MUNICIPAL
Nombres y Apellidos:	DNI:
YONE PAULINO DIESTRA	33250512

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo , no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
"ÉTICA ADMINISTRATIVA Y REGIMEN DISCIPLINARIO EN LOS SERVIDORES CIVILES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PICOTA, SAN MARTIN-2022"	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRIA EN GESTION PUBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos:	DNI:
Abg. KAROL ALICIA CULQUICONDOR RIVERA	71849205

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: 28 de setiembre de 2022

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PICOTA

Yone Paulino Diestra
GERENTE MUNICIPAL.

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HORNA RODRÍGUEZ RICHARD FOSTER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Ética Administrativa y Régimen Disciplinario en los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Picota, San Martín -2022", cuyo autor es CULQUICONDOR RIVERA KAROL ALICIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TARAPOTO, 04 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HORNA RODRÍGUEZ RICHARD FOSTER : 42445436 ORCID: 0000-0001-5055-9222	Firmado electrónicamente por: RHORNAR el 04-01- 2023 16:30:47

Código documento Trilce: INV - 1001760