

UNIVERSIDAD DE HUANUCO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS, CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

TESIS

**“Comportamiento ético y su incidencia en los procedimientos
administrativos disciplinarios de los funcionarios de la
Municipalidad Provincial de Amarilis, 2022”**

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS, CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORA: Niño Rimac, Alina Teofila

ASESOR: Aníbal Rivero, Rafael Antonio

HUÁNUCO – PERÚ

2023

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Ciencias políticas

Disciplina: Administración pública

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Maestra en ciencias administrativas, con mención en gestión pública

Código del Programa: P32

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

D

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 70748986

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41693326

Grado/Título: Doctor en gestión empresarial

Código ORCID: 0000-0003-1423-2737

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Martel Carranza, Christian Paolo	Doctor en administración de la educación	41905365	0000-0001-9272-3553
2	Linares Beraun, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
3	García Apac, Julián Spencer	Grado de maestro en medio ambiente y desarrollo sostenible, mención en gestión ambiental	23164566	0000-0002-3321-5820

H



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

Escuela de Post Grado

Facultad de Ciencias Empresariales

**ACTA DE SUSTENTACIÓN PARA OPTAR EL GRADO DE
MAESTRO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

En la ciudad de Huánuco, siendo las 4:00pm, a los 13 días del mes de julio del año dos mil veintitrés, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Empresariales, "San Juan Pablo II" (Aula 202-P5), se reunió el jurado calificador, integrados por los docentes: Mtro. William Giovanni LINARES BERAÚN (Presidente), Dr. Christian Paolo MARTEL CARRANZA (Secretario) y el Mtro. Julián Spencer GARCÍA APAC (Vocal); nombrados mediante Resolución N° 112-2023-D-EPG-UDH, de fecha 02 de marzo del año dos mil veintitrés y la aspirante al Grado Académico de Maestra, NIÑO RIMAC, Alina Teófila.

Luego de la instalación y verificación de los documentos correspondientes, el Presidente del jurado invitó a la graduanda a proceder a la exposición y defensa de su tesis titulada: "COMPORTAMIENTO ÉTICO Y SU INCIDENCIA EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS DE LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS, 2022", para optar el Grado Académico de Maestra en Ciencias Administrativas, mención: Gestión Pública.

Concluida la exposición, se procedió a la evaluación correspondiente, luego el Presidente del Jurado comunicó el resultado, habiendo obtenido la nota de 15 (... BUENA.....), con la calificación de BUENO.....; al mismo tiempo recomendó a la Escuela de Posgrado, se le otorgue el grado académico de Maestra en Ciencias Administrativas, con mención en Gestión Pública de la graduanda NIÑO RIMAC, Alina Teófila.

Se suscribe la presente Acta en tres originales. Siendo las 17:00 horas del mismo día, se da por concluido el acto académico de sustentación.

PRESIDENTE

Mtro. William Giovanni LINARES BERAÚN

DNI:07750878

Código Orcid: 0000-0002-4915-0670

SECRETARIO

Dr. Christian Paolo MARTEL CARRANZA

DNI: 41905365

Código Orcid: 0000-0001-9272-3553

VOCAL

Mg. Julián Spencer GARCÍA APAC

DNI: 23164566

Código Orcid: 0000-0002-3321-5820



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: ALINA TEOFILA NIÑO RIMAC, de la investigación titulada "Comportamiento ético y su incidencia en los procedimientos administrativos disciplinarios de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Amarilis, 2022", con asesor(a) RAFAEL ANTONIO ANIBAL RIVERO, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 107-2023-D-EPG-UDH del P. A. de MAESTRÍA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 20 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 27 de febrero de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

56. Niño Rimac, Alina Teofila.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
2	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	www.researchgate.net Fuente de Internet	1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

DEDICATORIA

A mis padres por darme la vida, enseñarme los valores y la importancia de la familia, por acompañarme en todos y cada uno de mis emprendimientos y por estar siempre conmigo aun en mis peores momentos.

AGRADECIMIENTOS

A los funcionarios, servidores y autoridades de la Municipalidad Distrital de Amarilis, por todas las facilidades dadas para el desarrollo de esta investigación en todas sus etapas.

A los docentes, trabajadores y administrativos y a toda la familia de la Universidad de Huánuco, por cobijarme en sus aulas y permitirme obtener el grado académico de maestra en gestión pública.

INDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTOS.....	III
INDICE	IV
INDICE DE TABLA.....	VII
INDICE DE FIGURA	VIII
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT	X
INTRODUCCIÓN.....	XI
CAPITULO I	12
PROBLEMA DE INVESTIGACION	12
1.1. DESCRIPCION DEL PROBLEMA	12
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	14
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	14
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	14
1.3. OBJETIVOS.....	15
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	15
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
1.4. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.4.1. JUSTIFICACION TEORICA	15
1.4.2. JUSTIFICACION PRACTICA	15
1.4.3. JUSTIFICACION METODOLOGICA.....	15
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACION	16
1.6. VIABILIDAD	16
1.6.1. TECNICO	16
1.6.2. OPERATIVO	16
1.6.3. ECONOMICO.....	16
CAPITULO II	17
MARCO TEÓRICO	17
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	17

2.1.1.	ANTECEDENTES INTERNACIONALES	17
2.1.2.	ANTECEDENTES NACIONALES	18
2.1.3.	ANTECEDENTES LOCALES.....	20
2.2.	BASES TEÓRICAS	21
2.2.1.	COMPORTAMIENTO ÉTICO.....	21
2.2.4.	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO	24
2.3.	DEFINICIONES CONCEPTUALES	28
2.4.	HIPÓTESIS.....	30
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL	30
2.4.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	30
2.5.	VARIABLES.....	31
2.5.1.	VARIABLE DEPENDIENTE:	31
2.5.2.	VARIABLE INDEPENDIENTE:.....	31
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	32
CAPITULO III		33
METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION.....		33
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	33
3.1.1.	ENFOQUE	33
3.1.2.	ALCANCE O NIVEL	33
3.1.3.	DISEÑO	33
2.8.	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	34
3.2.	TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	35
3.2.1.	TÉCNICAS	35
3.2.2.	INSTRUMENTOS.....	36
3.3.	TÉCNICAS PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS.....	36
3.4.	TECNICAS PARA EL ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS DATOS.....	37

CAPITULO IV	38
RESULTADOS.....	38
4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS.....	38
4.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS	44
4.3. PRUEBAS DE HIPÓTESIS.....	44
CAPITULO V	49
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	49
CONCLUSIONES.....	51
RECOMENDACIONES	53
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	54
ANEXOS	56

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población de trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis	35
Tabla 2 Muestra de trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis	35
Tabla 3 Resultados descriptivos de la dimensión practica de principios.....	38
Tabla 4 Resultados descriptivos de la dimensión practica de valores	39
Tabla 5 Resultados descriptivos de la dimensión cumplimiento de deberes	40
Tabla 6 Resultados descriptivos de la dimensión razonabilidad en el PAS .	41
Tabla 7 Resultados descriptivos de la dimensión debido procedimiento	42
Tabla 8 Resultados descriptivos de la dimensión participación del investigado en el PAS.....	43
Tabla 9 Prueba de normalidad.....	44
Tabla 10 Prueba de hipótesis general	45
Tabla 11 Prueba de hipótesis especifica 1	46
Tabla 12 Prueba de hipótesis especifica 2	47
Tabla 13 Prueba de hipótesis especifica 3	48

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Resultados descriptivos de la dimensión cumplimiento de principios	38
Figura 2 Resultados descriptivos de la dimensión practica de valores	39
Figura 3 Resultados descriptivos de la dimensión cumplimiento de deberes	40
Figura 4 Resultados descriptivos de la dimensión razonabilidad en el PAS41	
Figura 5 Resultados descriptivos de la dimensión debido procedimiento	42
Figura 6 Resultados descriptivos de la dimensión participación del investigado en el PAS.....	43

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue: Determinar como el comportamiento ético de los trabajadores incide en los procedimientos administrativos disciplinarios de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2022; La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, se llevó a cabo bajo el paradigma positivista, el tipo de investigación fue prospectivo, el alcance o nivel de investigación fue el correlacional. El diseño fue no experimental, transversal. La muestra de estudio estuvo integrada por 147 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Amarilis, quienes, con su autorización, se les aplicó un cuestionario, instrumento que fue validado y cuya confiabilidad fue demostrada. Para ello, se consideró el aspecto ético. La hipótesis fue comprobada mediante la prueba Índice de correlación de Pearson, considerando un $p \leq 0,05$.

Los resultados indican que los funcionarios en su mayoría (más del 60%) conocen, desarrollan y cumplen principios, valores y tienen muy en claro la importancia del cumplimiento del deber, tienen una percepción negativa con los que se refiere a los procesos administrativos disciplinarios pues consideran que en su mayoría estos prescriben. Se concluyó que el comportamiento ético incide en los procedimientos administrativos disciplinarios de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2022, se encontró la existencia de una correlación entre ambas variables, ello en base a la evidencia estadística donde el nivel de significancia estadística es 0.00 menor a 0.05 con una intensidad de correlación según el índice de correlación de Pearson entre estas variables de -0.94.

Palabras Clave: Comportamiento ético, valores, principios, deber, funciones, obligaciones, funcionario.

ABSTRACT

The objective of the research was: Determine how the ethical behavior of workers affects the administrative disciplinary procedures of officials of the District Municipality of Amarilis, 2022; The research had a quantitative approach, it was carried out under the positivist paradigm, the type of research was prospective, the scope or level of research was correlational. The design was non-experimental, transversal. The study sample was made up of 147 employees of the District Municipality of Amarilis, who, with their authorization, were administered a questionnaire, an instrument that was validated and whose reliability was demonstrated. For this, the ethical aspect was considered. The hypothesis was tested using the Pearson correlation index test, considering $p \leq 0.05$.

The results indicate that the majority of officials (More than 60%) know, develop and comply with principles, values and are very clear about the importance of compliance with duty, they have a negative perception with regard to disciplinary administrative processes because They consider that the majority of these prescribe. It was concluded that ethical behavior affects the administrative disciplinary procedures of the officials of the District Municipality of Amarilis, 2022, the existence of a correlation between both variables was found, based on statistical evidence where the level of statistical significance is 0.00. less than 0.05 with a correlation intensity according to the Pearson correlation index between these variables of -0.94.

Keywords: Ethical behavior, values, principles, duty, functions, obligations, official.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulado “COMPORTAMIENTO ÉTICO Y SU INCIDENCIA EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS DE LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS, 2022.” tuvo como determinar como el comportamiento ético de los trabajadores incide en los procedimientos administrativos disciplinarios de los funcionarios que laboran en el Municipio Distrital de Amarilis, 2022. El trabajo actual se identifica principalmente por ser una investigación de nivel hipotético/deductivo, ya que trata dos variables que estuvieron medidas utilizando sus respectivos instrumentos. El enfoque de la investigación es aplicado y tiene un diseño no experimental. Observar el fenómeno en su entorno natural es el objetivo. Por otro lado, esta tesis se organiza en cinco secciones. El primer paso es describir el problema de investigación. Esto incluye una explicación del problema, su formulación, su objetivo, tanto general como específico, y la justificación del estudio.

En el segundo apartado se describe el marco teórico, el cual dentro de su contenido se muestra a los antecedentes de investigación; las bases teóricas, y conceptuales. Así como también Las hipótesis, la identificación de variables, la operacionalización de variables.

En el tercer apartado se considera en su contenido al marco metodológico, el cual engloba toda la columna vertebral, el diseño de estudio, población, muestra y muestreo, describe las técnicas e instrumentos, los sistemas de recolección de datos, elaboración de datos, tabulación, análisis e interpretación de datos, y consideraciones éticas.

En el cuarto apartado, se muestran ya los resultados descriptivos y su correspondiente comprobación de hipótesis.

En el quinto aspecto se describe la discusión de los resultados significativos. Por último, se muestran las conclusiones, recomendaciones, las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. DESCRIPCION DEL PROBLEMA

Las normas éticas y morales siempre han sido un tema controversial en la sociedad ya que lo que para uno es correcto para otros no y como personas siempre se busca la aceptación de los demás, desde pequeños somos orientados por nuestros padres con su ejemplo, también el entorno afecta mucho a la construcción de una personalidad y del comportamiento, en relación a los funcionarios públicos, este comportamiento es sumamente importante, pues, al realizar servicio público se le exige la práctica de valores en su accionar y en el uso de los recursos públicos, al respecto Lizárraga (2018) refiere: El comportamiento de los funcionarios públicos debe ser una impregnado en valores, no solo porque estos administran bienes públicos sino y principalmente por que el hacer función pública significa buscar el beneficios de los ciudadanos, ello debe despertar en los trabajadores valores de solidaridad y compromiso de trabajo honesto por el desarrollo de su comunidad. También es relevante mencionar las consecuencias que tiene la transgresión a los códigos de ética, entre las más relevantes la afectación al normal desarrollo de los procedimientos administrativos, al respecto Serrano (2019) menciona: El comportamiento no ético tiene una tendencia bastante marcada con la mala práctica o la vulneración al debido procedimiento de la gestión administrativa, causando nulidad o resolución de contratos, así como dilación de procedimientos y la responsabilidad de los funcionarios involucrados llegando a procesos no solo administrativos disciplinarios sino también a situaciones penales y/o civiles.

El propósito de la administración pública están al Servicio de la Nación, conforme a lo dispuesto en la Constitución Política, y la consecución de mayores niveles de efectividad en las actuaciones e inversiones públicas, a nivel internacional los gobiernos vienen implementando sistemas que le permitan a los funcionarios públicos verificar la importancia que su actuar pulcro y que castiguen el mal acciones de las disposiciones éticas, al respecto, Cordero (2017) refiere que los gobiernos en el mundo vienen realizando acciones normativas para verificar o estimular un comportamiento integro de

los empleados públicos y castigar de manera severa los delito que estos puedan cometer, es importante destacar esfuerzos de gobierno como el de Alemania donde las buenas prácticas por funcionarios públicos son premiadas de manera remunerativa y con reconocimiento público.

En Latinoamérica los gobiernos también vienen implementando medidas para promover la práctica de valores entre sus funcionarios públicos, Al respecto Cordero (2019) refiere que el gobierno Mexicano ha elaborado y viene implementando el Código de ética de las personas servidoras públicas del gobierno, que tiene como objetivo promover la práctica de valores entre los funcionarios públicos y disminuir las tasas de incidencia por faltas o comisión de delitos contra la administración pública.

En el Perú, en merito a la publicación del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, desde el 14 de setiembre de 2014, se ha puesto en aplicación el Régimen Disciplinario para todos los Regímenes Laborales de la Administración Pública (DL. 276, DL. 728, DL. 1057). Es así que una de las funciones del código de ética de la función pública es evitar que los trabajadores cometan transgresiones a este código y de estar manera evitar la comisión de alguna falta con el subsecuente proceso administrativo disciplinario, la cuestión aquí es si en verdad el cuerpo legal que regula el código de ética dentro de la función pública, cumple este propósito o solo es un documento normativo que como no tienen fundamento vinculante no es seguido por los trabajadores, al respecto Albornoz (2019) refiere que muchos estudios diagnostican que el código de ética es un documento solo ideal pues en la práctica si un funcionario público la transgrede no tiene responsabilidad ni pues la práctica de valores es un imperativo solo de tipo moral, es así, que se debería buscar la manera que de ese cuerpo normativo sea respaldado de alguna manera jurídica para que sea vinculante.

En la Región Huánuco, las instituciones públicas en su gran mayoría son percibidas de manera negativa, por la población, pues salta a la vista los diversos casos de corrupción encontrados, los mismos que son difundidos por los diferentes medios de comunicación, es así que la población tiene mucho descrédito en las autoridades y los funcionarios públicos. Por su parte la normativa de ética de la función pública es un documento de carácter nacional qué debe ser cumplido también por funcionarios de Gobiernos de nivel

regional y local de la Región Huánuco, es importante su difusión y conocimiento entre quienes ejercen la labor pública, así como las posibles sanciones que éstas podrían acarrear en caso de transgresión.

El municipio Distrital de Amarilis, en la ejecución del proceso administrativo disciplinario, data que la sub gerencia de Gestión de Recursos Humanos, durante el año 2022 se han procesado 3 casos de faltas mediante el proceso administrativo disciplinario, dos de las cuales fueron declaradas prescritas por el paso del tiempo y en uno se llegó a la sanción a funcionario público, es así que se pretende verificar si los funcionarios públicos conocen el código de ética y si este les anima y promueve la práctica de valores en la institución.

El tema de investigación denominado: Comportamiento Ético y su Incidencia en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los funcionarios del Municipio Distrital de Amarilis, radica en la importancia que significa la forma como los trabajadores públicos realizan su labor, pues la práctica de valores y el grado de conocimiento del mismo permitirán la no comisión de trasgresiones que podrían acarrear procesos administrativos disciplinarios, es importante también conocer si las faltas tipificadas en el código de ética de la función pública están relacionadas con los prescritos en el procedimiento administrativo disciplinario, así como, si este sigue el debido procedimiento. Para ello en la presente investigación se formulan los siguientes problemas generales y específicos.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿El comportamiento ético de los trabajadores incide en los procedimientos administrativos disciplinarios de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2022?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿Cómo incide la práctica de principios en los procedimientos administrativos disciplinarios de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2022?

¿Cómo incide la práctica de valores en los procedimientos administrativos disciplinarios de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2022?

¿Cómo incide cumplimiento de deberes en los procedimientos administrativos disciplinarios de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2022?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar como el comportamiento ético de los trabajadores incide en los procedimientos administrativos disciplinarios de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2022.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Verificar la incidencia de la práctica de principios en los procedimientos administrativos disciplinarios de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2022.

Verificar la incidencia de la práctica de valores en los procedimientos administrativos disciplinarios de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2022.

Verificar la incidencia del cumplimiento de deberes en los procedimientos administrativos disciplinarios de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2022.

1.4. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACION TEORICA

La investigación revierte relevancia pues en un contexto donde diariamente los medios de información comunican el actuar delictivo de muchos funcionarios públicos en diferentes dependencias del estado, y que la corrupción en el Perú tiene graves consecuencias para el desarrollo nacional

1.4.2. JUSTIFICACION PRACTICA

Es muy relevante tocar el tema del comportamiento ético que debe estar plasmado no solamente en un código sino ser parte del accionar y estar complementado en el sentir de cada funcionario y servidor público

1.4.3. JUSTIFICACION METODOLOGICA

La presente investigación toca esta temática desde la percepción de los mismos funcionarios buscando sus apreciaciones respecto a sí mismo a como la vulneración del código puede causar procesos administrativos disciplinarios y de ser el caso estos deben llevarse de la

manera más transparente y guardando los procesos y procedimientos que respeten los derechos de los involucrados, así como que resguarden a la institución.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACION

La limitación de la investigación fue que, no se tenía accesos directos a los expedientes de procedimiento disciplinario, debido a su confidencialidad, además de que mientras no se tenía por resuelto el caso, no se podía revisar los casos aperturados o en procedimiento o por lo delicado que era su investigación.

1.6. VIABILIDAD

1.6.1. TECNICO

El proyecto de investigación fue viable porque se contó con el recurso humano disponible.

1.6.2. OPERATIVO

Para efectuar la investigación se mantuvo el acceso a la institución.

1.6.3. ECONOMICO

Durante la investigación se contó con los recursos económico financiero.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Grijalba (2021) en su investigación titulada, Inobservancia de la aplicación del debido proceso y derecho a la defensa en los sumarios administrativos a los servidores públicos en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, análisis jurídico de procesos administrativos en el gobierno autónomo descentralizado de San Miguel de Ibarra y la empresa pública de agua potable y alcantarillado de Ibarra EMAPA-I, en los años 2018-2021, siendo no experimental, longitudinal, no hubo manipulación de variables, la muestra estuvo integrada por 152 colaboradores del Gobierno autónomo de descentralizado de San Miguel de Ibarra, a quienes se les aplico un cuestionario estructurado de 42 preguntas, los resultados muestran que: más del 49% de procesos administrativos disciplinarios prescriben por falta de impulso y por negligencia de los encargados de la entidad, se concluyó que: Los plazos del procedimientos son muy cortos, dada la carga procesal y los procedimientos a cumplir según en el marco normativo. No existen capacitación al personal encargado de llevar adelante los procedimientos razón por la cual muchos de estos quedan sin respuesta jurídica o castigo a los involucrados.

Leccre (2020) realizo la investigación titulada: El comportamiento ético en la función pública y la productividad en los servicios públicos en el Municipio de Morelos, México, 2020. Tesis realizada en la Universidad Autónoma de Nuevo León, para optar por el grado académico de maestro en Gestión pública y gobernabilidad. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo correlacional, de tipo hipotético deductivo, con diseño no experimental transversal, se diseñó un cuestionario el mismo que fue aplicado a una muestra probabilística de 52 funcionarios públicos del Municipio de Morelos, se concluyó que: El desempeño profesional que asume el servidor público en el servicio que presta, esta debe darse con independencia e imparcialidad que conlleva a un adecuado ejercicio del cargo encomendado, y que en el ejercicio de su

desempeño laboral al momento de la toma de decisiones debe tener como referencia el código de ética de la función pública.

Fernández (2019), realizó una investigación con una metodología profunda de revisión y explicación, denominado: La ética en la Administración Pública: Los códigos de conducta. El caso español. Trabajo Fin de Máster en Gestión y Administración Pública, en la Universidad de Cádiz - España, de la cual se sustraen las siguientes conclusiones: El camarero debe tener conocimientos y por tanto comportarse éticamente. Los datos utilizados muestran que las autoridades deben tomar medidas para evitar un aumento del comportamiento poco ético por parte de los funcionarios públicos. La ética pública ofrece un ligado de valores y principios referente a la conducta que orientan el proceder de los funcionarios públicos. Lograr un comportamiento ético de los funcionarios tendrá un impacto positivo en la construcción de una administración más eficaz y eficiente, mejorando así su imagen ante los ojos de la gente. El código de conducta es uno de los mecanismos de gestión más significativos para implementar valores y conceptos éticos, así como códigos de conducta. Se puede precisar que, si bien el código de conducta no es decisivo para eliminar malos comportamientos y mejorar la eficiencia de la administración pública, es una herramienta trascendental para sentar las bases de valores éticos considerados deseables y ayuda a inculcar los valores entre los funcionarios del gobierno.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Landa (2021) En su investigación titulada: Procedimiento administrativo disciplinario y su incidencia en la implementación de la Ley SERVIR, en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tuvo como objetivo establecer la incidencia del servicio civil en la valoración de la plaza ocupada por el servidor público, tanto en el análisis situacional de los que laboran en la universidad como también respecto a la eficiencia de los procesos de implementación. Este estudio tuvo un nivel descriptivo, el método investigativo aplicado a la investigación será la lógica, el instrumento que se utilizó fue revisado por los autores y fue certificada por el dictamen de expertos en el área de recursos humanos con un alfa de Cronbach, teniendo como resultado

0.93, la muestra es de 98 servidores públicos que laboran en la UNMSM, que entienden que el bienestar de los trabajadores del sector educativo requerirá la capacidad de adaptarse al nuevo sistema, así como recibir formación con salarios justos que proporcionen una mayor idoneidad para el puesto de trabajo, a Los trabajadores que realizan un determinado trabajo también reciben lo mismo cantidad de salario que otro trabajador, en diferentes oficinas de una misma organización. De acuerdo a los resultados de este estudio, cabe destacar que mantiene un impacto significativo en materia de capacitación y que las metas identificadas como nuevas metas de análisis de puestos en el nuevo sistema para los servidores públicos, deben ser emitidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR).

Flores (2019) en su investigación efectuada de enfoque cuantitativa y de alcance descriptivo - documental, titulado: El cumplimiento del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Provincial de Puno, 2019. Tesis desarrollada en la Universidad Nacional del Altiplano, de la cual se extraen las siguientes conclusiones: El Sistema Administrativo en el aparato público es eficiente, el problema que generado es por las personas, los mismos que desconocen en muchas oportunidades las normas administrativas, la falta de conocimientos técnicos al momento de desarrollar sus funciones como servidores, y no son correctamente asesorados, capacitados, y existe un desinterés de parte de los funcionarios que han tenido la oportunidad de recibir formación no dan importancia a los procedimientos administrativos cuando forman parte de los comités disciplinarios. Las causas identificadas en la discusión y hallazgos, relacionadas con la ignorancia, la falta de interés, el clientelismo político y el favoritismo en la selección de funcionarios, finalmente resultaron ineficaces y poco efectivas en el desempeño de las funciones públicas.

Quispe (2020), desarrolló una investigación de nivel explicativo con un diseño no experimental-transaccional, cuyo título es: La tipificación adecuada de las sanciones y la solución correcta de los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores y funcionarios de la

Municipalidad Provincial De Tayacaja – Huancayo, 2020. Tesis desarrollada en la Universidad Peruana de los Andes. De la cual se extrae la siguiente conclusión: La adecuada y apropiada tipificación de las sanciones mediante el Cuadro de Faltas de Carácter Disciplinario y Sanciones para la valoración y determinación de la Responsabilidad Administrativa Disciplinaria es pertinente durante el procedimiento adecuado de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja – 2019, debido a que la Entidad cuenta con un instrumento técnico normativo de gestión con el cual se sigue el procedimiento y la oportunidad para el respectivo deslinde de responsabilidades para el servidor procesado.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

López (2020) desarrolló su trabajo de investigación denominada: El control ético en el ejercicio de la profesión del abogado en el colegio de abogados de Huánuco, 2020. La investigación descriptiva, con alcance o nivel descriptivo correlacional, de tipo hipotético deductivo, evalúa que factores son lo que inciden en el control ético y profesional de los abogados teniendo como partida un enfoque deontológico y de las diferentes aproximaciones teóricas de la ética y de la moral sobre el ámbito del ejercicio profesional como ético que todo abogado debe tener. Posterior a la obtención de las respuestas y las informaciones de la muestra de estudio a través de la Guía de Análisis a las carpetas en materia deontológica, de las fichas de encuestas y las fichas de entrevistas a los expertos, se ha obtenido evidenciar que la hipótesis general formulada al principio de la presente investigación, advierte que el Colegio de Abogados de Huánuco no cuenta con un control ético eficaz sobre el ejercicio profesional de sus agremiados. Pues se cuenta que está desfasado jurídicamente, no existe un procedimiento para el control de acusaciones de sus integrantes por parte de entidades o particulares, es así que la comisión de trasgresiones de faltas al código de ética pública no tiene un procedimiento regulado, siendo que este criterio afecta a la corrección de sus miembros.

Campos (2020), en su investigación de enfoque cuantitativa, de nivel descriptivo, titulado: El control interno y su relación con los procedimientos administrativos en la Municipalidad Distrital de Puños-Huánuco, 2020. Tesis realizada para optar el título profesional de Contador Público en la Universidad de Huánuco UDH. Del cual se extraen las siguientes conclusiones: Como conclusión general de la investigación se tiene que, el control interno y los procedimientos administrativos se relacionan, obteniendo una correlación de Pearson de 0,524, siendo este resultado una correlación positiva considerable, por ende, es significativo la implementación del órgano de control interno, a fines de que se vele por los recursos del Estado y para los procedimientos se realizan de manera correcta, aceptándose la hipótesis general planteada. Por otro lado, existe relación entre componentes del control interno y los procedimientos administrativos, evidenciándose una Correlación de Pearson de 0,522, definiéndose este resultado como una correlación positiva considerable entre el componente del control interno y el compromiso con los procedimientos administrativos.

López (2019), en su investigación de enfoque mixto y de alcance descriptivo - explicativo titulada: Observancia del principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley 30057, en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado. Tesis realizada, en la Universidad de Huánuco, de la cual se extraen las siguientes conclusiones: De acuerdo con los resultados, se considera alto el nivel de cumplimiento de los principios adecuados de manejo administrativo y disciplinario en la etapa penal de la Ley N° 30057, es decir, existe una explicación adecuada. En conclusión: El nivel de sanción otorgado por el organismo sancionador es adecuado a la conducta o la falta cometida por los servidores.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. COMPORTAMIENTO ÉTICO

Torres (2021) conceptualiza el comportamiento ético refiere que: El comportamiento son los rasgos visibles que las personas manifiestan en función a impulsos psicológicos, este comportamiento es explicado por diferentes circunstancias personales y sociales, principalmente de

acuerdo a la educación recibida para reaccionar de tal o cual manera en determinada circunstancia, la ética nos indica un marco regulatorio de tipo subjetivo de cómo debemos comportarnos para ser socialmente aceptados tomando como fundamento la práctica de un valor y fin último el cual es la práctica del bien.

Fernández, V. (2019), menciona que: Comportamiento ético, incluye comportamiento que contribuye al desarrollo de las cualidades humanas, es decir, hace del individuo una mejor persona. Una característica distintiva de esta teoría es el juicio moral, que es visto como un proceso cognitivo, el cual conlleva a reflexionar sobre nuestros valores y clasificarlos según su grado de importancia (jerarquía lógica). Kohlburg afirma que "Los juicios morales están relacionados con el comportamiento, la asunción de roles y las funciones cognitivas. ". Para Flores, M. (2019). La capacidad de ver las cosas desde la perspectiva de los demás está en el centro del juicio moral y se considera como una condición necesaria para el desarrollo moral.

Rodríguez y Bustamante: Examinar las dimensiones individuales, organizativas y sociales de las disposiciones morales. La actitud unipersonal está relacionada con la naturaleza unipersonal del empleado; básicamente, se refiere a la práctica de valores morales, entre los que destaca la honestidad, y la honestidad incluye valores como el respeto, la puntualidad, el orden, la honestidad y la lealtad.

2.2.2. PRÁCTICA DE PRINCIPIOS

Baten, T. (2019), define que, los principios son el conjunto de valores, creencias, normas, que orientan y regulan la vida de la organización.

Álvarez, D. y Díaz, J. (2020) indica que: Los principios son reglas o normas que rigen el comportamiento humano modificando las facultades mentales racionales.

El progreso de los seres humanos en gran medida se da de por medio de la aprobación de los principios básicos, siendo los siguientes:

a. Toda persona tiene un valor único, lo que demuestra la apreciación moral para cada ser humano.

- b. Cada sujeto posee un derecho de desarrollo personal, siempre que no interfiera con los de los demás y tiene el compromiso de beneficiar y cooperar para el bienestar de la sociedad.
- c. Es responsabilidad de los trabajadores profesionales aplicar de manera imparcial y disciplinada sus conocimientos y habilidades para ayudar a las personas, grupos, comunidades y sociedades a crecer y resolver conflictos personales y sociales.
- d. Los trabajadores y servidores deben de brindar una atención cordial a los que peticionen su ayuda y asesoramiento sin que de por medio haya discriminación a razón de la edad, género, discapacidad, color, clase social, raza, religión, lengua, creencias políticas o inclinaciones sexuales.

2.2.3. PRÁCTICA DE VALORES

Cortina, A. (2019), refiere que la práctica de los valores expresa; el nivel de dedicación que tenemos a la organización. Aunque todo esto suene sencillo, las organizaciones hacen mucho esfuerzo para que sus miembros compartan valores, y a menudo apenas lo logran.

Fernández, B. (2018), afirma que los valores en los que se basa la empresa son las metas que determinan la actitud de sus socios y los vinculan a objetivos comunes. Asimismo, estos valores son la expresión más amplia de la visión y misión de la empresa.

A continuación, algunos Valores empresariales que se debe aplicar, fomentar y transmitir:

- a. Honestidad: El público en la actualidad no solo busca que las empresas tengan valores como la transparencia, sinceridad y franqueza, sino que también los exige. Se trata de utilizar hechos para generar confianza y credibilidad en el entorno.
- b. Puntualidad: No solo se trata de respetar los plazos de entrega. Además, debe prestar atención a la puntualidad en los horarios de llegada y salida.
- c. Competitividad: Pocos logran llevar a la práctica el valor de tener una meta precisa y clara que solo se puede satisfacer estando en la cima.

- d. Trabajo en equipo: En un ambiente corporativo en el que la tolerancia, el respeto, la admiración y la consideración son las principales prioridades, el liderazgo de equipo es esencial.
- e. Orientación al cliente: Si una empresa se esmera continuamente por repensar su propuesta de valor para cubrir las necesidades de los clientes, su crecimiento sostenible estará garantizado.
- f. Resolución de problemas: La mejor manera de ingresar al mundo empresarial es excluir la creencia de que se puede crear un escenario ideal sin conflicto. Es algo improbable porque la empresa debe superar las limitaciones que surgen en el intento de crecer y mejorar.
- g. Cumplimiento de deberes: García, J. (2019), define deber o deberes “a la responsabilidad entre actores, cuyos actores pueden ser personas físicas (una persona) o jurídicas (una empresa u organización), comprendiendo a partir de este último al Estado”. Gómez, R. (2018), indica al Cumplimiento de deberes como: “La causa de justificación protege a un cargo público, profesional o ciudadano que, al cumplir con las obligaciones o deberes que le corresponden según las normas jurídicas, debe actuar de manera típica.”.

A continuación, tenemos los deberes más importantes que debemos aplicar en nuestra vida cotidiana:

- Responsabilidad
- Organización
- Disciplina
- Apoyo

2.2.4. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

DOS AUTORES MENCIONAN DIFERENTES CONCEPTOS:

ALARCÓN, L. (2019), El procedimiento administrativo disciplinario: Conjunto de acciones encaminadas a determinar la responsabilidad administrativa por la comisión de una infracción y aplicar las sanciones resultantes. A través de este proceso, que es una protección básica, los conductores acusados de violar la ley pueden asegurar sus derechos básicos.

Guzmán (2017) precisó: El proceso administrativo disciplinario como un conjunto de acciones y actividades realizadas por una entidad, que tienen como resultado su pronunciamiento ante un acto administrativo, que tiene consecuencias jurídicas individualizadas o individualizadas sobre los intereses, obligaciones o derechos de los administrados”.

2.2.5. ETAPAS DEL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Investigación previa

Congreso Constituyente Democrático (2020), precisa que, en la Carta Magna de nuestro país, en su segundo artículo que, toda persona cuenta con el derecho de formular peticiones, sea individual o colectivamente, y dentro del plazo legal recepcionarla por escrito, bajo responsabilidad.

De oficio

Ministerio de Justicia (2019). En el artículo 115 de la Ley Nro 27444, establece que, para el inicio de un procedimiento de oficio la autoridad superior debe disponer, fundamentar y motivar el acatamiento de un deber legal o el mérito de una denuncia.

Por Recomendación del Órgano de Control

Congreso de la República (2020). El artículo 6 de la ley Nro. 27785, establece que, entre las obligaciones del Titular y funcionarios de control interno a cargo, se encuentra la de determinar de forma inmediata las acciones correctivas pertinentes, ante cualquier evidencia o sospecha de desviaciones o acciones irregularidades en la función pública. En este caso, el Titular de la entidad competente, debe enviar todo lo actuado por la Oficina de Auditoría Interna (OCI) ante la Comisión Permanente del Procesos Administrativos Disciplinarios, para su evaluación e investigación previa de los hechos informados.

Por Denuncia de terceros

Ministerio de Justicia (2017). En el Artículo 116 de la ley Nro. 27444, regula sobre el derecho a formular denuncias, como aquella facultad que cuenta todo administrado, que es la de comunicar a la autoridad competente sobre hechos contrarios al ordenamiento legal, sin tener que sustentar la afectación inmediata de algún derecho o interés

legítimo alguno, ni que por dicha actuación sea considerado sujeto del procedimiento”.

2.2.6. PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Ministerio de Justicia (2018) Las entidades que delegan tutela del poder para poder hacer uso del carácter sancionador se imponen principios que van a regir en todas las instituciones. Estos principios son:

Legalidad: Sólo de conformidad con la ley la entidad puede tener derecho a sancionar y prever las posibles consecuencias administrativas que podrían derivarse de las sanciones administrativas.

Tipicidad: Sólo es considerado sancionable administrativamente aquellas infracciones tipificadas en las normas jurídicas, ya que su clasificación no permite interpretaciones amplias ni analogías. Salvo situaciones en las que la ley o decreto permita sanciones basadas en normas reglamentarias.

Debido procedimiento: No se pueden aplicar castigos sin que se haya llevado el procedimiento que corresponda, mediante el cual se garantizará el debido procedimiento.

2.2.7. Ámbito de aplicación

Ministerio de Justicia (2019). El régimen disciplinario tiene como ámbito de aplicación que se extiende a los servidores y ex servidores que laboran bajo los alcances de los regímenes legales de los Decretos Legislativos Nro. 276, 728, 1057 y Ley Nro. 30057, con las exclusiones establecidas en su Reglamento.

Respecto al ámbito de aplicación, concerniente a los funcionarios y servidores que se encuentran bajo el Régimen Especial para Gobiernos de nivel regional y local. A los servidores que se encuentran previstos en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley Nro. 30057, es de aplicación supletoria. (carreras especiales y empresas del Estado). En el CEFY y la LPAG se encuentran previstas las faltas administrativas y se resuelven acorde a los procedimientos establecidos del régimen disciplinario de la Ley Nro. 30057 y su Reglamento.

En las organizaciones públicas, los procedimientos administrativos disciplinarios relacionados con el comportamiento ético deben cumplir

con ciertas limitaciones impuestas por estructuras formales, ya sean reglas o documentos reglamentarios. Además, es considerado uno de los principales componentes de la cultura organizacional, ya que logrará resultados positivos en la Municipalidad Distrital de Amarilis.

Principio de Razonabilidad

Zúñiga (2020), define a la razonabilidad que: Este principio se deriva del principio de proporcionalidad de las sanciones, por lo que es absurdo decir que el castigo es más beneficioso que el delito, porque sólo así las personas cometerán delitos.

En lo que respecta a la segunda parte de lo dispuesto por el principio de razonabilidad manifiesta que: Es claro que la consideración de diversas circunstancias por parte de las instituciones sancionatorias se refiere a la responsabilidad conductual o responsabilidad objetiva en las causas penales, pues la norma es más descriptiva a la hora de valorar los criterios para sancionar. Sanciones administrativas que regulen la discriminación, respetando las garantías que toda persona debe disfrutar en el ejercicio de sus funciones.

Debido Procedimiento

Quispe, A. (2020), refiere que, hay que tener en cuenta que el Código Penal tiene un procedimiento propio, el cual debe cumplir con todas las garantías, pero sobre todo asegurar el derecho a la defensa del imputado. En resumen, el argumento en este caso es que cualquier acción contra una persona que pretenda restringir ciertos derechos debe garantizar que la restricción de esos derechos sea lícita y, sobre todo, justa. En este sentido, es importante resaltar las decisiones tomadas por la Corte Americana de Derechos Humanos (CIDH).

Si la autoridad estatal determina tal derecho mediante decisión, teniendo en cuenta que la decisión de la autoridad competente no es ejecutable, pero está sujeta a garantías para que la decisión no sea arbitraria, también deberá sujetarse al artículo 8 de la Convención.

Peralta (2019), refiere que: Debemos comprender que el debido procedimiento (establecido en el artículo 8 de la Convención Americana de Derechos Humanos) en el marco administrativo, los requisitos no son elevados, pero las garantías en los procedimientos sancionadores deben

garantizar al menos la arbitrariedad. Por este motivo, una vez agotadas las vías administrativas, los procedimientos sancionadores pueden trasladarse a la vía judicial ordinaria con todas las garantías. Se puede decir que existen dos niveles de protección, uno administrativo y otro judicial, cada nivel en función de sus competencias y las consecuencias de sus decisiones. Sin embargo, la diferencia entre estos procedimientos es que el ámbito administrativo tiene como objetivo proteger bienes legítimos inferiores a los protegidos por las autoridades judiciales.

Participación del Investigado

Al respecto Valdivieso, P. (2019), señala que, participar en la investigación significa involucrarse en todas las etapas de un estudio: desarrollar la idea o determinar la necesidad de la investigación, diseñar el estudio, llevar a cabo el proyecto y comunicar los hallazgos.”.

Creswell (2020), refiere que, la investigación de acción participativa “incluye a todos los participantes en el estudio de manera completa y abierta, colaborando en la toma de decisiones y comprometiéndose como iguales para garantizar un bienestar oportuno.” (p. 583).

La investigación acción participativa (IAP) tiene por finalidad, llevar el proceso de investigación durante la duración del procedimiento de forma más democrática y colaborativa. En el marco de la IAP facilita una manera de reflexionar críticamente respecto a cuestiones de desigualdad social y busca cerrar las brechas que a menudo existen entre las universidades y las comunidades circundantes.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

Acto Administrativo: Una declaración de una persona que, según las disposiciones del derecho público, tiene consecuencias jurídicas respecto de los intereses, obligaciones o derechos de un funcionario público en un escenario determinado.

Acto Jurídico: La voluntad declarada está destinada a establecer, regular, modificar o extinguir relaciones jurídicas y es válida, siempre que el agente es capaz, y el objeto es legal y físicamente factible, así como el propósito debe estar debidamente justificado.

Cohecho: es la solicitud o recepción de dinero o cualquier otro obsequio como resultado de una acción ilegal o injusta de un funcionario público o del

incumplimiento de una acción que se le exige, así como la corrupción o intento de corrupción de otra persona a cambio por dinero o servicios.

Competencia: Un conjunto de responsabilidades, obligaciones y poderes que son atribuidos a determinados funcionarios y/o servidores de una entidad pública para el efectivo desempeño de sus cargos y funciones.

Derecho: Las leyes son normas jurídicas generales formuladas para regular a toda la sociedad o divisiones preestablecidas en función de las necesidades jurídicas de regulación social.

Descentralización: se refiere a la transferencia de poderes, responsabilidades y competencias otorgadas por el Gobierno Central y los recursos del Estado a organismos descentralizados de nivel inferior.

Desconcentración: Distribución de las funciones y competencias de las entidades públicas a los órganos que dependen de ellas.

Desconcentración Administrativa: El principio organizacional permite la transferencia de funciones y disposiciones desde el nivel más alto de autoridad a niveles inferiores de autoridad, niveles funcionales o geográficos inferiores dentro de una misma entidad jurídica.

Función Pública: Toda persona que desarrolla o desempeña actividad en nombre o al servicio de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de sus niveles jerárquicos, ya sea temporal, permanente, remunerada u honoraria.

Funcionario Público: El ciudadano que es elegido o designado por autoridad competente se considera funcionario en los poderes públicos y organismos autónomos. La ley establece los requisitos de los cargos políticos y aquellos de confianza.

Honradez: Es un adjetivo que significa honesto, que se refiere a algo decente, decoroso, recatado, pudoroso, razonable, justo, probo, recto y honesto.

Lealtad y obediencia: Este principio guía cómo actuar en caso de órdenes ilegales, ya que la ejecución de una orden manifiestamente antijurídica es claramente una acción antijurídica.

Actuar con justicia y equidad: El término equidad proviene del latín *aequitas* y se refiere a la igualdad de sentimientos. La equidad es una combinación de justicia natural y la ley positiva. La equidad también se refiere

a la inclinación de juzgar o calificar con imparcialidad y usar la razón.

Respeto a la Constitución y las leyes: A la normatividad y a su prohibición de cometer actos reñidos con la moral.

Sanción de amonestación escrita: Una de las sanciones previstas por la ley de la materia, es que se pueden aplicar al trabajador previo un procedimiento administrativo disciplinario, cuando no cumpla con los deberes o responsabilidades establecidos en el contrato de trabajo o en el reglamento interno de trabajo es una amonestación.

Función Pública: Es el trabajo que realiza una persona en cualquier nivel jerárquico de la Administración Pública, ya sea temporal o permanente, con remuneración o honorarios.

Faltas de carácter disciplinario: La posibilidad de cometer acciones violentas, faltas de disciplina graves o faltas de comunicación en contra de su superior, compañeros de trabajo y otros establecidos en la normativa actual.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

El comportamiento ético incide de manera directa en los procedimientos administrativos disciplinarios de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2022.

El comportamiento ético no incide de manera directa en los procedimientos administrativos disciplinarios de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2022.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

La práctica de principios incide de manera significativa en los procedimientos administrativos disciplinarios de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2022.

La práctica de valores incide de manera significativa en los procedimientos administrativos disciplinarios de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2022.

El cumplimiento de valores incide de manera significativa en los procedimientos administrativos disciplinarios de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2022.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE DEPENDIENTE:

Procedimientos administrativos Disciplinarios

Guzmán (2020) define el proceso administrativo disciplinario como: Una serie de acciones y actividades realizadas por los sujetos dan lugar a la dación de actos administrativos de carácter personal o con afectaciones jurídicas personales sobre los intereses, obligaciones y derechos de la persona regulada.

2.5.2. VARIABLE INDEPENDIENTE:

Comportamiento Ético

P. Barroso (2019), menciona que, el comportamiento ético es una ciencia práctica filosófica, normativa y teórica que estudia los miedos personales y sociales de las personas respecto de la moralidad del comportamiento humano, con el objetivo de ser justo y amable.

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Comportamiento ético	P. Barroso (2019), menciona que “el comportamiento ético es una ciencia practica filosófica normativa y teórica que estudia los miedos personales y sociales de las personas respecto de la moralidad del comportamiento humano, con el objetivo de ser justo y amable”.	Fernández, V. (2014), indica que, el desempeño de sus deberes es, sin duda, una elección exclusivamente humana que sólo puede realizarse cuando las personas han alcanzado un cierto nivel de conciencia de su existencia y estatus social y tienen una conciencia moral.	Práctica de principios	- Cordialidad - Calidez en el servicio a los administrados - Idoneidad
			Práctica de valores	- Honradez - Legalidad - Sentido de responsabilidad
			Cumplimiento de deberes	- Neutralidad - Transparencia - Uso adecuado de los recursos del estado
Procedimientos administrativos disciplinarios	Guzmán (2020) define el proceso administrativo disciplinario como: “Una serie de acciones y actividades realizadas por entidades que tienen como resultado la emisión de actos administrativos que tienen consecuencias jurídicas individualizadas o individualizadas sobre los intereses, obligaciones o derechos de las personas gobernadas”	López, S. (2019), menciona que, es la calidad esperada o aceptable, dados sus motivos y precedentes conocidos, y razonablemente aceptado bajo estándares razonables. El principio de derecho de que el Estado debe respetar todos los derechos legales que los individuos tienen según la ley.	Razonabilidad	- Sanciones - Legalidad de los informes de la secretaria técnica - Actuación de las autoridades del PAD
			Debido proceso	- Legalidad en el cumplimiento de los procedimientos - Imparcialidad - Objetividad
			Participación del Investigado	- Actos resarcitorios - Valoración de la participación del investigado - Conocimiento de las etapas y actos administrativo del PAD

CAPITULO III

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. ENFOQUE

La presente investigación se desarrollará con un enfoque cuantitativo, ya que se verá evaluado a partir de un instrumento de medición según indicadores que a partir de procedimientos analíticos se podrán presentar estadígrafos que reflejen y expliquen de mejor manera el suceso a analizar.

Según lo mencionado por Castro (2016), que, El enfoque cuantitativo hace uso intensivo de la estadística como herramienta fundamental para buscar evidencia de las afirmaciones científicas. Debemos destacar también que, para describir y probar las hipótesis necesarias, es necesario un alto nivel de conocimiento de estadística descriptiva e inferencial.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

El alcance es explicado por Sampieri (2016), el cual menciona que El alcance del estudio reflejará la estrategia de investigación, utilizando procedimientos, diseño y otras variables según el alcance deseado.

Podemos concluir que el nivel de esta investigación es descriptivo correlacional porque el objetivo del presente estudio es explicar un comportamiento específico, como el comportamiento ético, en los procedimientos administrativos de una municipalidad específica. Por lo tanto, antes de llevar a cabo la evaluación de estos elementos, se investigará la relación que los llevará a tener un impacto en el estudio.

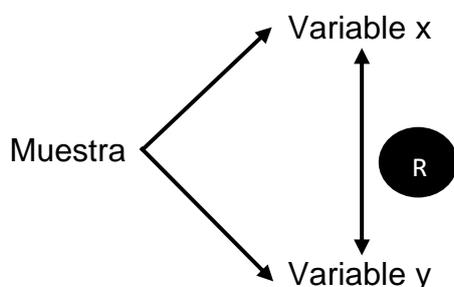
3.1.3. DISEÑO

Sánchez y Meza (2016), indica que el diseño utilizado en la investigación corresponde al no experimental por la forma de investigación descriptiva correlacional. El estudio más frecuente en ciencias sociales es el diseño no experimental, en el que el investigador solo observa y mide los fenómenos en lugar de manipular y/o utilizar a los miembros de la muestra de estudio. La forma descriptiva

correlacional describe las variables necesarias con el fin de obtener y determinar un diagnóstico y comprueba la relación entre ññ-ñ-{'

Se analiza las características de comportamiento ético y su incidencia en los procedimientos disciplinarios de los funcionarios y servidores del municipio local de Amarilis en las acciones que ejecutan en el cumplimiento del desempeño de sus labores asignadas.

El diseño de la investigación es descriptivo correlacional, transversal correlacional, en cuanto a su objetivo corresponde verificar el nexo de las características del comportamiento ético y su incidencia en los procedimientos administrativos disciplinarios de los funcionarios, el instrumento de investigación se empleará en un solo momento, esquematizando es de la siguiente manera:



M: Muestra de trabajadores que laboran en la Municipalidad Distrital de Amarilis

V1: Comportamiento ético

V2: Procedimientos administrativos disciplinarios

R: Relación

2.8. POBLACIÓN Y MUESTRA

Descripción de la población

Son 235 trabajadores que conforman la población materia de estudio que laboran en los múltiples regímenes legales, desde el inicio de investigación, los mismos que tienen la condición laboral de trabajadores permanentes y contratados en la Municipalidad Distrital de Amarilis que realicen labores administrativas. Al respecto Hernández (2014) afirma que la población de estudio incluye todos los elementos

del sujeto de estudio, lo que significa que puede incluir humanos, registros, animales o cualquier objeto medible.

La población en la presente investigación estará conformada de la siguiente manera:

Tabla 1

Población de trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Amarilis

Categoría	Cantidad	Representatividad
Nombrado	83	35.32%
Contratado	152	64.68%
Total	235	100%

Nota. Sub gerencia de recursos humanos municipalidad distrital de Amarilis

Muestra y método de muestreo

El tipo de muestreo será probabilístico de tipo muestreo estratificado para que todos los elementos tengan la misma probabilidad de ser elegidos en cada uno de los estratos (Trabajadores nombrados y contratados), así como esto garantizará que los resultados sean inferibles a la población. Como lo indica Tamayo (2019), el tipo de muestreo aleatorio simple estratificado garantiza que la totalidad de los elementos de la población tengan la misma probabilidad de ser seleccionados y/o elegidos como integrantes de la muestra respetando la representatividad de cada estrato.

Se aplicará a la investigación el muestreo aleatorio simple con un nivel de confianza del 95% y con un margen de error aceptable del 5%, bajo estas características se tendrá una muestra de 147 trabajadores, según se detalla a continuación:

Tabla 2

Muestra de trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Amarilis

Categoría	Muestra	Representatividad
Nombrado	52	35.32%
Contratado	95	64.68%
TOTAL	147	100%

Nota. Sub gerencia de recursos humanos municipalidad distrital de Amarilis

3.2. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.2.1. TÉCNICAS

La encuesta será la técnica que se empleará en la presente investigación, pues con ello se pretende interpretar el comportamiento ético y su incidencia en los procedimientos administrativos disciplinarios

aperturados a los funcionarios del municipio distrital de Amarilis, al respecto debemos mencionar que esta técnica es conceptualizada como la ideal para las investigaciones en ciencias sociales como lo menciona Arias (2021). La técnica de encuesta es especialmente relevante en el estudio de las ciencias sociales, pues se adecua al objetivo de recolectar información para que luego esta sea interpretada de manera sistemática.

3.2.2. INSTRUMENTOS

En la investigación, el instrumento que se aplicará será el cuestionario, con el cual se diseñará teniendo como base a los indicadores producto de la operacionalización de las variables como lo menciona Arias (2021). El cuestionario, como instrumento de recolección de datos, consta de un conglomerado de datos mostrados en forma tabular y una serie de probables respuestas a las que responderá la unidad de análisis. No hay respuestas correctas o incorrectas, todas las respuestas cuentan con resultados diferentes y están relacionadas con el cuestionario, una muestra de estudio previamente identificada

La herramienta a aplicar, contará con 9 ítems para medir a la variable del comportamiento ético y su incidencia en los procedimientos administrativos disciplinarios de los funcionarios, así como de los servidores del gobierno local de Amarilis. El mismo que será empleado a la muestra de manera virtual y donde el tiempo promedio de cada cuestionario será de 10 minutos.

3.3. TÉCNICAS PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

Procederemos con la elaboración del cuestionario con el fin de medir las variables comportamiento ético y su incidencia en los procedimientos administrativos disciplinarios aperturados a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis, el cual posee 18 puntos aprobados por cinco expertos. Posteriormente, se procederá con la aplicación del instrumento de análisis con el fin de recabar los datos y la información referente de la variable y dimensiones de investigación, actividad que se cumplirá de acuerdo a las siguientes etapas:

Primera etapa: Se enviará un oficio a la Gerencia General de la entidad en mención, solicitando los permisos correspondientes para fines de investigación según el avance de las etapas.

Segunda etapa: una vez recabada la aceptación de la solicitud, se procederá a las coordinaciones pertinentes con el objeto de agendar la fecha en la que se realizará la aplicación de los instrumentos de investigación.

Tercera etapa: Se dará inicio con la aplicación del instrumento a todos los elementos de la muestra, orientándoles la índole académica de la investigación, la aplicación del instrumento en promedio debe tomar 10 minutos.

Cuarta etapa: Se realizará el análisis y el proceso de los resultados de las pruebas estadísticas por intermedio de programas informáticos como el Ms Excel, SPSS v25 y STATA. Procesarlos y presentar los resultados.

3.4. TECNICAS PARA EL ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS DATOS

Para el análisis y/o estudios de datos de la investigación se utilizó la técnica del análisis estadístico, aplicando para ello, el software estadístico SPSS v19, por intermedio de la estadística descriptiva (cuadros estadísticos y gráficos) a fin de poder hacer el análisis respectivo.

CAPITULO IV RESULTADOS

4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS

Tabla 3

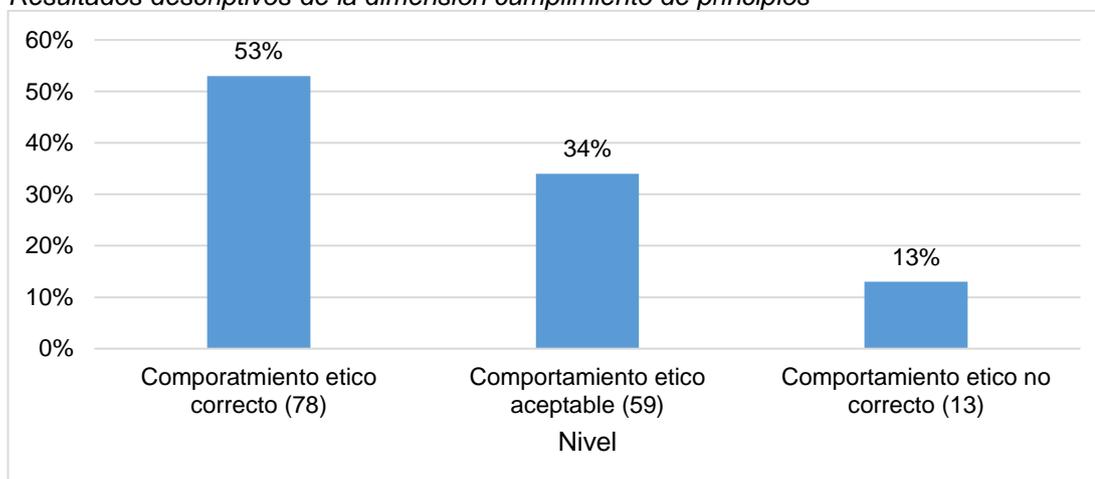
Resultados descriptivos de la dimensión practica de principios

NIVEL	INTERVALO	Fi	F%
Comportamiento ético correcto	[15 - 12]	78	53%
Comportamiento ético aceptable	[11 - 8]	50	34%
Comportamiento ético no correcto	[7 - 3]	19	13%
TOTAL		147	100%

Fuente. Aplicación de instrumentos de investigación

Figura 1

Resultados descriptivos de la dimensión cumplimiento de principios

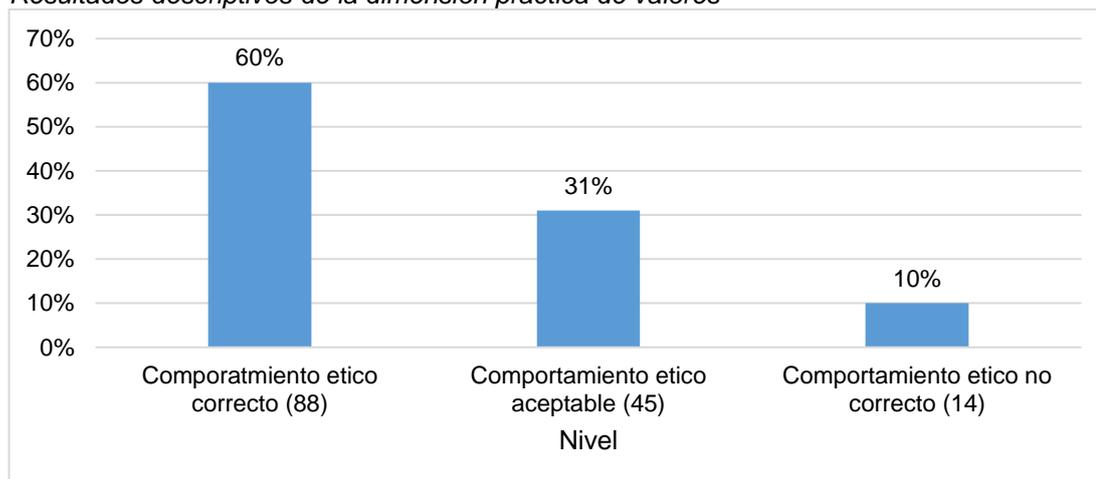


Los resultados muestran que respecto a la dimensión cumplimiento de principios, 78 trabajadores de la entidad local de Amarilis que representan el 53% del total tiene un comportamiento ético correcto, es decir, practican principios en todos los quehaceres de su trabajo y en la toma de sus decisiones; 50 trabajadores del gobierno local de Amarilis que representan el 34% del total tiene un comportamiento ético aceptable, es decir, practican principios en la mayoría de sus quehaceres de su trabajo y en la toma de sus decisiones; finalmente, 19 trabajadores de la Municipalidad en mención, que representan el 13% del total tiene un comportamiento ético no correcto, es decir, no practican principios en todos los quehaceres de su trabajo y en la toma de sus decisiones. Se observa que en su totalidad los trabajadores indica conocer y cumplir sus principios en el trabajo, pese a que en muchas ocasiones esto se hace complicado, pues el contexto del trabajo muchas veces poner en tela de juicios los propios principios.

Tabla 4*Resultados descriptivos de la dimensión practica de valores*

NIVEL	INTERVALO	Fi	F%
Comportamiento ético correcto	[15 - 12]	88	60%
Comportamiento ético aceptable	[11 - 8]	45	31%
Comportamiento ético no correcto	[7 - 3]	14	10%
TOTAL		147	100%

Fuente. Aplicación de instrumentos de investigación

Figura 2*Resultados descriptivos de la dimensión practica de valores*

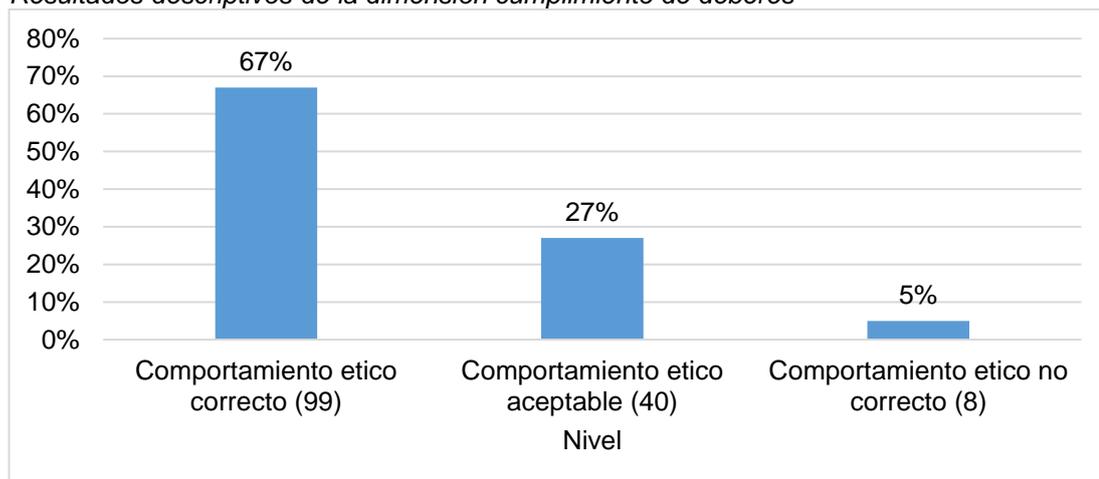
Fuente. Tabla 4

Los resultados muestran que respecto a la dimensión práctica de valores, 88 trabajadores del Municipio Distrital de Amarilis que representan el 60% del total tiene un comportamiento ético correcto, es decir, practican sus valores en todos los quehaceres de su trabajo y en la toma de sus decisiones; 45 trabajadores que representan el 31% del total tiene un comportamiento ético aceptable, es decir, practican los valores en la mayoría de sus quehaceres de su trabajo y en la toma de sus decisiones; finalmente, 14 trabajadores representan el 10% del total tiene un comportamiento ético no correcto, es decir, no practican valores en todos los quehaceres de su trabajo y en la toma de sus decisiones. Se observa que en su mayoría los trabajadores practican sus valores en el trabajo, sin embargo, también se observa que muchos trabajadores desconocen los valores de la entidad, y hasta consideran que sus superiores no los alientan a la práctica de valores, la mayoría también considera que sería necesario jornadas de concientización de práctica de valores para todos los trabajadores.

Tabla 5*Resultados descriptivos de la dimensión cumplimiento de deberes*

NIVEL	INTERVALO	Fi	F%
Comportamiento ético correcto	[15 - 12]	99	67%
Comportamiento ético aceptable	[11 - 8]	40	27%
Comportamiento ético no correcto	[7 - 3]	8	5%
TOTAL		147	100%

Fuente. Aplicación de instrumentos de investigación

Figura 3*Resultados descriptivos de la dimensión cumplimiento de deberes*

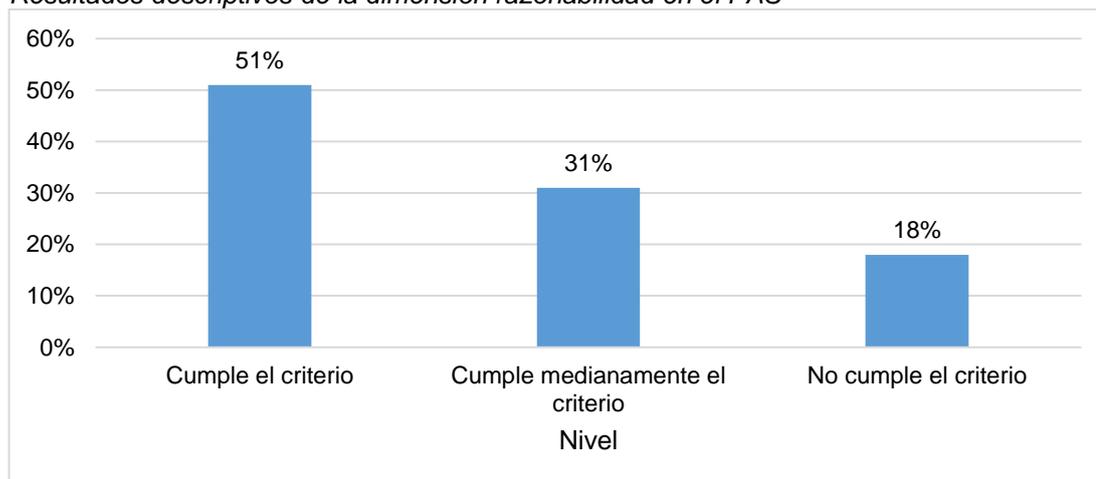
Fuente. Tabla 5

Los resultados muestran que respecto a la dimensión cumplimiento de principios, 99 trabajadores de la Municipalidad que representan el 67% del total tiene un comportamiento ético correcto, es decir, cumplen con sus deberes laborales de manera correcta; 40 trabajadores que representan el 27% del total tiene un comportamiento ético aceptable, es decir, Cumplen de manera correcta todos sus labres según el reglamento de organización y funciones; finalmente, 8 trabajadores que representan el 5% del total tiene un comportamiento ético no correcto, es decir, tienen dificultades para cumplir todas sus labores, pues consideran que a veces se les solicita realizar labores que no le corresponden. Los resultados indican que en su gran mayoría los trabajadores cumplen las labores establecidas en el Reglamento de organización y funciones de la universidad, empero, este en muchas ocasiones tiene actividades difusas en donde no queda claramente establecido quien es el responsable de tal o cual tarea, en estos casos existe un recelo para hacer esa tarea.

Tabla 6*Resultados descriptivos de la dimensión razonabilidad en el PAS*

NIVEL	INTERVALO	Fi	F%
Cumple el criterio	[15 - 12]	75	51%
Cumple medianamente el criterio	[11 - 8]	45	31%
No cumple el criterio	[7 - 3]	27	18%
TOTAL		147	100%

Fuente. Aplicación de instrumentos de investigación

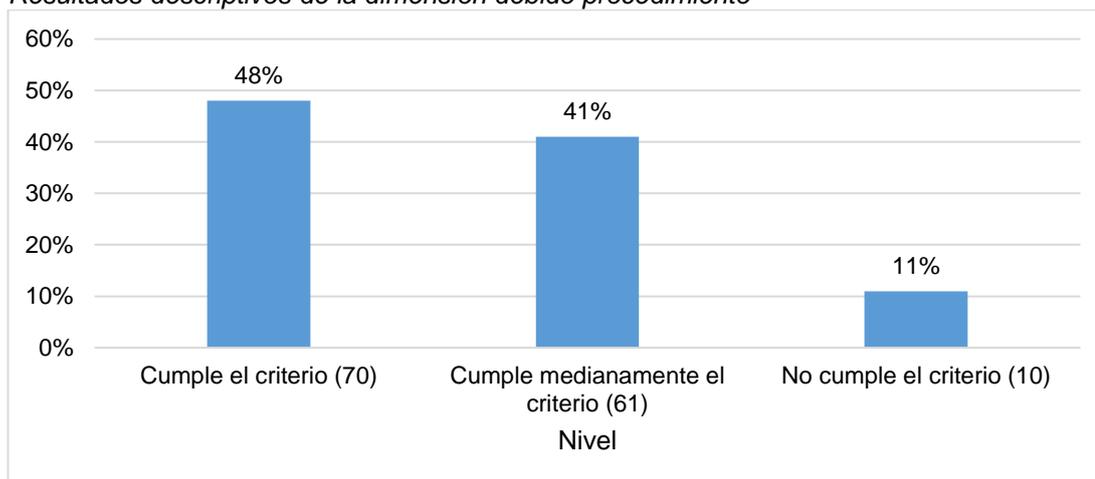
Figura 4*Resultados descriptivos de la dimensión razonabilidad en el PAS*

Fuente. Tabla 6

Los resultados muestran que respecto a la dimensión percepción del principio de razonabilidad en los PAS, 75 trabajadores del municipio distrital de Amarilis que representan el 51% considera que en todos los procesos disciplinarios cumplen con el principio de proporcionalidad (Proporcionalidad de sanción respecto a la falta cometida), 45 trabajadores que representan el 31% considera que en algunos de los procesos en mención cumplen con el principio de proporcionalidad, mientras que solo 18 trabajadores que representan el 18% considera que no se cumplen con el principio de proporcionalidad en los referidos procesos. Los resultados indican que la percepción en general es que la secretaria técnica o los encargados de llevar adelante el proceso administrativo disciplinarios actúan con justicia y en caso de imponer sanciones, estas son proporcionales a la falta que se ha cometido, los que opinan que no se emplea el principio de proporcionalidad consideran que en el caso de los funcionarios las sanciones son leves y en el caso de trabajadores obreros son más gravosos.

Tabla 7*Resultados descriptivos de la dimensión debido procedimiento*

NIVEL	INTERVALO	Fi	F%
Cumple el criterio	[15 - 12]	70	48%
Cumple medianamente el criterio	[11 - 8]	61	41%
No cumple el criterio	[7 - 3]	16	11%
TOTAL		147	100%

Fuente. Aplicación de instrumentos de investigación**Figura 5***Resultados descriptivos de la dimensión debido procedimiento*

Los resultados muestran que respecto a la dimensión percepción del cumplimiento al debido procedimiento en los PAS, 70 trabajadores del gobierno local de Amarilis que representan el 48% considera que en todos los procesos administrativos disciplinarios cumplen el debido procedimiento (Se cumplen los requisitos administrativos o formales y se respetan los derechos de los investigados en los PAS), 61 trabajadores que representan el 41% considera que en algunos de los procesos disciplinarios cumplen con el debido procedimiento, mientras que solo 16 trabajadores que representan el 11% considera que en los procesos referidos no se cumplen con el debido procedimiento establecido. Los resultados indican que la percepción en general es que la secretaria técnica o los encargados de llevar adelante el proceso administrativo disciplinarios llevan adelante las diligencias cuidando todos y cada uno de los procesos y procedimientos, respetando los derechos del funcionarios o trabajador investigado, respetando plazos y diligencias con fines de cumplir con lo estipulado en la norma y en cuidado del interés de la institución. Entre los trabajadores cuya percepción es que no se cumple el debido procedimiento tienen observaciones principalmente en los plazos, ya

que indican que la gran mayoría de Procesos Administrativos disciplinarios prescriben.

Tabla 8

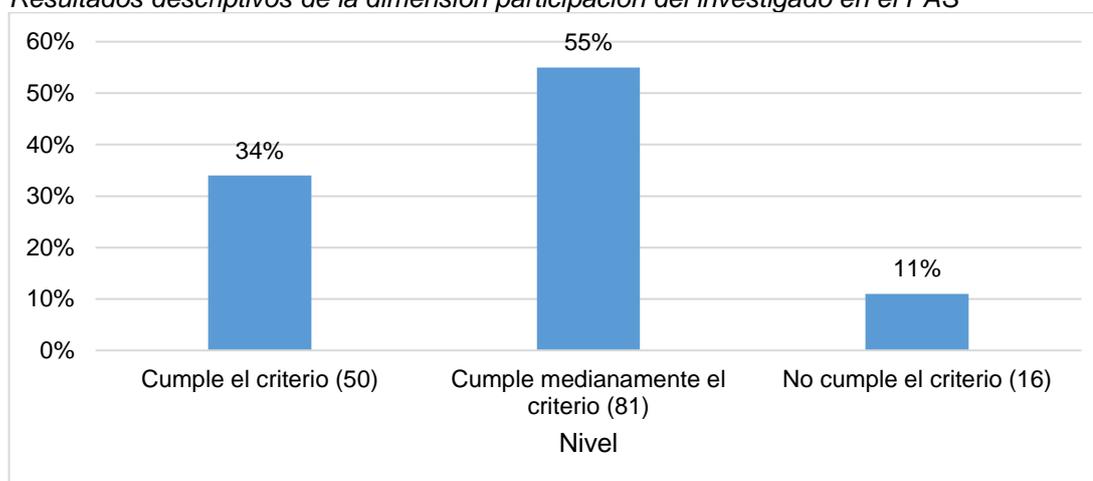
Resultados descriptivos de la dimensión participación del investigado en el PAS

NIVEL	INTERVALO	Fi	F%
Cumple el criterio	[15 - 12]	50	34%
Cumple medianamente el criterio	[11 - 8]	81	55%
No cumple el criterio	[7 - 3]	16	11%
TOTAL		147	100%

Fuente. Aplicación de instrumentos de investigación

Figura 6

Resultados descriptivos de la dimensión participación del investigado en el PAS



Fuente. Tabla 8

Los resultados muestran que respecto a la dimensión percepción de la participación del investigado en los PAS, 50 trabajadores que representan el 34% considera que en todos los procesos administrativos disciplinarios la participación del funcionario servidor investigado es el correcto, 81 trabajadores que representan el 55% considera que en algunos de los procesos administrativos disciplinarios la participación del trabajador o funcionario investigado no es el adecuado, mientras que solo 16 trabajadores que representan el 16% considera que en los procesos administrativos disciplinarios la participación del trabajador o funcionario investigado no es el adecuado. Los resultados indican que la percepción en general es que los encargados de llevar adelante los procesos Administrativos Disciplinarios permiten a los trabajadores o funcionarios investigados ejercer correctamente su defensa, las diligencias son llevadas con rectitud y en los plazos establecidos, sin embargo existen también trabajadores de la Municipalidad

Distrital de Amarilis que consideran que la participación de un investigado por un procedimiento Administrativo disciplinario es casi nulo, debido a la mala comunicación o al vencimiento de los plazos, esta hace que se vulnere el principio de defensa.

4.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Prueba de normalidad

Para la realización de la parte inferencial del análisis estadístico, es decir para comprobar la existencia de una relación significativa entre ambas variables y para conocer con exactitud el tipo de prueba estadística a utilizar se procede a realizar la prueba de normalidad y el contraste estadístico, en buscar evidencia para rechazar o no las hipótesis nulas.

Tabla 9
Prueba de normalidad

VARIABLE	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
COMPORTAMIENTO ÉTICO	0.329	147	0.082	0.775	147	0.007
PROCEDIMEINTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR	0.283	147	0.74	0.832	147	0.035

a. Corrección de significación de Lilliefors

Los resultados indican que habiendo realizado la prueba estadística de normalidad de Kolmogorov-Smirnov (Pues se tienen más de 50 datos), los resultados del p-valor para la variable Comportamiento ético es 0.082 y para la variable Procedimiento Administrativo Sancionador es del orden del 0.074 en ambos casos mayores a 0.05, por lo que concluimos que ambos conjuntos de datos se ajustan la distribución normal. Por ello siendo el objetivo de la investigación verificar la correlación entre dos variables se debe utilizar la prueba paramétrica es decir el Índice de correlación de Pearson para verificar los niveles de relación de las variables.

4.3. PRUEBAS DE HIPÓTESIS

Prueba de hipótesis general

Se formuló como hipótesis general, lo siguiente:

El comportamiento ético incide de manera directa en los procedimientos administrativos disciplinarios de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2022.

El comportamiento ético no incide de manera directa en los procedimientos administrativos disciplinarios de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2022.

Tabla 10
Prueba de hipótesis general

Correlaciones		
	COMPORTAMIENTO ÉTICO	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR
COMPORTAMIENTO ÉTICO	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	-0.940**
	N	147
PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR	Correlación de Pearson	-0.940**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	147

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

Teniendo como objetivo la determinación de la existencia o no de una correlación inversa significativa entre las variables Comportamiento ético y el procedimiento Administrativo Disciplinario en la Municipalidad Distrital de Amarilis. Se realizó una evaluación inferencial de los datos, los resultados indican que el p-valor obtenido es 0.00 menor al máximo error aceptable de 0.05 por lo que, concluimos que existe una relación significativa entre ambas variables (el comportamiento ético y el procedimiento administrativo sancionador), la relación tiene una intensidad del 0.94 según el índice de correlación de Pearson, podemos inferir entonces en base a la evidencia estadísticas que: mientras que el comportamiento de los funcionarios y servidores del municipio sea ético, el número de procesos administrativos sancionadores será menor, así como los procesos que se lleven a cabo será llevados de manera correcta, mientras más ético sea el comportamiento mejor y más justo serán los Procesos Administrativos disciplinarios entre los trabajadores de la entidad materia de investigación.

Pruebas de hipótesis específica

Se formuló la siguiente hipótesis específica 1

La práctica de principios incide de manera significativa en los procedimientos administrativos disciplinarios de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2022.

La práctica de principios no incide de manera significativa en los procedimientos administrativos disciplinarios de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2022.

Tabla 11
Prueba de hipótesis específica 1

		Correlaciones	
		PRACTICA DE PRINCIPIOS	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR
PRACTICA DE PRINCIPIOS	Correlación de Pearson	1	-.840**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	147	147
PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR	Correlación de Pearson	-.840**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	147	147

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

De otro lado se tiene como objetivo determinar la existencia o no de una correlación inversa significativa entre la dimensión practica de principios y el Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Municipalidad Distrital de Amarilis. Al respecto se realizó el análisis inferencial de los datos, los resultados indican que el p-valor obtenido es 0.00 menor al máximo error aceptable de 0.05 por lo que concluimos que concurre una relación significativa entre el comportamiento ético y el procedimiento administrativo sancionador, la relación tiene una intensidad del -0.84 según el índice de correlación de Pearson, podemos inferir entonces en base a la evidencia estadísticas que: mientras que el comportamiento de los funcionarios y servidores del municipio cumpla con la práctica de principios el número de procesos administrativos sancionadores será menor, así como los procesos que se lleven a cabo será llevados de manera correcta, mientras en el comportamiento de los colaboradores este paramétrica en principios elevados los procedimientos administrativos sancionadores serán celeros y se cumplirán los procedimientos respetando a los involucrados.

Se formuló la hipótesis específica 2

Ha: La práctica de valores incide de manera significativa en los procedimientos administrativos disciplinarios de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2022.

Ho: La práctica de valores no incide de manera significativa en los procedimientos administrativos disciplinarios de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2022.

Tabla 12
Prueba de hipótesis específica 2

		Correlaciones	
		PRACTICA DE VALORES	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR
PRACTICA DE VALORES	Correlación de Pearson	1	-.880**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	147	147
PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR	Correlación de Pearson	-.880**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	147	147

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

Teniendo como objetivo determinar la existencia o no de una correlación inversa significativa entre la dimensión práctica de valores y el procedimiento Administrativo Disciplinario en el Municipio de Amarilis. Se realizó el análisis inferencial de los datos, sobre ello los resultados indican que el p-valor obtenido es 0.00 menor al máximo error aceptable de 0.05 por lo que concluimos que existe una relación significativa entre el comportamiento ético y el procedimiento administrativo sancionador, la relación tiene una intensidad del -0.88 según el índice de correlación de Pearson, podemos inferir entonces en base a la evidencia estadísticas que: mientras que el comportamiento de los funcionarios y servidores del municipio cumpla con la práctica de valores el número de procesos administrativos sancionadores será menor, así como los procesos que se lleven a cabo será llevados de manera correcta, mientras en el comportamiento de los colaboradores esté parametrada en valores como el sentido del deber, honestidad y el respeto, los procedimientos administrativos sancionadores serán celeros y se cumplirán los procedimientos respetando a los involucrados.

Se formuló la siguiente hipótesis específica 3

Ha: El cumplimiento de los deberes incide de manera significativa en los procedimientos administrativos disciplinarios de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2022.

Ho: El cumplimiento de los deberes no incide de manera significativa en los procedimientos administrativos disciplinarios de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2022.

Tabla 13
Prueba de hipótesis específica 3

		Correlaciones	
		CUMPLIMIENTO DEL DEBER	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR
CUMPLIMIENTO DEL DEBER	Correlación de Pearson	1	-.880**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	147	147
PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO	Correlación de Pearson	-.880**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	147	147

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

Teniendo como objetivo determinar la existencia o no de una correlación inversa significativa entre la dimensión cumplimiento del deber y el procedimiento Administrativo Disciplinario en la entidad de la Municipalidad de Amarilis, se realizó el análisis inferencial de los datos, los resultados indican que el p-valor obtenido es 0.00 menor al máximo error aceptable de 0.05 por lo que concluimos que hay una relación significativa entre el comportamiento ético y el procedimiento administrativo sancionador, la relación tiene una intensidad del -0.88 según el índice de correlación de Pearson, podemos inferir entonces en base a la evidencia estadísticas que: mientras los funcionarios y trabajadores cumplan con sus deberes de manera responsable los casos de procedimientos administrativos disciplinarios disminuirán, En ese sentido es importante destacar que es necesario que las tareas y responsabilidades de los funcionarios y trabajadores de la municipalidad estén claramente establecidos, no exista duplicidad de funciones así como se desarrolle un verdadero sentido de responsabilidad en todos los trabajadores.

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En este apartado realizamos la contrastación o discusión de los resultados encontrados en la investigación con los antecedentes, las bases teóricas y las pruebas de hipótesis que como parte del desarrollo de la investigación se realizaron. Tratado de crear una sistematización de los conocimientos que nos ayuden a demostrar nuestras hipótesis en base a evidencia científica.

Grijalba (2021) en su trabajo de investigación respecto a la no observación del debido proceso y el derecho a la defensa de los trabajadores públicos en el marco normativo ecuatoriano, en un gobierno autónomo, concluyo que: en más del 49% de los casos los procesos administrativos disciplinarios prescriben sin haberse realizado todas las diligencias correspondientes, lo cual es similar a los encontrado en la investigación pues en los procesos administrativos disciplinarios llevados a cabo en la Municipalidad de Amarilis más del 82% de estos prescribe antes de haber llegado a la culminación de todos los procedimientos.

También podemos mencionar a Landa (2021) que realiza una investigación cuyo objetivo fue: Describir el nivel de servicio público mediante el análisis de los cargos oficiales electos, tanto al analizar la situación del personal universitario como la efectividad del proceso de implementación del cuerpo legal de servir, llegando a concluir: En su mayoría el personal administrativo de la universidad no comprende, no tiene interés en comprender ni le gustan los cambios así estos tengan como objetivo mejorar la productividad de los procesos administrativos; al respecto, la percepción mayoritaria de los funcionarios y servidores del Municipio Distrital de Amarilis, es que la secretaria técnica del procedimiento administrativo disciplinario no cumple sus funciones a cabalidad, no actúan en los casos de faltas, en caso de actuar no cumplen el debido procedimiento y en el caso de las sanciones muchas de estas no son proporcionales a la falta que cometió el funcionario o servidores públicos.

López (2020) desarrolló la investigación denominada: El control ético en el ejercicio de la profesión del abogado en el colegio de abogados de

Huánuco, 2020, llegando a la conclusión que en su mayoría los colegiados a la institución ven a la ética como un conjunto de normas muy difuminados, que no tienen una utilidad práctica y que incluso llegan a perjudicar la efectividad de su accionar en muchos casos, esta conclusión es compartida por un grupo de trabajadores y funcionarios de la Municipalidad, que aunque no mayoritario si es preocupante, pues, desconocen que existe un código de ética de los funcionarios públicos, consideran que las normas éticas al no ser sancionables realmente no son relevantes y que su incumplimiento no acarrea sanción alguna.

Los resultados muestran que respecto a la dimensión cumplimiento de principios, 78 trabajadores del gobierno local de Amarilis que representan el 53% del total tiene un comportamiento ético correcto, es decir, practican principios en todos los quehaceres de su trabajo y en la toma de sus decisiones; 50 trabajadores que representan el 34% del total tiene un comportamiento ético aceptable, es decir, practican principios en la mayoría de sus quehaceres de su trabajo y en la toma de sus decisiones; finalmente, 19 trabajadores que representan el 13% del total tiene un comportamiento ético no correcto, es decir, no practican principios en todos los quehaceres de su trabajo y en la toma de sus decisiones. Se observa que en su mayoría los trabajadores indica conocer y cumplir sus principios en el trabajo, pese a que en muchas ocasiones esto se hace complicado, pues el contexto del trabajo muchas veces poner en tela de juicios los propios principios.

Respecto a la hipótesis general, concluyo que existe una correlación entre la variable comportamiento ético y la variable procedimiento administrativo disciplinario, ello por cuanto en base a la evidencia estadística donde se verifica que, habiendo verificado la normalidad de los datos y utilizado el índice de correlación de Pearson se observa el indicador 0.94, lo cual significa que ambas variables tienen un alto grado de correlación. Este resultado es similar a los encontrados en los antecedentes de la investigación. Lo cual nos da una evidencia científica de que un mejor comportamiento ético traerá consigo procesos administrativos con un mejor procedimiento y muchos más eficientes.

CONCLUSIONES

Se determinó como el comportamiento ético incide en los procedimientos administrativos disciplinarios de los funcionarios del Municipio Distrital de Amarilis, 2022. Asimismo, existe una correlación entre ambas variables, ello en base a la evidencia estadística donde el nivel de significancia estadística es 0.00 menor a 0.05 con una intensidad de correlación según el índice de correlación de Pearson entre estas variables de -0.94; por lo que podemos aseverar que el comportamiento ético de los funcionarios y servidores incide en los procesos administrativos disciplinarios, cuando los funcionarios cumplen sus responsabilidades de manera ética el número de casos de procedimientos administrativos disciplinarios disminuye, así como, en los casos sé que se presentan, si el actuar de los funcionarios encargados de la secretaria técnica así como de los investigados sigue un comportamiento ético, estos serán celeros, se cumplirá el debido procedimiento así como serán mucho menos números los casos que prescriban.

Se verifico la incidencia de la práctica de principios en los procedimientos administrativos disciplinarios de los funcionarios del municipio de Amarilis, 2022. Se halló la presencia de una correlación entre ambas variables, ello en base a la evidencia estadística donde el nivel de significancia estadística es 0.00 menor a 0.05 con una intensidad de correlación según el índice de correlación de Pearson entre estas variables de -0.84, podemos entonces afirmar que cuando los funcionarios trabajadores de la Municipalidad tienen firmes y practican sus convicciones, el número de trasgresiones a los reglamentos y la comisión de faltas disminuirán, De la misma manera la los integrantes de la secretaria técnica también deben tener firmes convicciones para llevar adelante los procedimientos administrativos sancionadores.

Se verifico la incidencia de la práctica de valores en los procedimientos administrativos disciplinarios de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2022. Se encontró la existencia de una correlación entre ambas variables, teniendo como base la evidencia estadística donde el nivel de significancia estadística es 0.00 menor a 0.05 con una intensidad de correlación según el índice de correlación de Pearson entre estas variables de -0.88, podemos entonces afirmar que cuando los funcionarios trabajadores de

la Municipalidad tienen valores y los practican en sus labores la comisión de faltas y los procesos administrativos disciplinarios disminuirán. La práctica de valores como el respeto, el cumplimiento de responsabilidades, y el tener conocimiento del código de ética de los funcionarios públicos está inversamente relacionados con la comisión de faltas y los procesos administrativos disciplinarios.

Se verificó la incidencia del cumplimiento del deber en los procedimientos administrativos disciplinarios de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2022. Se detectó la existencia de una correlación entre ambas variables, ello en base a la evidencia estadística donde el nivel de significancia estadística es 0.00 menor a 0.05 con una intensidad de correlación según el índice de correlación de Pearson entre estas variables de -0.88, podemos entonces afirmar el cumplimiento del deber del funcionario y servidor municipal está inversamente relacionado con el número de casos de procedimientos administrativos disciplinarios, es importante destacar que para que se cumplan los deberes, las tareas, responsabilidades y atribuciones deben estar definidas en los instrumentos de gestión de la entidad.

RECOMENDACIONES

Se recomienda a las autoridades, funcionarios como servidores de la Municipalidad de Amarilis, promover un comportamiento ético entre sus trabajadores, expresado no solo en el cumplimiento del código de ética del funcionario Público sino también, en el seguimiento a la comisión de faltas y transgresiones a ese código, que los procesos administrativo disciplinarios se lleven a cabo con celeridad, cumpliendo el debido procedimiento y siendo justos en sus determinaciones.

Se recomienda a las autoridades, funcionarios y servidores del Municipio Distrital de Amarilis, implementar las fases del proceso administrativo disciplinario, designar a funcionarios de un comportamiento ético comprobado para la secretaria técnica y dotarla de los recursos necesarios para el cumplimiento de sus necesidades.

Se recomienda a las autoridades del PAD, funcionarios y servidores del gobierno local de Amarilis, actualizar los documentos de gestión de tal manera que, las tareas, las atribuciones y las responsabilidades de cada uno de los trabajadores de la entidad está claramente definida, no haya duplicidades y que no existan vacíos administrativos.

Se recomienda a las autoridades, funcionarios y trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis, promover la práctica de valores humanos entre colegas de trabajo y con los administrados, para de esta manera crear valor público en los administrados, logrando la identificación y satisfacción de sus necesidades.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Campos, S. (2020). *El control interno y su relación con los procedimientos administrativos en la Municipalidad Distrital de Puños- Huánuco, 2018* [Trabajo de licenciatura, Universidad de Huánuco]. Repositorio institucional UDH. [http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1139/CAMP OS%20ABELLO%2c%20Sandra%20Brigt.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1139/CAMP%20OS%20ABELLO%2c%20Sandra%20Brigt.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Fernández, V. (2014). *La ética en la Administración Pública: Los códigos de conducta. El caso español* [Tesis de maestría, Universidad de Cádiz]. Área de biblioteca, archivo y publicaciones. <https://rodin.uca.es/handle/10498/17513>
- Flores, M. (2019). *El cumplimiento del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Provincial de Puno* ----[Artículo de investigación, Universidad Nacional del Altiplano de Puno]. Revista Pacha: Derecho y Visiones. <https://fcjp.derecho.unap.edu.pe/rp/index.php/rp/article/view/65/34>
- Gonzales Espinoza, C. R. (2017). *El Proceso disciplinario en la Administración Pública*. Perú: Revista Jurídica Docentia et Investigatio.
- Guzmán Napurí, C. (2020). *Tratado de la Administración Pública y del Procedimiento Administrativo*. Perú: Revista de análisis especializado de jurisprudencia.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGran Hill.
- López, S. (2019). *Observancia del principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley 30057, en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado* [Trabajo de Licenciatura. Universidad de Huánuco]. Repositorio institucional UDH. <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:zTtzWdbovr oJ:repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/2669+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe&client=opera>
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2015). *Guía práctica sobre el régimen disciplinario y el procedimiento administrativo sancionador*. Lima: Biblioteca Nacional del Perú.

- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2020). *Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. DECRETO SUPREMO N° 004-2019- JUS. Perú.*
<https://spijweb.minjus.gob.pe/wpcontent/uploads/2019/01/27444.pdf>
- OCDE. (2017). *Estudio de la OCDE sobre integridad en el Perú: Reforzar la integridad del sector público para. París. Éditions OCDE.*
<https://can.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2017/03/estudio-ocde-sobre-integridad-peru-es.pdf>
- Osinermin. (2017). *Manual de Derecho Administrativo. Lima - Perú: Osinermin.* Recuperado el 20 de 11 de 2019.
https://www.osinermin.gob.pe/seccion/centro_documental/Institucional/Estudios_Economicos/Curso%20de%20Extensi%C3%B3n%20Universitaria%20de%20Osinermin/Manual_Derecho2.pdf
- Quispe, A. (2020). *La tipificación adecuada de las sanciones y la solución correcta de los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial De Tayacaja – Huancayo, 2019* [Trabajo de Licenciatura. Universidad Peruana Los Andes]. Repositorio UPLA:
[https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2138/TESIS%20Q UISPE%20BOLAÑOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2138/TESIS%20Q%20UISPE%20BOLAÑOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Reta Martínez, C. (2017). *Ética y Administración Pública. Elementos para la formación de una conducta íntegra en los servidores públicos.* Revista de Administración Pública.

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACION

Niño Rimac, A (2023), *Comportamiento ético y su incidencia en los procedimientos administrativos disciplinarios de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Amarilis, 2022.* [Tesis de posgrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio institucional UDH. [Http://...](http://...)

ANEXOS

<p>Amarilis, 2022?</p> <p>P.E.3. ¿Cómo incide cumplimiento de deberes en los procedimientos administrativos disciplinarios de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2022?</p>	<p>administrativos disciplinarios de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2022.</p> <p>O.E.3. Verificar la incidencia del cumplimiento de deberes en los procedimientos administrativos disciplinarios de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2022.</p>	<p>Municipalidad Distrital de Amarilis, 2022.</p> <p>H.E.2. La práctica de valores incide de manera significativa en los procedimientos administrativos disciplinarios de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2022.</p> <p>H.E.3 El cumplimiento de valores incide de manera significativa en los procedimientos administrativos disciplinarios de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2022.</p>	<p>Procedimientos administrativos Disciplinarios</p>	<p>autoridades del PAD</p> <p>DEBIDO PROCESO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Legalidad en el cumplimiento de los procedimientos - Imparcialidad - Objetividad <p>PARTICIPACIÓN DEL INVESTIGADO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actos resarcitorios - Valoración de la participación del investigado - Conocimiento de las etapas y actos administrativo del PAD
--	---	--	--	---



ANEXO 2

CUESTIONARIO

La presente información será utilizada para el trabajo de investigación cuyo objetivo, es: Determinar como el comportamiento ético incide en los procedimientos administrativos disciplinarios de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2022, tiene una finalidad estrictamente académica, por ello se le solicita responder las preguntas según su percepción.

Instrucciones: Marque con un aspa (X) según corresponda en cada ítem, no existen respuestas buenas, ni malas; debe contestar todas las preguntas, según la siguiente escala.

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

VARIABLE: Comportamiento ético						
Nro.	ÍTEM	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN: Practica de principios						
1	¿Con que frecuencia cuando un administrado no cumple con un requisito o un procedimiento usted lo orienta, así sea reiterativo?					
2	¿Con que frecuencia cuando un administrado malentendiendo un procedimiento usted le vuelve a explicar?					
3	¿Considera que la designación de funcionarios por cargo de confianza en el Municipio es idónea?					
DIMENSIÓN: Practica e valores						
4	¿Con que frecuencia practica la honrades en el desarrollo de sus actividades laborales?					
5	¿Con que frecuencia practica la legalidad en el desarrollo de sus actividades laborales?					
6	¿Con que frecuencia cuestiona los documentos de gestión pues estos no le permiten realizar de una manera eficiente sus labores?					
DIMENSIÓN: Cumplimiento de deberes						
7	¿Con que frecuencia utiliza el criterio de discrecionalidad al momento de tomar decisiones?					
8	¿Con que frecuencia envía documentos de los procedimientos de su gerencia para ser subidos al portal de transparencia?					

9	¿Considera que los recursos que tiene en su entidad son los necesarios para el cumplimiento de sus actividades?					
---	---	--	--	--	--	--

CUESTIONARIO

La presente información será utilizada para el trabajo de investigación cuyo objetivo, es: Determinar como el comportamiento ético incide en los procedimientos administrativos disciplinarios de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2022, tiene una finalidad estrictamente académica, por ello se le solicita responder las preguntas según su percepción.

Instrucciones: Marque con un aspa (X) según corresponda en cada ítem, no existen respuestas buenas, ni malas; debe contestar todas las preguntas, según la siguiente escala.

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

VARIABLE: Procedimiento Administrativo Disciplinario						
Nro.	ÍTEM	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN: Razonabilidad						
1	¿Con que frecuencia las sanciones producto del Procedimiento administrativo disciplinario siguen el principio de razonabilidad?					
2	¿Con que frecuencia los procedimientos Administrativos disciplinarios cumplen con la legalidad y el debido procedimiento?					
3	¿Con que frecuencia califica como correcta las actuaciones de la secretaria técnica del PAD?					
DIMENSIÓN: Debido proceso						
4	¿Con que frecuencia se cumple el principio de legalidad en los procedimientos del PAD en la Municipalidad?					
5	¿Con que frecuencia se cumple el principio de imparcialidad en los procedimientos del PAD en la Municipalidad?					
6	¿Con que frecuencia se cumple el principio de objetividad en los procedimientos del PAD en la Municipalidad?					
DIMENSIÓN: Participación del investigado						
7	¿Con que frecuencia en caso de haberse vulnerado algún derecho del investigado se producen actos resarcitorios?					

8	¿Con que frecuencia se da una precisa valoración de la participación del investigado en el procedimiento del PAD?					
9	¿Con que frecuencia los trabajadores conocen los procedimientos y etapas de PAD?					