



**FACULTAD DE NEGOCIOS**

**TESIS**

**PROBIDAD Y DISCRECIÓN EN LA FUNCIÓN PÚBLICA EN LA  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DATEM DEL MARAÑÓN, SAN  
LORENZO - 2024**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL  
DE LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**AUTORES:**

**KARY SABRINA GARCIA MESIA**

**CRISTHOPER RAJIV TELLO GONZALES**

**ASESOR: LIC. TANIA BEATRIZ PÉREZ REÁTEGUI MGR.**

**ORCID: 0000-0002-2976-8270**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: DESARROLLO SOSTENIBLE DE LAS  
ORGANIZACIONES PUBLICAS Y PRIVADAS.**

**IQUITOS – PERÚ**

**2024**

## **DEDICATORIA**

A mis padres, por haberme forjado como la persona que hoy día soy. Muchos de mis logros se lo debo a ellos, entre los que se incluye este proyecto, me formaron con disciplina, con amor, con valores, con principios y algunas libertades. Pero al final de cuentas siempre me motivaron constantemente para alcanzar mis anhelos y sueños. Sueños que hoy en día lo estoy realizando en agradecimiento a ustedes.

**Kary Sabrina García Mesía.**

A mi padre, por ser mi héroe eterno y más que mi modelo a seguir. Por ser la persona que me inspiró a que sin importar las circunstancias en que uno se encuentra, siempre debemos de asumir con responsabilidad los actos que generamos entorno a nuestra vida. También por inculcarme siempre a practicar los valores, la disciplina y la justicia divina frente a cualquier acto. Que mejor que dedicar unas cortas y precisas palabras a ti mi amado padre, gracias por siempre ser mi apoyo incondicional. Porque gracias a todo lo mencionado anteriormente puedo decir, lo logré, este ansiado sueño que un día te prometí. Gracias papá porque nadie en el mundo tiene un mejor padre como el que yo tengo.

A mis hermanos, porque son ellos la fuente de mi inspiración y motivación que me agita a seguir adelante día a día. Quiero seguir siendo un ejemplo para ellos y daré siempre lo mejor de mí. Quiero hacerles saber y ver que sin importar los tropiezos que se pueda tener en el trayecto de nuestra vida diaria, el éxito se logra con constancia y sacrificio.

**Christopher Rajiv Tello Gonzales.**

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por permitirme disfrutar de mi familia, amistades y pareja. Por brindarme la salud y conducir nuestros días buenos y malos, por brindarme la sabiduría para poder hoy en día expresar y concluir mi proyecto de tesis.

A mi pareja, por ser mi mejor amigo, mi mayor motivación, y mi pilar fundamental para lograr esta ansiada meta. Tú has sido mi confidente, mi apoyo condicional y mi fuente de inspiración. Gracias por siempre creer en mí, incluso cuando yo misma dudaba de mis capacidades y virtudes, tu amor y tu aliento me han impulsado siempre a dar lo mejor de mí en cada paso de este camino. Y es por eso que siempre te estaré eternamente agradecida.

**Kary Sabrina García Mesía.**

A Dios, por brindarme la salud y la vida. Por tenerme paciencia con mis errores y desaciertos, por guía mis pasos, por permitirme disfrutar de mis padres, mis hermanos, mis amigos y mi hermosa pareja y sobre todo por seguir brindándome la sabiduría, que practico y expreso para dar mi agradecimiento y gratitud eterno hacia ti padre celestial.

A mi pareja, por ser el pilar más importante en este proceso, por ser mi mejor amiga y compañía, mi confidente ante cualquier adversidad, por ser mi apoyo incondicional en este ansiado logro y como no agradecerte porque gracias a tu amor y paciencia han hecho que esta carrera sea mucha más fácil para mí. las palabras faltan para expresar mi infinito amor y agradecimiento.

**Christopher Rajiv Tello Gonzales.**

ACTA DE SUSTENTACIÓN

Con Resolución Decanal N°115-2024-UCP-FAC.NEGOCIOS, del 27 de febrero del 2023 se designó Jurado.

Con Resolución Decanal N° 483-2024-UCP-FAC.NEGOCIOS, del 05 de julio de 2024, se autorizó la sustentación.

Siendo las 11:0 horas del día 11 de julio se constituyó de modo virtual el Jurado para escuchar la presentación y defensa de la Tesis PROBIDAD Y DISCRECIÓN EN LA FUNCIÓN PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DATEM DEL MARAÑON, SAN LORENZO-2024.

Presentado por:

GARCIA MESIA KARY SABRINA

Para optar el título profesional de Licenciada en Administración de Empresas

TELLO GONZALES CRISTHOPER RAJIV

Para optar el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas

Acompaña: Lic. Adm. Tania Beatriz Pérez Reategui, Mag.

Luego de escuchar la sustentación y defensa ante las preguntas, el Jurado pasó a la deliberación en forma reservada, llegando a la siguiente conclusión:

La sustentación es: Aprobada por mayoría

A las 12:30m horas culminó el acto público.

En fe de lo cual los miembros del Jurado firman el acta y comunican en acto público.

Lic. RR.II. Salvador Calderón Ferreira, Mag.  
Presidente del Jurado

Lic. Adm. Yvan Germán Yoplack Arana, Mag.  
Miembro del Jurado

Lic. Ketty Alarcón Ramírez, Mag.  
Miembro del Jurado



*"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"*

**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN  
DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP**

El presidente del Comité de Ética de la Universidad Científica del Perú - UCP

Hace constar que:

La Tesis titulada:

**"PROBIDAD Y DISCRECIÓN EN LA FUNCIÓN PÚBLICA  
EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DATEM DEL  
MARAÑÓN, SAN LORENZO - 2024"**

De los alumnos: **KARY SABRINA GARCIA MESIA Y CRISTHOPER RAJIV TELLO GONZALES**, de la Facultad de Negocios, pasó satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje de 17% de similitud. Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

San Juan, 07 de junio del 2024.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jorge L. Tapullijma Flores', is written over a faint, circular stamp or watermark.

**Mgr. Arq. Jorge L. Tapullijma Flores**  
Presidente del Comité de Ética – UCP

## UCP\_ADMINISTRACION\_2024\_TESIS\_KARY\_GARCIA\_CRISTH...

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.umsa.bo</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>2</b>	<b>administracion.uexternado.edu.co</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.uladech.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>www.repositorio.unu.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>repositorio.unu.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>



## Recibo digital

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

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Kary Sabrina García Mesía
Título del ejercicio:	Quick Submit
Título de la entrega:	UCP_ADMINISTRACION_2024_TESIS_KARY_GARCIA_CRISTHO...
Nombre del archivo:	INFORME_FINAL_TESIS_KARY_GARCIA_Y_CRISTHOPER_TELLO...
Tamaño del archivo:	241.21K
Total páginas:	42
Total de palabras:	7,578
Total de caracteres:	40,049
Fecha de entrega:	08-jun.-2024 06:27a. m. (UTC+0700)
Identificador de la entre...	2397909890



## ÍNDICE DE CONTENIDO

	Página
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Acta de sustentación.....	iv
Hoja antiplagio.....	v
Índice de contenido.....	viii
Índice de tablas.....	x
Índice de gráficos.....	xi
Resumen.....	xii
Abstract.....	xiii
<b>CAPÍTULO I: Marco teórico.....</b>	<b>01</b>
1.1 Antecedentes del estudio.....	01
1.2 Bases teóricas.....	04
1.2.1 Ética en la función pública.....	04
1.2.2 Principios, deberes y prohibiciones en la función pública.....	05
1.3 Definición de términos básicos.....	10
<b>CAPÍTULO II: Planteamiento del problema.....</b>	<b>11</b>
2.1 Descripción del problema.....	11
2.2 Formulación del problema.....	13
2.2.1. Problema general.....	13
2.2.2. Problema específico.....	13
2.3 Objetivos.....	14
2.3.1 Objetivo general.....	14
2.3.2 Objetivos específicos.....	14
2.4 Hipótesis.....	15
2.4.1 Hipótesis general.....	15
2.4.2 Hipótesis específicas.....	15
2.5 Variables.....	16
2.5.1 Identificación de las variables y operacionalización.....	16

<b>CAPÍTULO III: Metodología</b> .....	17
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2 Población y muestra.....	17
3.2.1 Población.....	17
3.2.2 Muestra.....	17
3.3 Criterios de inclusión .....	18
3.4 Criterios de exclusión.....	18
3.5 Técnicas de instrumentos de recolección de datos.....	19
3.6 Procedimiento de recolección de datos.....	19
3.7 Procesamiento y de análisis de datos.....	19
<b>CAPÍTULO IV: Resultados</b> .....	<b>20</b>
4.1 Principio de probidad.....	20
4.1.1 Descripción del indicador rectitud.....	20
4.1.2 Descripción del indicador honradez.....	22
4.1.3 Descripción del principio honestidad.....	24
4.2 Principio de discreción.....	26
4.2.1 Descripción del indicador información institucional.....	26
4.2.2 Descripción del indicador hechos ocurridos.....	28
4.2.3 Descripción del indicador información personal.....	30
<b>CAPÍTULO V: Discusión, conclusiones y recomendaciones</b> .....	<b>31</b>
5.1 Discusión.....	31
5.2 Conclusiones.....	38
5.3 Recomendaciones.....	40
Referencias bibliográficas.....	42
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	43
Anexo 2. Instrumento de recolección de datos.....	45
Anexo 3. Fotos de la aplicación del cuestionario.....	46

## INDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1. Variables, indicadores e índices del tema de estudio.....	15
Tabla 2. Medidas estadísticas del indicador rectitud en la función pública en la Municipalidad Provincial Datem del Maraón, San Lorenzo – 2024.....	32
Tabla 3. Medidas estadísticas del indicador honradez en la función pública en la Municipalidad Provincial Datem del Maraón, San Lorenzo – 2024.....	33
Tabla 4. Medidas estadísticas del indicador honestidad en la función pública en la Municipalidad Provincial Datem del Maraón, San Lorenzo – 2024.....	34
Tabla 5. Medidas estadísticas del indicador información institucional, en la función pública en la Municipalidad Provincial Datem del Maraón, San Lorenzo – 2024.....	35
Tabla 6. Medidas estadísticas del indicador hechos ocurridos, en la función pública en la Municipalidad Provincial Datem del Maraón, San Lorenzo – 2024.....	36
Tabla 7. Medidas estadísticas del indicador información personal, en la función pública en la Municipalidad Provincial Datem del Maraón, San Lorenzo – 2024.....	37

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Página
Gráfico 1. Ha observado algún tipo de discriminación en el centro de labores.....	20
Gráfico 2. Cumplen las normas en la institución.....	21
Gráfico 3. Hacen buen uso de bienes de la institución.....	22
Gráfico 4. Hacen buen uso de equipos de la institución.....	23
Gráfico 5. Dicen la verdad cuando se les solicita alguna información.....	24
Gráfico 6. Cumplen su palabra cuando se comprometen a algo.....	25
Gráfico 7. Guardan reserva de la información institucional.....	26
Gráfico 8. Realizan comentarios innecesarios de información Institucional.....	27
Gráfico 9. Guardan reserva de hechos o sucesos ocurridos en la institución.....	28
Gráfico 10. Realizan comentarios indebidos de hechos o sucesos ocurridos en la institución.....	29
Gráfico 11. Guardan confidencialidad de la información personal de funcionarios y trabajadores de la institución.....	30
Gráfico 12. Comentarios mal intencionados de la información personal de funcionarios y trabajadores de la institución.....	31

## RESUMEN

El objetivo de la investigación fue conocer la influencia del principio de probidad en el deber de discreción en la función pública en la municipalidad provincial Datem del Maraón, San Lorenzo – 2024. La metodología fue descriptiva; de diseño no experimental. La población y muestra lo conformaron 55 colaboradores. Los resultados señalan que, en el indicador rectitud, respecto a discriminación, el 62%, nunca han visto discriminación, el 29%, alguna vez vio algún tipo de discriminación, el 9%, lo vio muchas veces; del cumplimiento de las normas, el 67%, siempre las cumplen, y el 33% alguna vez lo hace. En el indicador honradez, referente al buen uso de los bienes de la institución, el 67%, siempre hacen buen uso, el 33% algunas veces lo hacen; acerca del buen uso de los equipos, el 64%, siempre hacen buen uso, el 36%, algunas veces lo hace. El indicador honestidad, acerca de decir la verdad, el 60%, algunas veces lo dice, el 40%, siempre lo dicen; respecto cumplir su palabra, el 51%, algunas veces lo cumplen; el 49% siempre cumple. En el indicador información institucional; acerca a guardar reserva, el 53%, siempre guardan reserva; el 47% algunas veces lo hace; referente a comentarios innecesarios, el 38%, nunca lo realizan, el 31%, siempre lo hace, y el 31%, algunas veces lo hace. El indicador hechos ocurridos, acerca de guardar reserva de hechos ocurridos, el 64%, algunas veces guardan reserva, el 31%, siempre guardan reserva; respecto a realizan comentarios indebidos, el 60%, algunas veces lo realizan, el 29%, nunca lo realizan, el 11%, siempre lo realizan; en información personal, guardar confidencialidad de la información personal, el 58%, siempre mantienen confidencialidad, el 42%, algunas veces mantienen confidencialidad; acerca de comentarios mal intencionados, el 56%, algunas veces lo hacen, el 38%, siempre lo hacen y, el 6%, nunca lo hacen.

Palabras claves: Probidad, función pública, gestión del código de ética, discreción.

## ABSTRACT

The objective of the research was to know the influence of the principle of probity on the duty of discretion in the public function in the provincial municipality of Datem del Marañón, San Lorenzo – 2024. The methodology was descriptive; non-experimental design. The population and sample consisted of 55 collaborators. The results indicate that, in the righteousness indicator, regarding discrimination, 62% have never seen discrimination, 29% have ever seen some type of discrimination, 9% have seen it many times; of compliance with the rules, 67% always comply with them, and 33% sometimes do so. In the honesty indicator, referring to the good use of the institution's assets, 67% always make good use of it, 33% sometimes do it; Regarding the good use of equipment, 64% always use it well, 36% sometimes do it. The honesty indicator, about telling the truth, 60% sometimes say it, 40% always say it; Regarding keeping their word, 51% sometimes do so; 49% always comply. In the institutional information indicator; about keeping a reserve, 53% always keep a reserve; 47% sometimes do it; Regarding unnecessary comments, 38% never make it, 31% always do it, and 31% sometimes do it. The indicator of events that occurred, about keeping a reserve of events that occurred, 64% sometimes keep a reserve, 31% always keep a reserve; Regarding making inappropriate comments, 60% sometimes do it, 29% never do it, 11% always do it; in personal information, keep personal information confidential, 58%, always maintain confidentiality, 42%, sometimes maintain confidentiality; Regarding malicious comments, 56% sometimes do it, 38% always do it, and 6% never do it.

Keywords: Probity, public function, management of the code of ethics, discretion.

## CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

### 1.1 Antecedentes del estudio.

En el año 2023, se desarrolló una investigación de tipo básico, con diseño no experimental, de corte transversal, correlacional. La población estuvo conformada por los trabajadores de una municipalidad. La muestra fue la integración de 50 empleados; la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario; tuvo como objetivo determinar si existe relación entre la ética profesional y el desempeño de los funcionarios públicos de una municipalidad provincial, Arequipa – 2023. Los resultados de la investigación determinaron que la variable ética profesional se relaciona directa y significativamente con el desempeño de los funcionarios, con un coeficiente de correlación de 0.391 con un p. valor calculado de 0.005 lo que permitió la comprobación de la hipótesis planteada concluyendo que la relación entre las variables es baja y significativa (Calderón Delgado, 2023)

En el 2022, se desarrolló una investigación de tipo cualitativa, explicativa, la población y muestra estuvo conformado por 38 abogados de diferentes especialidades (penal, civil, constitucional y administrativo), el instrumento utilizado fue la encuesta; tuvo como objetivo explicar cuáles son y cómo operaron los valores indígenas explícitos del Estado Plurinacional de Bolivia en la práctica de dos hechos de corrupción, como son el caso del Fondo de Desarrollo para los Pueblos Indígenas Originarios y Comunicades Campesinas y la habilitación del ex presidente Evo Morales Ayma a un cuarto mandato. Concluye que, se comprobó que importante es fortalecer el papel que desempeñan las organizaciones de la sociedad civil en la prestación de ciertos servicios auxiliares dentro del sistema de la prevención de actos de corrupción en la administración de justicia, en donde se comprobó; también, la hipótesis de investigación ha demostrado que se deben fortalecer las capacidades de las organizaciones

tradicionales en especial las organizaciones indígenas para la defensa de sus derechos fundamentales y garantías constitucionales en el Estado Plurinacional de Bolivia (Canedo Chávez, 2022)

En el año 2022, se desarrolló una investigación de tipo retrospectivo y transversal, de diseño descriptivo y no experimental, la población estuvo conformada por información histórica del 2018 al 2021, la muestra fueron municipalidades de la región Loreto, el instrumento utilizado fue hojas estadísticas; el objetivo de la investigación fue determinar la relación de gobiernos locales de la región según comportamiento operativo y corrupción y el grado de cada una de ellas. El resultado fue que Perú, que tiene un fuerte problema de corrupción, está al final de este grupo de países. En 2015 alcanzó el puesto 88, en 2021 cayó muy fuerte al puesto 105. Las provincias del departamento de Loreto tienen resultados de corrupción más bajos en comparación con la administración regional. La provincia de Maynas, que ocupa el puesto 780, tiene el nivel de corrupción más alto que las otras unidades provinciales, con una puntuación total de 34,2. Las municipales distritales de la provincia de Maynas presentan altos resultados de corrupción, comparativamente con otros municipios provinciales. El distrito de Punchana tiene el nivel más alto de corrupción con 409, seguido por el distrito de Belén con 562 puntos para un puntaje total de 42,2. (Díaz Reategui, 2022)

En el año 2021, se ejecutó una investigación de enfoque cuantitativa, descriptiva, básica de diseño no experimental; la población y muestra estuvo compuesta por 89 servidores públicos de la Universidad Nacional de Ucayali, el instrumento utilizado fue el cuestionario; tuvo como objetivo analizar en qué medida la ética en la función pública contribuye en la mejora de la gestión de fondos públicos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021. Concluyen que, la ética en los servidores públicos contribuye en mejorar con sólidos principios de conducta moral, el 66,3% expresan que

la ética en los servidores públicos contribuye en mejorar con sólidos principios de conducta moral; el comportamiento ético de los servidores públicos contribuye en mejorar con integridad una adecuada gestión de fondos basado en el interés público, el 77,5% señalaron que el comportamiento ético de los servidores públicos contribuye en mejorar con integridad una adecuada gestión. La honestidad y transparencia en el accionar de los servidores públicos contribuye en mejorar la eficiente gestión de fondos públicos, el 89,9%, señalaron que la honestidad y transparencia en el accionar, los funcionarios se dedican a mejorar la gestión eficaz de los fondos públicos en la Universidad Nacional de Ucayali (Méndez Cachique y Ramírez Levy, 2022)

En el 2020, se ejecutó una investigación de tipo descriptivo correlacional, explicativa, la población y muestra estuvo conformado por 64 trabajadores de la municipalidad distrital de Yarinacocha, el instrumento utilizado fue el cuestionario; el objetivo fue conocer el conocimiento de las normas éticas de la administración pública y su relación con las tareas de los empleados. Concluyen que el nivel de conocimientos de los servidores públicos según cargo: sólo el 13% de los servidores públicos tuvo un nivel de conocimientos alto, el 25% tuvo un nivel medio; de los trabajadores administrativos, el 4% tuvo conocimientos avanzados y el 11 % tuvo conocimientos intermedios. Asimismo, ninguno de los trabajadores de limpieza tuvo conocimientos de nivel alto o medio. Se observó que los empleados desconocen las normas éticas de la administración pública, y además no han recibido capacitación sobre los principios, deberes y lenguajes del código ético de la administración pública, aprobada por Ley N° 27815, el año 2002. Tal desconocimiento puede llevar a los trabajadores de la entidad edil a cometer actos de corrupción que atentan contra los intereses ciudadanos y los bienes públicos del estado (Chumbe Cinuirí; Rojas Romero y Donayre Tafur, 2020)

## **1.2 Bases teóricas.**

### **1.2.1 Ética en la función pública**

El significado de ética pública es aquella parte del estudio ético que abarca el comportamiento de los líderes y funcionarios públicos en el desarrollo de su trabajo, cuyo propósito es asegurar que los funcionarios utilicen y la forma de trabajar de las personas para el bien del gobierno. La ética pública significa garantizar que las personas que ocupan cargos públicos desempeñan sus funciones con diligencia y honestidad, con razón, conciencia, madurez, responsabilidad y conocimiento. Abrazar plenamente la ética requiere cambiar conceptos, actitudes mentales y formas de pensar, lo que puede prevenir el pensamiento negativo (Ortiz Rosas, 2014)

La ética en la función pública permite a los funcionarios públicos actuar inteligente y libremente en la búsqueda de la verdad y el bien, y responder a las consecuencias de sus actos. Porque los funcionarios pueden elegir el bien o el mal por su tamaño y fragilidad humana, y la ética nos dice cómo hacerlo bien. Porque los funcionarios son responsables de las consecuencias de sus actos no sólo para el presente, sino también para el futuro. Hay que ser responsable de las generaciones presentes y futuras (Mera Rodas, 2021)

La vigencia de los principios éticos del servicio público se ha convertido en un elemento importante de todos los programas de modernización de los sistemas administrativos; El control de la corrupción se considera un factor de crecimiento y desarrollo y una importante medida de gestión. La corrupción oficial debilita gravemente la conciencia de los ciudadanos y al mismo tiempo aumenta la desconfianza y la desconfianza hacia la actividad política. Frente a esta realidad, la exigencia ética de la sociedad adquiere dimensiones cada vez mayores, y hoy la pregunta es si

la ética puede dejar de proyectarse en la política o si la política puede abandonar la ética (Álvarez de Vicencio, 2005)

El objetivo de las actividades públicas es servir al pueblo de conformidad con las disposiciones de la constitución política y aumentar la eficiencia del aparato estatal de tal manera que se logre la consideración de los ciudadanos, la prioridad y la optimización del uso de los recursos públicos de conformidad con lo establecido en la Ley Marco de Modernización de la Administración Pública (Art. 3, Ley N° 27815, Ley de código de ética de la función pública)

### **1.2.2 Principios, deberes y prohibiciones en la función pública**

Los principios del servicio público nos permiten resolver conflictos y tender puentes entre posiciones enfrentadas en sociedades con muchas diferencias, como la que vivimos. La ética también permite la creatividad y la creación de soluciones donde no existe tradición ni control. Debido a su naturaleza reflexiva, la ética permite el pensamiento y la toma de decisiones racionales. La ética proporciona un conjunto de herramientas, como principios y principios éticos, para reflejar los valores de la democracia, la libertad, la igualdad y la tolerancia (Universidad Continental, 2021)

El código de ética define los principios éticos, deberes y prohibiciones del servicio público que se aplican a los funcionarios de las unidades de la administración pública y que se aplican a las unidades de la administración pública peruana.

Según la Ley N° 27815 (2002). El trabajador en el sector público actúa conforme a los siguientes principios, deberes y prohibiciones:

## Principios de la Función Pública

- Respeto. Adapta su comportamiento al respeto de la Constitución y las leyes, velando por que se respeten el derecho a la defensa y el debido proceso en todas las etapas del proceso de toma de decisiones o del procedimiento administrativo.
- Probidad. Rectitud, honradez y honestidad para servir al interés público y rechazar cualquier beneficio o ventaja personal que pueda recibir por sí mismo o a través de un intermediario.
- Eficiencia. Entrega calidad en cada función responsable, buscando una capacitación sólida y constante.
- Idoneidad. Esto significa idoneidad técnica, jurídica y moral y es condición indispensable para acceder y ejercer cargos públicos. Los funcionarios deben procurar una formación sólida y realista, capacitándose constantemente para el correcto desempeño de sus funciones.
- Veracidad. Se expresa auténticamente en las relaciones funcionales con todos los miembros y ciudadanos de su institución y participa en el esclarecimiento de los hechos.
- Lealtad y obediencia. Actúa leal y solidariamente con todos los miembros de su institución y cumple las órdenes impartidas por el superior jerárquico competente en la medida que correspondan a las formalidades del caso y cuyo objeto sea la realización de las actividades de servicio que le corresponden, deberá informe al

superior jerárquico de su institución. salvo manifiesta arbitrariedad o ilegalidad.

- Justicia y equidad. Está constantemente disponible para el desempeño de sus funciones, dando a cada uno lo que es suyo, actuando por igual en las relaciones con el Estado, la administración, los superiores, sus subordinados y los ciudadanos en general.
- Lealtad al Estado de Derecho. Un funcionario digno de confianza debe lealtad a la constitución y al Estado de derecho. Asumir puestos de confianza en sistemas de facto es la base para el despido automático e inmediato del servicio público

### **Deberes en la función pública**

- Neutralidad. En el desempeño de sus funciones, debe actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de otro tipo y mostrar independencia en sus relaciones con personas, partidos políticos o instituciones.
- Transparencia. Debe realizar las actividades del servicio en público, lo que significa que estas actividades son esencialmente públicas y están disponibles para cualquier persona física o jurídica. Un servidor público debe proporcionar y promover información confiable, completa y oportuna.
- Discreción. Sin perjuicio de sus deberes y responsabilidades conforme a las normas de acceso a la información y transparencia, deberá mantener la confidencialidad de los hechos o informaciones que llegue a conocer en el ejercicio o en conexión con sus funciones.

- Ejercicio adecuado al cargo. Un servidor público no podrá utilizar ningún tipo de represalia o coacción contra otros servidores públicos u otras personas en el desempeño o desempeño de sus funciones.
- Uso adecuado de los bienes del Estado. Debe proteger y defender la propiedad del Estado y utilizar los fondos que le sean asignados en el desempeño de sus funciones de manera aceptable, evitando su abuso, despilfarro o despilfarro, no usar ni permitir que otros usen la propiedad del Estado para fines especiales o . objetivos excepto aquellos a los que estén específicamente destinados.
- Responsabilidad. Todo funcionario público debe desempeñar sus funciones de manera plena e integral y desempeñar sus funciones públicas con pleno respeto. En circunstancias excepcionales, un funcionario público puede desempeñar tareas que, por su naturaleza o modo de funcionamiento, no sean estrictamente propias de su cargo, si son necesarias para mitigar, neutralizar o superar dificultades surgidas.

### **Prohibiciones de servicio público**

- Mantener intereses de conflicto. Mantener relaciones o aceptar situaciones en las que sus intereses personales, profesionales, económicos o financieros puedan entrar en conflicto con el desempeño de sus deberes y responsabilidades de las que es responsable.

- Obtener ventajas indebidas. Usar la propia posición, autoridad, influencia o impresión de influencia para obtener o solicitar ventajas o beneficios indebidos para uno mismo o para otros.
- Realizar Actividades de Proselitismo Político. Realizar proselitismo político en uso de sus funciones o utilizando infraestructura, bienes o recursos públicos, ya sea a favor o en contra de partidos u organizaciones políticas o candidatos.
- Mal uso de información confidencial. Realizar transacciones u operaciones financieras utilizando información privilegiada sobre una entidad a la que pertenece o a la que pueda tener acceso por razón de su cargo o cargo, y no debe permitir que dicha información sea utilizada indebidamente en beneficio de nadie. objeto de interés.
- Presiones, amenazas y/o acoso. Utilice presiones, amenazas o acoso sexual contra otros funcionarios o subordinados que puedan afectar la dignidad de una persona o provocar actos maliciosos.

### **1.3 Definición de términos básicos.**

- a. **Probidad.** Se trata de honestidad e integridad en el comportamiento. Las personas que actúan con rectitud, no hacen cosas malas, no mienten, no hacen cosas malas. Lo opuesto a la verdad es la corrupción, que significa desviarse de la ética y las reglas morales.
  
- b. **Función pública.** Se trata de medidas tomadas por funcionarios públicos para brindar mejores servicios a los usuarios en el ejercicio de sus funciones, y esto demuestra su competencia profesional.
  
- c. **Gestión del Código de Ética.** Diseñar, establecer, implementar y distribuir incentivos e incentivos a los servidores públicos que se adhieran a los principios, deberes y obligaciones de este Código y respeten las prohibiciones de este Código (numeral b. art. 9.1, Ley 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública).
  
- d. **Discreción.** Mantener la confidencialidad de los hechos y hallazgos aprendidos, en el desempeño de sus funciones.

## **CAPÍTULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **2.1 Descripción del problema**

La ética en el sector público a nivel internacional tiene a la transparencia como uno de los aspectos más importantes de la buena gobernanza, ya que garantiza que los recursos humanos no sólo sean adecuados y eficaces, sino que también tengan valor ético para las actividades de la organización. Trabajar en un cargo encomendado para el correcto uso de los recursos públicos y la correcta gestión de los fondos públicos.

En general, las actividades profesionales que no son bien realizadas, son perjudiciales si no hacen en beneficio de la sociedad; tienden a reducirse a cosas como el poder, la fama, el estatus, el dinero, etc. Para el empleado en ascenso, el logro de sus objetivos personales se convierte en todo lo que le lleva a una posición diferente en la sociedad. Este problema surge cuando los profesionales comienzan a utilizar la venta de bienes externos en beneficio propio como finalidad principal de su trabajo, reduciendo su finalidad real al beneficio personal (Chayer, 2008)

La ética aplicada a la función pública es de vital importancia porque tiene como eje central la idea de servicio, es decir, las tareas y actividades que realizan los funcionarios públicos están orientadas al bien común. El buen comportamiento en el servicio a la ciudadanía, es además un importante mecanismo de control de la arbitrariedad en el uso del poder público, un factor vital para la creación y el mantenimiento de la confianza en la administración y sus instituciones. Por tanto, es un factor clave para elevar la calidad de la administración pública mediante la conducta honesta,

eficiente, objetiva e íntegra de los funcionarios en la gestión de los asuntos públicos (Filipigh, Sonia Elizabeth, s.f)

Quien obra con probidad, obra. Una empleada proba o empleado probo es quien obra con honradez, rectitud de ánimo e integridad en su conducta funcional, particularmente, en su relación con las personas administradas -sean usuarios/as de los servicios o proveedores/as de la entidad- e incluso frente al resto del personal. La mayor muestra de una persona que actúa con probidad es la exigencia de beneficiar los intereses públicos encargados a su responsabilidad por encima de intereses propios. De ahí que la norma confirma que todo provecho o ventaja personal debe ser rechazado, incluso, todo aquello que pudiera dar la apariencia de beneficio (Comisión de Alto Nivel Anticorrupción – CAN, 2018)

El deber de discreción implica para quien trabaja en la administración pública la necesidad de desenvolverse con reserva y prudencia con los hechos o sucesos que conozca, así como informaciones de la entidad o de terceras personas que conozca con motivo del ejercicio de la función encomendada. Existiendo el principio constitucional de la transparencia y el criterio de la máxima divulgación, se asume que toda la información que las entidades poseen es accesible, sujeta solamente a un sistema restringido de excepciones con base legal clara, acordes con una sociedad democrática y proporcional al interés que los justifica. Por lo que, en caso de discrepancias o conflicto de normas, el deber de transparencia prevalece sobre toda otra legislación. (Comisión de Alto Nivel Anticorrupción – CAN, 2018)

En este contexto, en el presente trabajo de investigación, se busca analizar la ética a través del principio de probidad y el deber de discreción en la función pública en la municipalidad de Datem del Marañón, San Lorenzo en el ejercicio de las labores de la gestión pública.

## **2.2 Formulación del problema**

### **2.2.1 Problema general**

El problema descrito se resume en la siguiente interrogante general:

¿Cuál es la influencia del principio de probidad en el deber de discreción en la función pública en la municipalidad provincial Datem del Maraón, San Lorenzo - 2024?

### **2.2.2 Problemas específicos**

¿Como influye la rectitud en el deber de discreción en la función pública en la municipalidad provincial Datem del Maraón, San Lorenzo - 2024?

¿Como influye la honradez en el deber de discreción en la función pública en la municipalidad provincial Datem del Maraón, San Lorenzo - 2024?

¿Cómo influye la honestidad en el deber de discreción en la función pública en la municipalidad provincial Datem del Maraón, San Lorenzo - 2024?

## **2.3 Objetivo**

### **2.3.1 Objetivo general**

Conocer la influencia del principio de probidad en el deber de discreción en la función pública en la municipalidad provincial Datem del Maraón, San Lorenzo – 2024.

### **2.3.2 Objetivos específicos**

- a. Determinar la influencia de la rectitud en el deber de discreción en la función pública en la municipalidad provincial Datem del Maraón, San Lorenzo - 2024
- b. Determinar la influencia de la honradez en el deber de discreción en la función pública en la municipalidad provincial Datem del Maraón, San Lorenzo - 2024
- c. Determinar la influencia de la honestidad en el deber de discreción en la función pública en la municipalidad provincial Datem del Maraón, San Lorenzo - 2024

## **2.4 Hipótesis.**

### **2.4.1 Hipótesis general**

El principio de probidad influye significativamente en el deber de discreción en la función pública en la municipalidad provincial Datem del Marañón, San Lorenzo, Loreto, 2024

### **2.4.2 Hipótesis específicas**

La rectitud influye significativamente en el deber de discreción en la función pública en la municipalidad provincial Datem del Marañón, San Lorenzo - 2024

La honradez influye significativamente en el deber de discreción en la función pública en la municipalidad provincial Datem del Marañón, San Lorenzo - 2024

La honestidad influye significativamente en el deber de discreción en la función pública en la municipalidad provincial Datem del Marañón, San Lorenzo - 2024

## 2.5 Variables.

### 2.5.1 Identificación de las variables y operacionalización.

**Tabla 1**

**Variables, indicadores e índices del tema de estudio**

<b>VARIABLE</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>INDICES</b>
Probidad	1. Rectitud	1.1 No discrimina
		1.2 Cumple las normas
	2. Honradez	2.1 Uso de bienes institucionales
		2.2 Uso de equipos de la institución
	3. Honestidad	3.1 Dice la verdad
		3.2 Cumple su palabra
Discreción	4. De información institucional	4.1 Guarda reserva
		4.2 Comentarios innecesarios
	5. De hechos ocurridos	5.1 Guarda reserva
		5.2 Comentarios indebidos
	6. De información personal	6.1 Confidencialidad de la información
		6.2 Comentarios mal intencionados

Fuente: elaboración propia

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1 Tipo y diseño de investigación.**

La presente investigación es tipo descriptiva simple, porque estudia hechos o fenómenos que ocurren en condiciones naturales, su propósito es medir y describir las variables por lo que nos permitirá conocer en todos sus componentes principales de la probidad y discreción en la función pública en la municipalidad provincial Datem del Maraón, San Lorenzo – 2024.

Es de diseño no experimental porque no se aplicará ningún programa de trabajo antes del estudio para lograr cambios en el comportamiento de los sujetos de estudio.

### **3.2 Población y muestra.**

#### **3.2.1 Población.**

Según Arias (2006), define como el conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación (p. 81)

La población estuvo conformada por 55 colaboradores de la institución.

#### **3.2.2 Muestra**

Muestra: fue igual que la población, es decir 55 colaboradores.

Muestreo: No probabilístico de tipo censal.

Unidad de análisis: Un colaborador de la institución

### **3.3 Criterios de inclusión**

La población de estudio se explica con los siguientes criterios:

Se explica por los criterios de inclusión:

Elemento: probidad y discreción.

Alcance: instituciones municipales de Datem del Marañón – San Lorenzo

Unidad de muestreo: trabajadores de la municipalidad

Unidad de análisis: municipalidad.

Tiempo: 1 al 15 de abril del 2024.

### **3.4 Criterios de exclusión**

Está relacionada a la voluntad de participar respondiendo la encuesta:

- a. Se excluirá al gerente municipal, jefe de recursos humanos, practicantes, personal de vigilancia y limpieza.
- b. Selección del momento (lugar y hora) para identificar al trabajador o funcionario de la institución, posibles a ser encuestados.
- c. Aplicación de los criterios de inclusión.
- d. La aplicación del cuestionario se realizará en horario de mañana, de lunes a viernes.
- e. La recolección de datos se realizará por dos personas, capacitadas.
- f. La supervisión de los datos estará a cargo de la autora de la tesis

### **3.5 Técnicas e instrumento de recolección de datos**

La técnica de recolección de datos será por medio de:

- a. Hoja de encuesta
- b. Revisión de las fuentes bibliográficas
- c. Analizar las fuentes bibliográficas
- d. Uso de las fuentes bibliográfica

### **3.6 Procedimiento de recolección de datos.**

El trabajo de investigación seguirá el procedimiento siguiente:

- a. Revisión de literatura.
- b. Elaboración de encuestas de recolección de datos.
- c. Prueba de validez y confiabilidad al instrumento de recolección de datos.
- d. Recolección de información.
- e. Procesamiento y organización de la información
- f. Análisis e interpretación de la información.
- g. Elaboración de la discusión, conclusiones y recomendaciones.
- h. Elaboración y presentación del informe final.
- i. Presentación del informe final.

### **3.7 Procesamiento y de análisis de datos.**

Para el procesamiento de los datos se utilizará la hoja de observación y análisis estadísticos (Excel).

## CAPITULO IV: RESULTADOS

### 4.1 Principio de probidad

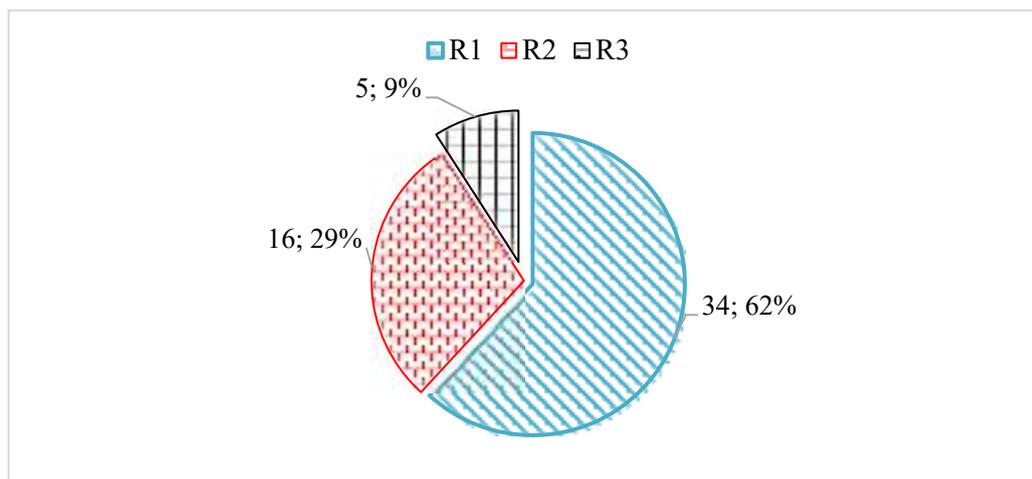
#### 4.1.1 Descripción del indicador rectitud

La discriminación es el proceso de tratar a uno o más individuos de un grupo socialmente definido de manera diferente, de manera injusta y despectiva. Es un fenómeno socialmente construido y reconocido basado en la ideología (a menudo basada en ideas como la superioridad innata) y que se manifiesta en la interacción entre individuos e instituciones.

El estudio expresa que el 62% de los encuestados mencionan nunca haber visto discriminación dentro de su centro de labores; el 29% menciona que alguna vez vio algún tipo de discriminación y el 9% lo vio muchas veces.

**Gráfico 1**

**Ha observado algún tipo de discriminación en el centro de labores.**



Fuente: Cuestionario aplicado en el mes de marzo del 2024.

Elaboración: propia.

Leyenda:

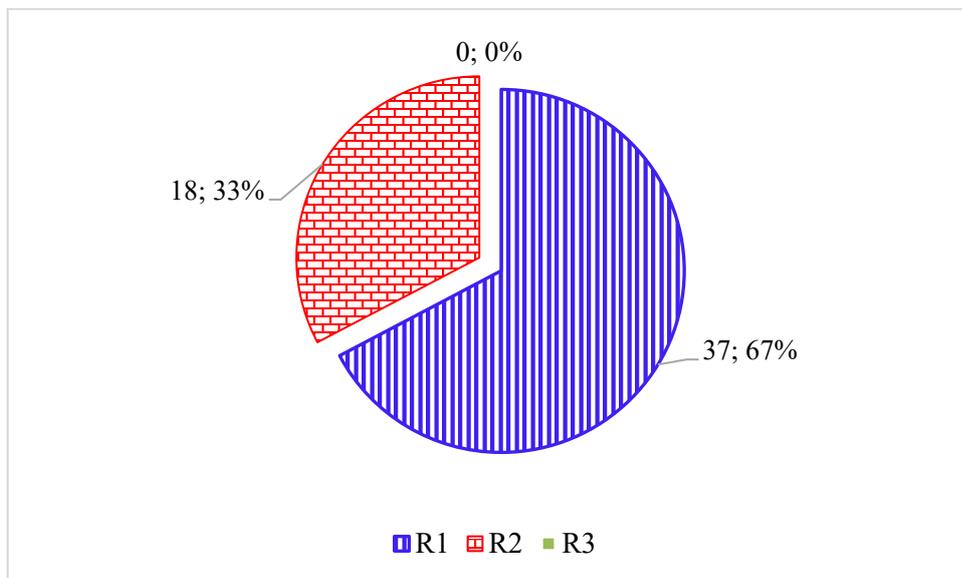
R1: Nunca lo he visto

R2: Alguna vez lo vi  
R3: Si lo vi muchas veces

Las normas controlan el comportamiento de las personas. Al regular el comportamiento de los individuos y garantizar que cada uno no pueda hacer lo que quiera, así cuidar su imagen profesional y el de la institución donde se encuentran laborando.

De acuerdo a los resultados se observa que, el 67% siempre cumplen las normas, y tan solo el 33% alguna vez lo hace, y el 0% nunca las cumplen.

**Gráfico 2**  
**Cumplen las normas en la institución**



Fuente: Cuestionario aplicado en el mes de marzo del 2024.

Elaboración: propia.

Leyenda:

R 1: Siempre las cumplen

R 2: Algunas veces los cumplen

R 3: Nunca las cumplen

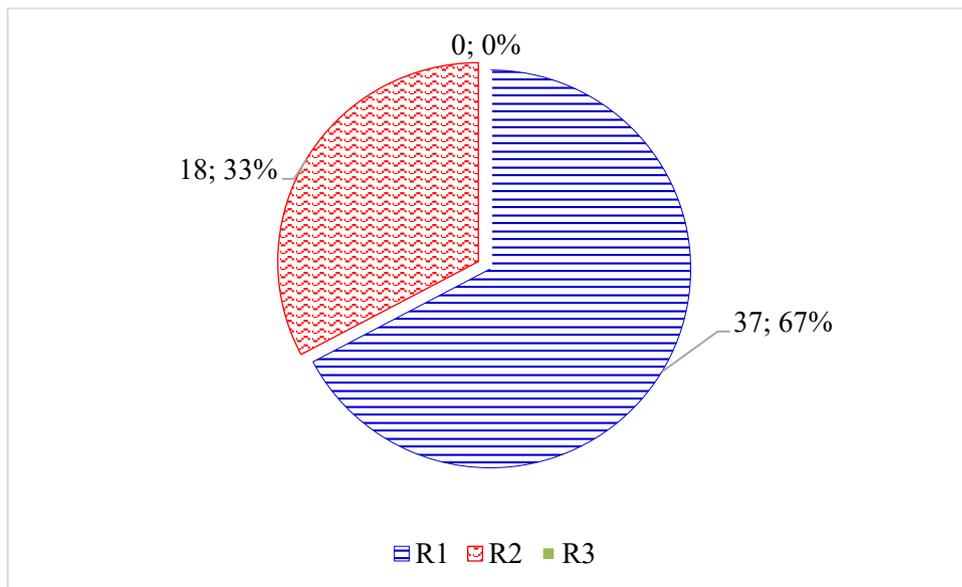
#### 4.1.2 Descripción del indicador honradez

La honradez para un trabajador público implica el respeto y cuidado de los bienes de la institución, dándoles un buen uso para la función para el cual han sido obtenidos.

El estudio expresa, el 67% de los trabajadores siempre hacen buen uso de los bienes de la institución; el 33% algunas veces hacen buen uso, y el 0% nunca hacen buen uso.

**Gráfico 3**

#### **Hacen buen uso de bienes de la institución**



Fuente: Cuestionario aplicado en el mes de marzo del 2024.

Elaboración: propia.

Leyenda:

R 1: Siempre hacen buen uso

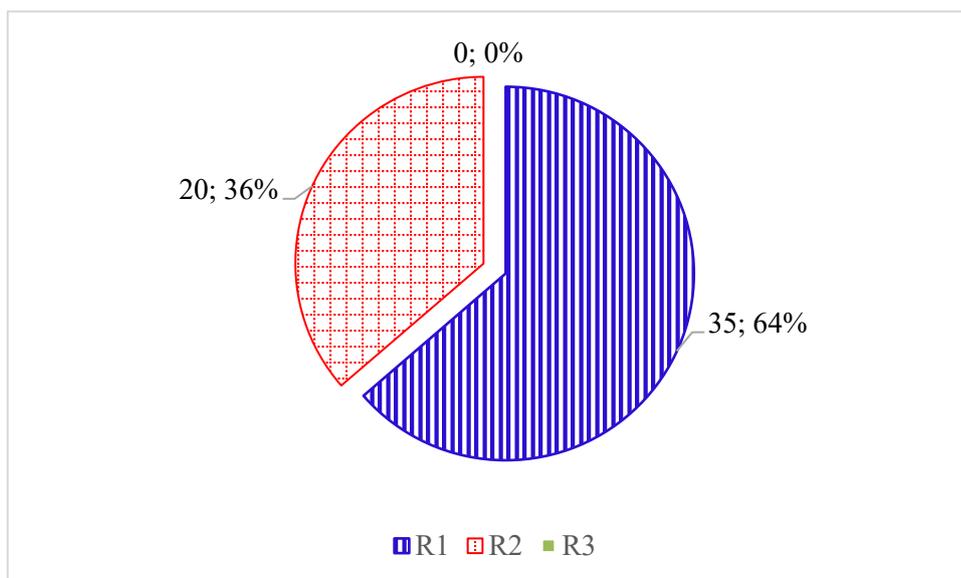
R 2: Algunas veces lo hacen

R 3: Nunca hacen buen uso

Los equipos que son adquiridos por la institución al igual que los bienes, deben tener uso exclusivo para el cual han sido destinados, promover un comportamiento ético es muy importante para el correcto desarrollo de las funciones públicas.

De los resultados obtenidos, el 64% de los encuestados menciona que siempre hacen buen uso de los equipos, siendo esto un resultado positivo; el 36% algunas veces hace buen uso; el 0%, nunca hacen de buen uso.

**Gráfico 4**  
**Hacen buen uso de equipos de la institución**



Fuente: Cuestionario aplicado en el mes de marzo del 2024.

Elaboración: propia.

Leyenda:

R 1: Siempre hacen buen uso

R 2: Algunas veces lo hacen

R 3: Nunca hacen buen uso

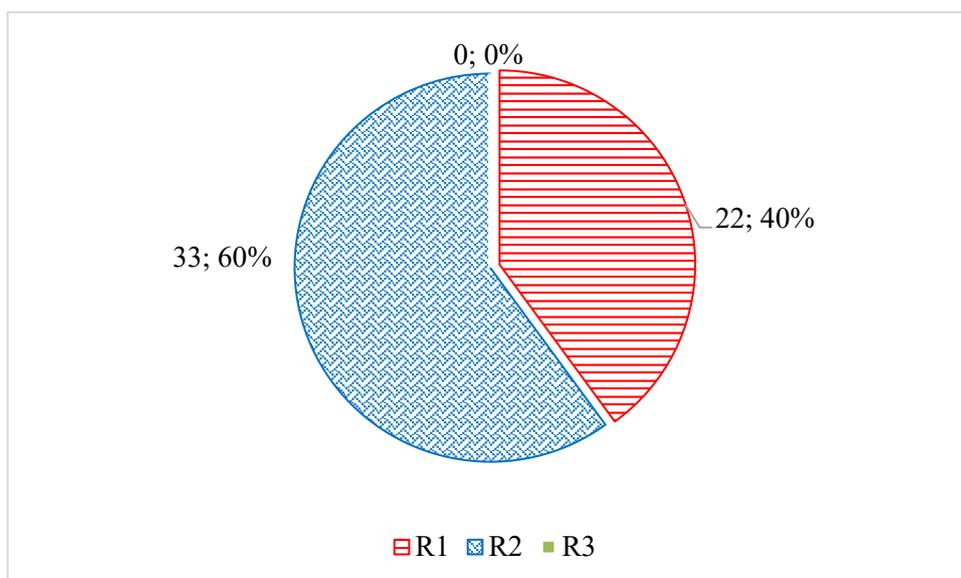
### 4.1.3 Descripción del principio honestidad

Un trabajador del sector público debe hablar y actuar con sinceridad, es más que simplemente no mentir, engañar, robar o hacer trampa. Esto incluye el respeto por los demás, así como la integridad y la confianza en uno mismo. La honestidad es la base de una buena gestión y desempeño, nos da esperanza, confianza, y mejora la toma de decisiones.

En el grafico se observa que el 60% algunas veces dice la verdad; el 40% siempre dice la verdad, y finalmente el 0% nunca dice la verdad.

**Gráfico 5**

#### **Dicen la verdad cuando se les solicita alguna información**



Fuente: Cuestionario aplicado en el mes de marzo del 2024.

Elaboración: propia.

Leyenda:

R 1: Siempre dicen la verdad

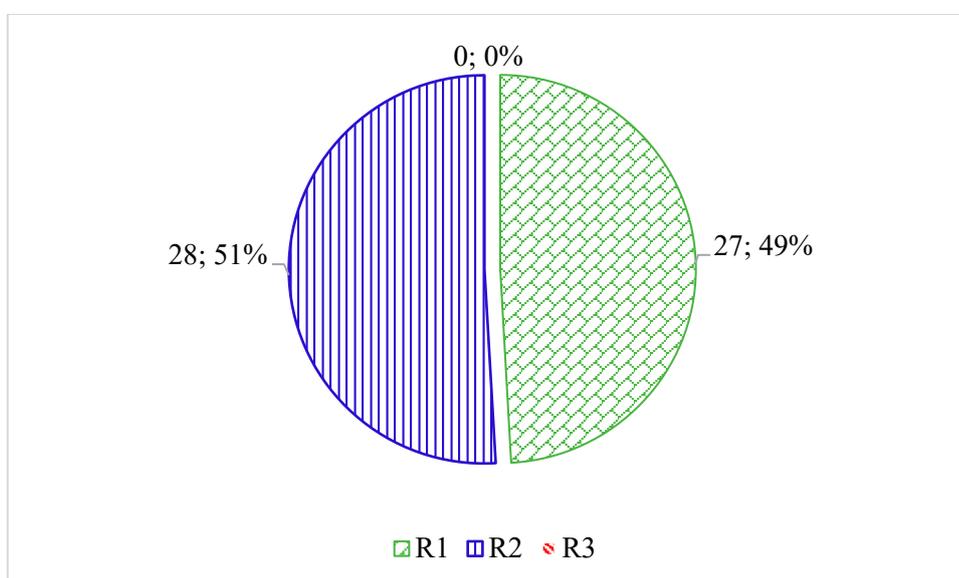
R 2: Algunas veces dicen la verdad

R 3: Nunca dicen la verdad

El valor de la palabra es la base del prestigio profesional y personal. Las personas que se sabe que cumplen sus promesas son respetadas y la gente aprende a confiar en quienes cumplen su palabra.

La investigación expresa que, el 51% algunas veces cumplen su palabra; el 49% siempre cumplen su palabra, y el 0% nunca la cumplen.

**Gráfico 6**  
**Cumplen su palabra cuando se comprometen a algo**



Fuente: Cuestionario aplicado en el mes de marzo del 2024.

Elaboración: propia.

Leyenda:

R 1: Siempre cumplen su palabra

R 2: Algunas veces cumplen su palabra

R 3: Nunca cumplen su palabra

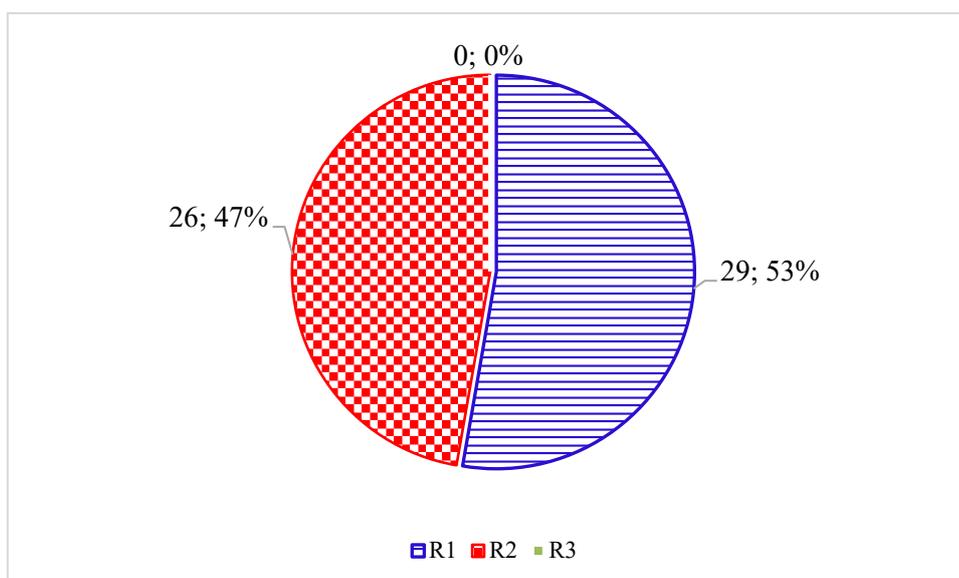
## 4.2 Principio de discreción

### 4.2.1 Descripción del indicador información institucional

Existe información que debe ser permitida para el acceso público, así mismo, también existe información delicada y privada que no puede ser difundida sin antes tener el permiso necesario, y guardar reserva de dichos datos es fundamental para evitar el mal uso de estos.

De análisis se observa que, el 53%, expresó que siempre guardan reserva de la información institucional; el 47% algunas veces lo hace.

**Gráfico 7**  
**Guardan reserva de la información institucional**



Fuente: Cuestionario aplicado en el mes de marzo del 2024.

Elaboración: propia.

Leyenda

R 1: Siempre guardan reserva

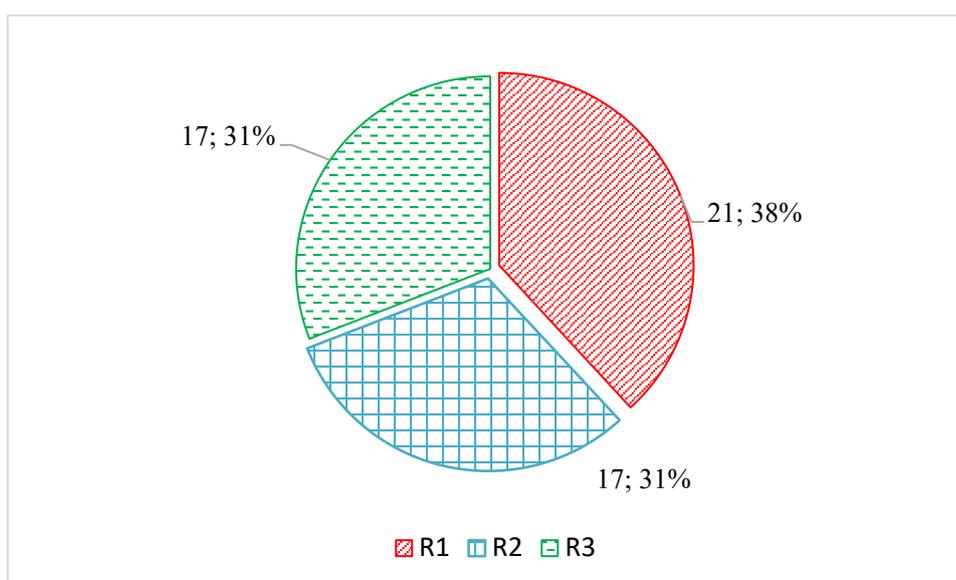
R 2: Algunas veces guardan reserva

R 3: Nunca guardan reserva

Realizar comentarios innecesarios puede generar que estos sean tergiversados y dirigidos a brindar información negativa, en muchas ocasiones llegan a ser destructivos, alterados y mal intencionados generando una mala imagen de la institución.

Se observa en la gráfica que, el 38%, manifestó que nunca realizan comentarios innecesarios; por otro lado, el 31%, expresó que siempre hay comentarios innecesarios; y de igual similitud, el 31% dice que algunas veces hay comentarios innecesarios.

**Gráfico 8**  
**Realizan comentarios innecesarios de información institucional**



Fuente: Cuestionario aplicado en el mes de marzo del 2024.

Elaboración: propia.

Leyenda

R 1: Nunca realizan comentarios innecesarios

R 2: Algunas veces realizan comentarios innecesarios

R 3: Siempre realizan comentarios innecesarios

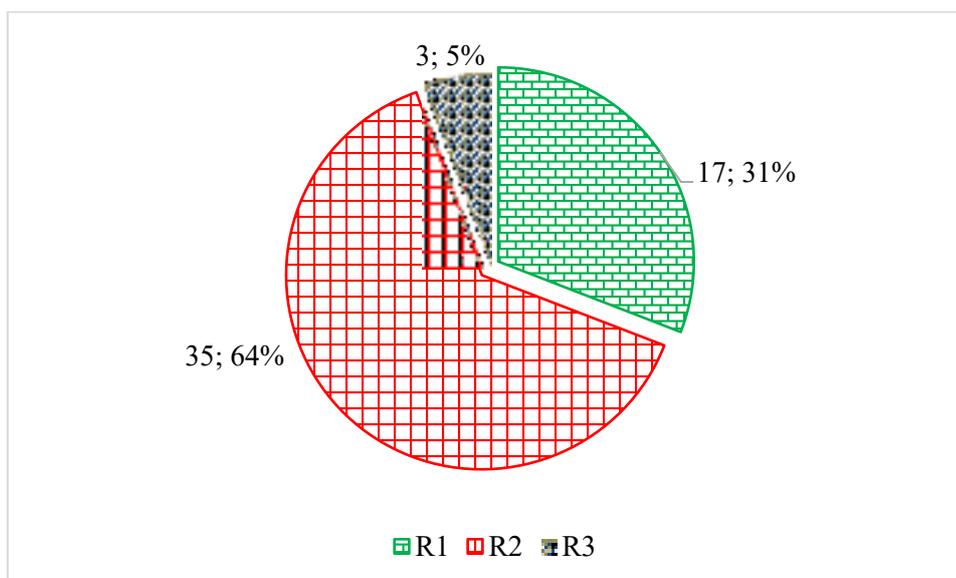
#### 4.2.2 Descripción del indicador hechos ocurridos

Laborar en una institución pública o privada merece el mismo tipo de respeto, y todos los sucesos que ocurren dentro de las mismas deben ser guardados bajo reserva, evitar difundir hechos particulares para que sean utilizados con malicia, si bien es cierto en casos de incumplimiento de las normas si es necesario difundirlos a la autoridad competente.

Como se aprecia en el gráfico, el 64%, expresaron que algunas veces guardan reserva; el 31%, siempre guardan reserva y; el 5%, nunca guarda reserva.

**Gráfico 9**

**Guardan reserva de hechos o sucesos ocurridos en la institución**



Fuente: Cuestionario aplicado en el mes de marzo del 2024.

Elaboración: propia.

Leyenda

R 1: Siempre guardan reserva

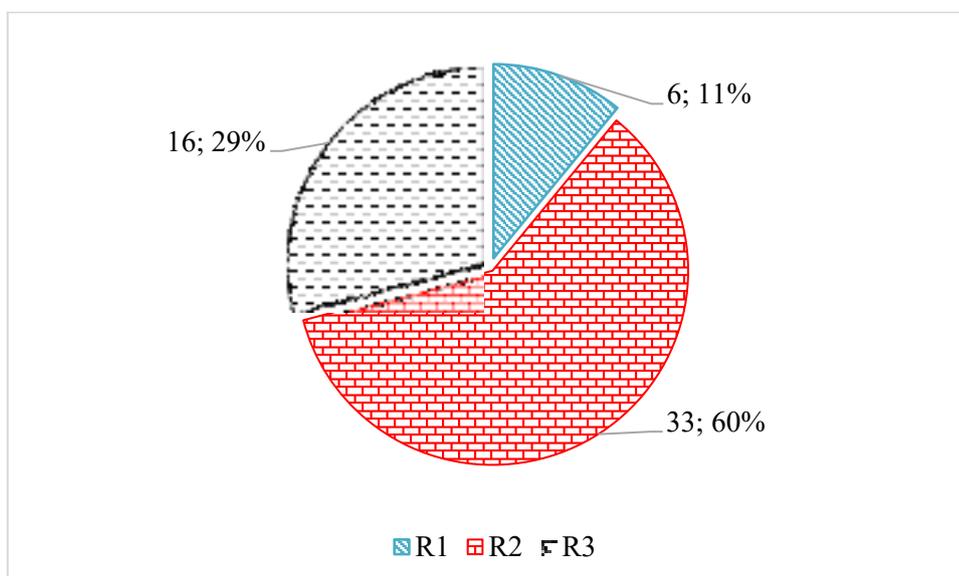
R 2: Algunas veces guardan reserva

R 3: Nunca guardan reserva

Evitar comentarios indebidos o fuera de lugar de sucesos, hechos, y/o personas es parte de la discreción y de la ética del individuo y profesional, esto evita conflictos dentro y fuera de la institución.

El estudio expresa que, el 60%, manifestó que algunas veces realizan comentarios indebidos; el 29%, nunca realizan comentarios indebidos y; el 11%, siempre realizan comentarios indebidos.

**Gráfico 10**  
**Realizan comentarios indebidos de hechos o sucesos ocurridos en la institución**



Fuente: Cuestionario aplicado en el mes de marzo del 2024.

Elaboración: propia.

Leyenda

R 1: Nunca realizan comentarios innecesarios

R 2: Algunas veces realizan comentarios innecesarios

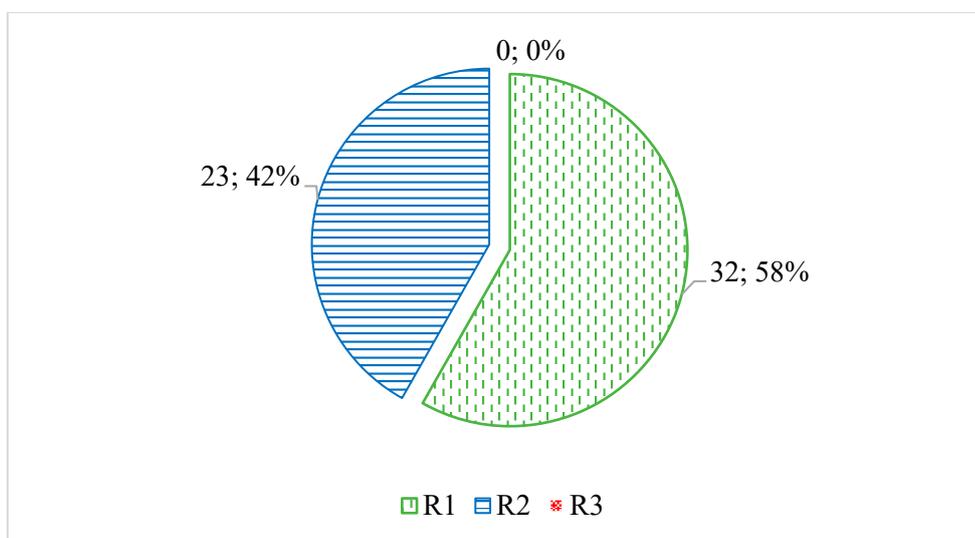
R 3: Siempre realizan comentarios innecesarios

### 4.2.3 Descripción del indicador información personal

La confidencialidad garantiza que los datos personales estén protegidos y no se divulguen sin el consentimiento del individuo. Esta garantía se proporciona a través de un conjunto de reglas que restringen el acceso a esta información, por los cuales los servidores públicos deben evitar divulgar información de los funcionarios y trabajadores.

En la gráfica se observa que, el 58%, siempre mantienen confidencialidad de la información; y el 42%, expreso que algunas veces mantienen confidencialidad de información.

**Gráfico 11**  
**Guardan confidencialidad de la información personal de funcionarios y trabajadores de la institución**



Fuente: Cuestionario aplicado en el mes de marzo del 2024.

Elaboración: propia.

Leyenda

R 1: Siempre mantienen confidencialidad de información

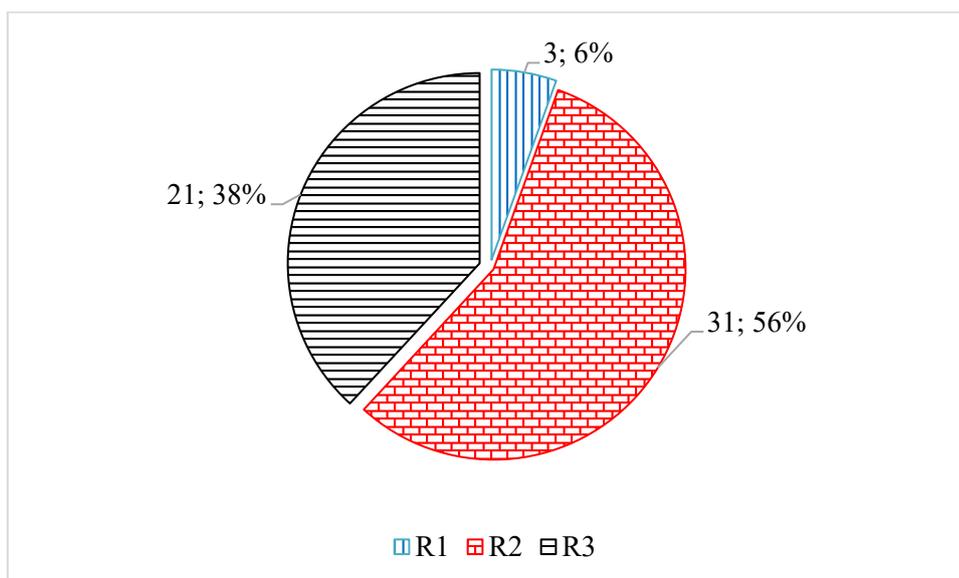
R 2: Algunas veces mantienen confidencialidad de información

R 3: Nunca mantienen confidencialidad de información

Utilizar información personal de los servidores públicos con malas intenciones, puede poner el riesgo de la integridad de los trabajadores, así mismo de sus familiares, siendo estos datos que no pueden ser difundidos sin el consentimiento de la persona.

El estudio expresa que, el 56%, algunas veces hacen comentarios mal intencionados; el 38%, siempre lo hacen y; el 6%, nunca hacen comentarios mal intencionados.

**Gráfico 12**  
**Comentarios mal intencionados de la información personal de funcionarios y trabajadores de la institución**



Fuente: Cuestionario aplicado en el mes de marzo del 2024.

Elaboración: propia.

Leyenda

R 1: Nunca lo hacen

R 2: Algunas veces lo hacen

R 3: Siempre lo hacen

## CAPITULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1 Discusión

El estudio expresa que existe variabilidad en las respuestas de los encuestados, ya que todos superan el 30%, tal como se logra observar en el gráfico.

En ambos indicadores se obtiene un buen resultado teniendo un promedio de 1.40, en el caso de discriminación nunca han visto discriminación dentro de la institución, siendo favorable al trabajo que se realiza dentro de la municipalidad de Datem del Marañón; respecto al cumplimiento de normas, estas siempre son cumplidas en su mayoría de veces.

**Tabla 2**  
**Medidas estadísticas del indicador rectitud en la función pública en la**  
**Municipalidad Provincial Datem del Marañón, San Lorenzo - 2024**

<b>Nº</b>	<b>Rectitud</b>	<b>n</b>	<b>Promedio</b>	<b>Desviación estándar</b>	<b>Coefficiente de variación</b>
1	No discrimina	55	1.47	0.66	45.0%
2	Cumple las normas	55	1.33	0.47	35.7%
	Promedio		1.40	0.57	

Elaboración: propia.

Por otro lado, respecto a la honradez por parte de los servidores públicos, el coeficiente de variación demuestra hay variación significativa en las respuestas, ya que supera el 30%.

El mejor de los resultados se encuentra en el uso de los bienes institucionales, con un promedio de 1.33, que explica el personal de la institución hace buen uso de los bienes de la municipalidad.

Así mismo, respecto al uso de equipos de la institución, tiene un promedio de 1.36, que define que hacen buen uso de los equipos adquiridos dentro de la institución.

**Tabla 3**  
**Medidas estadísticas del indicador honradez en la función pública en la**  
**Municipalidad Provincial Datem del Marañón, San Lorenzo - 2024**

N°	Honradez	n	Promedio	Desviación estándar	Coeficiente de variación
3	Uso de bienes institucionales	55	1.33	0.47	35.7%
4	Uso de equipos de la institución	55	1.36	0.49	35.6%
	Promedio		1.35	0.48	

Elaboración: propia.

En el indicador honestidad, se observa en la grafica que existe una alta variabilidad en las opiniones de los encuestados, ya que supera el 30%.

El mejor resultado se encuentra en cumple su palabra, con promedio de 1.47, refiere que en su mayoría los servidores públicos dicen la verdad cuando se les solicita alguna información.

Con un menor resultado, con promedio de 1.51, siempre dicen la verdad cuando se les pide alguna información, y esto explica que en su mayoría tratan de ser transparentes en sus trabajos.

**Tabla 4**  
**Medidas estadísticas del indicador honestidad en la función pública en la**  
**Municipalidad Provincial Datem del Marañón, San Lorenzo - 2024**

<b>Nº</b>	<b>Honestidad</b>	<b>n</b>	<b>Promedio</b>	<b>Desviación estándar</b>	<b>Coefficiente de variación</b>
5	Dice la verdad	55	1.51	0.50	33.4%
6	Cumple su palabra	55	1.47	0.50	34.2%
	Promedio		1.49	0.50	

Elaboración: propia.

Referente a la información institucional, el coeficiente de variación es alto ya que superan el 30% y 40%, teniendo opiniones dispersas por parte de los colaboradores.

El mejor resultado se encuentra en comentarios innecesarios, con promedio de 1.75, explica que en su mayoría nunca realizan comentarios innecesarios.

Como peor resultado, se encuentra con promedio de 1.93, donde la mayor parte de los encuestados mencionan que siempre guardan reserva de la información institucional.

**Tabla 5**

**Medidas estadísticas del indicador información institucional, en la función pública en la Municipalidad Provincial Datem del Marañón, San Lorenzo - 2024**

<b>Nº</b>	<b>De información institucional</b>	<b>n</b>	<b>Promedio</b>	<b>Desviación estándar</b>	<b>Coeficiente de variación</b>
7	Guarda reserva de información institucional	55	1.93	0.84	43.4%
8	Comentarios innecesarios	55	1.75	0.55	31.6%
	Promedio		1.84	0.69	

Elaboración: propia.

Acerca del indicador de hechos ocurridos, respecto a guardar reserva de hechos ocurridos, tiene baja variación ya que es menor al 30%; sin embargo, referente a comentarios existen opiniones dispersas, ya que el coeficiente de variación supera el 30%.

Como mejor resultado, se encuentra en comentarios indebidos, con promedio 1.75, que explica que dentro de la institución nunca realizan comentarios indebidos.

Como peor resultado, con promedio de 2.18, se encuentra en reserva de hechos ocurridos, explica que los servidores públicos siempre guardan reserva de los hechos ocurridos.

**Tabla 6**

**Medidas estadísticas del indicador hechos ocurridos, en la función pública en la Municipalidad Provincial Datem del Maraón, San Lorenzo - 2024**

<b>Nº</b>	<b>De hechos ocurridos</b>	<b>n</b>	<b>Promedio</b>	<b>Desviación estándar</b>	<b>Coefficiente de variación</b>
9	Guarda reserva de hechos ocurridos	55	2.18	0.61	28.0%
10	Comentarios indebidos	55	1.75	0.55	31.6%
	Promedio		1.96	0.58	

Elaboración: propia.

Referente al indicador información institucional, de acuerdo al coeficiente de variación, se encuentra baja variabilidad menor al 30%, ubicada en comentarios mal intencionados; por otro lado en confidencialidad de la información, la variación es alta, ya que supera el 30%.

El mejor resultado, con promedio de 1.42, esta ubicado en confidencialidad de la información, que explica que siempre mantienen confidencialidad de la información de los servidores públicos.

El peor resultado, con promedio de 2.33, se encuentra en comentarios mal intencionados, algunas veces hacen comentarios mal intencionados de la información confidencial de los funcionarios y trabajadores de la municipalidad.

**Tabla 7**  
**Medidas estadísticas del indicador información personal, en la función pública en la Municipalidad Provincial Datem del Maraón, San Lorenzo - 2024**

<b>Nº</b>	<b>De información personal</b>	<b>n</b>	<b>Promedio</b>	<b>Desviación estándar</b>	<b>Coficiente de variación</b>
11	Confidencialidad de la información	55	1.42	0.50	35.1%
12	Comentarios mal intencionados	55	2.33	0.58	24.9%
	Promedio		1.87	0.54	

Elaboración: propia.

## 5.2 Conclusiones

1. Referente a probidad en el indicador rectitud:
  - a. En discriminación, un grupo importante expresó que, el 62% nunca han visto discriminación dentro de su centro de labores; el 29%, alguna vez vio algún tipo de discriminación y; el 9%, lo vio muchas veces.
  - b. Acerca del cumplimiento de las normas, un alto porcentaje, el 67%, siempre cumplen las normas, y tan solo el 33% alguna vez lo hace, y el 0% nunca las cumplen.
  
2. Respecto a probidad en el indicador honradez:
  - a. Referente al buen uso de los bienes de la institución, un grupo mayoritario, el 67%, expresó, que siempre hacen buen uso de los bienes de la institución; el 33% algunas veces hacen buen uso, y el 0% nunca hacen buen uso.
  - b. Acerca del buen uso de los equipos de la institución, el 64% de los encuestados menciona que siempre hacen buen uso de los equipos, siendo esto un resultado positivo; el 36% algunas veces hace buen uso; el 0%, nunca hacen de buen uso.
  
3. Referente probidad en el indicador honestidad:
  - a. Respecto a dicen la verdad cuando se les solicita alguna información, un alto porcentaje, el 60%, expreso que algunas veces dice la verdad; el 40%, siempre dice la verdad.
  - b. Acerca a cumplen su palabra, un grupo importante, el 51%, algunas veces cumplen su palabra; el 49% siempre cumplen su palabra.

4. Respecto a discreción en el indicador información institucional:
  - a. Acerca a guardan reserva de la información institucional, el 53%, manifiesta que, siempre guardan reserva de la información institucional; el 47% algunas veces lo hace.
  - b. Referente a comentarios innecesarios de la información institucional, un grupo mediano, el 38%, expreso que nunca realizan comentarios innecesarios; el 31%, refirió que siempre los hay; el 31%, dijo que algunas veces hay comentarios innecesarios.
  
5. Referente a discreción en el indicador hechos ocurridos:
  - a. Acerca de guardan reserva de hechos o sucesos ocurridos en la institución, un alto porcentaje, el 64%, manifestó que algunas veces guardan reserva; el 31%, siempre guardan reserva y; el 5%, nunca guarda reserva.
  - b. Respecto a realizan comentarios indebidos de hechos o sucesos ocurridos en la institución, el 60%, expresó que algunas veces realizan comentarios indebidos; el 29%, nunca realizan comentarios indebidos y; el 11%, siempre realizan comentarios indebidos.
  
6. Respecto a discreción en el indicador información personal:
  - a. Referente a guardan confidencialidad de la información personal de funcionarios y trabajadores, un grupo importante, el 58%, siempre mantienen confidencialidad; y el 42%, expreso que algunas veces mantienen confidencialidad de información.
  - b. Acerca de comentarios mal intencionados de la información personal de funcionarios y trabajadores de la institución, un alto porcentaje, el 56%, manifestó que algunas veces hacen comentarios mal intencionados; el 38%, siempre lo hacen y; el 6%, nunca hacen comentarios mal intencionados.

### 5.3 Recomendaciones

1. Promover los principios éticos en los servidores públicos es fundamental, por lo que se deben implementar acciones para fortalecerlos, ya que estos promueven sanos principios morales para evitar la discriminación, y mejorar el cumplimiento de las normas.
2. El comportamiento ético de los funcionarios públicos debería ser un factor clave en la administración pública, ya que contribuye significativamente a una mejor gestión, justa y adecuada de los fondos en interés público de la municipalidad provincial del Marañón.
3. La honestidad y la transparencia en las actividades de los servidores públicos deben convertirse en principios básicos de su desempeño laboral y contribuir a la mejora efectiva de la gestión en el cual están laborando.
4. Los servidores públicos deben tener un mayor control del manejo de la información institucional, evitando la fuga de información y los comentarios innecesarios.
5. Brindar espacios de reflexión sobre los valores, el comportamiento y el desempeño honesto de sus funciones, manteniendo la discreción sobre hechos que sucedan en la gestión, así como promover la comprensión de la importancia del cumplimiento del código ético y el respeto.
6. Incentivar a los servidores públicos a cuidar la información de los trabajadores y funcionarios, evitando sus intereses personales fuera de las actividades de servicio público.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez de Vicencio, María Elena (2005). *La ética en la función pública*.
- Arias, F. (2006), *El proyecto de investigación 6a Edición. Productividad académica de egresados de Doctorados en Educación de universidades venezolanas*.  
[https://www.researchgate.net/publication/301894369\\_EL\\_PROYECTO\\_DE\\_INVESTIGACION\\_6a\\_EDICION](https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION)
- Canedo Chávez, Ramiro Froilán (2022). *La ética en el estado plurinacional de Bolivia y la práctica de la corrupción en la administración de justicia* [Tesis para optar al grado de Doctor en Derecho Constitucional y Administrativo, La Paz–Bolivia].  
<http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/31188>
- Comisión de Alto Nivel Anticorrupción – CAN, 2018. *Principios, deberes y prohibiciones éticas en la función pública. Guía para funcionarios y servidores del estado*.
- Calderón Delgado, Blanca Carolina Belen (2023). *Ética profesional y el desempeño de los funcionarios públicos en una municipalidad Provincial, Arequipa – 2023* [Tesis para optar el grado académico de maestra en gestión pública, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/125107>
- Chayer, H. (2008). *Ética judicial y sociedad civil: Técnicas de incidencia*. Uruguay: Gisela Elsner.
- Chumbe Cinuiri, Yubitza Coraly; Rojas Romero, Hugo y Donayre Tafur, Elvis Fernando (2020). *Niveles de conocimiento sobre el código de ética de la función pública y su relación con los cargos que ocupan los*

*trabajadores de la municipalidad distrital de Yarinacocha, en el periodo de abril a mayo del 2019* [Tesis para optar el título de abogado, Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa, Perú].

<http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/4612>

Díaz Reategui, Aldo (2022). *Ética en la función pública, caso municipalidades de la ciudad de Iquitos, año 2022* [Tesis para optar el título profesional de contador público, Universidad Científica del Perú, Iquitos, Loreto, Perú].

<http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/2387>

Filipigh, Sonia Elizabeth, s.f. *Ética y función pública*. Pág. 47.

Méndez Cachique Ángel Luis y Ramírez Levy Darío Johanán (2022). *Ética en la administración pública y gestión de fondos públicos de la universidad nacional de Ucayali, 2021* [Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración, Universidad nacional de Ucayali, Pucallpa, Perú].

<http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5560>

Mera Rodas, Armando (2021). *Importancia de la ética en el ejercicio de la función pública*. Disponible en:

<http://www.usat.edu.pe/articulos/importancia-de-la-etica-en-el-ejercicio-de-la-funcion-publica/>

LEY 27815. *Ley del código de ética de la función pública*. Disponible en:

<https://www.mimp.gob.pe/files/transparencia/CET/ley27815.pdf>

Ortiz Rosas, J. E. (2014). *Que persigue la Ética Pública*. Puebla México: E-Consulta.COM.

Universidad Continental. (2021). *Importancia de la ética en la función pública*. Huancayo: Universidad Continental.

## ANEXO N° 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	INDICADORES	INDICES	METODOLOGIA
¿Cuál es la influencia del principio de probidad en el deber de discreción en la función pública en la municipalidad provincial Datem del Maraón, San Lorenzo - 2024?	Conocer la influencia del principio de probidad en el deber de discreción en la función pública en la municipalidad provincial Datem del Maraón, San Lorenzo - 2024	El principio de probidad influye significativamente en el deber de discreción en la función pública en la municipalidad provincial Datem del Maraón, San Lorenzo - 2024	Probidad	1. Rectitud	1.1 No discrimina	Tipo de investigación: Cuantitativo Nivel: Descriptivo Diseño: No experimental, documental y de caso. Población y muestra: Trabajadores de la municipalidad provincial de Datem del Maraón, San Lorenzo -2024 Definición conceptual y operacional de la variable: No aplicable. Técnica e Instrumento: Hoja de Recolección de Datos
<b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>	<b>HIPOTESIS ESPECIFICAS</b>		2. Honradez	2.1 Uso de bienes institucionales	
					2.2 Uso de equipos de la institución	
¿Como influye la rectitud en el deber de discreción en la función pública en la municipalidad provincial Datem del Maraón, San Lorenzo - 2024?	Determinar la influencia de la rectitud en el deber de discreción en la función pública en la municipalidad provincial Datem del Maraón, San Lorenzo - 2024	La rectitud influye significativamente en el deber de discreción en la función pública en la municipalidad provincial Datem del Maraón, San Lorenzo - 2024	Discreción	3. Honestidad	3.1 Dice la verdad	
¿Como influye la honradez en el deber de discreción en la función pública en la municipalidad provincial Datem del Maraón, San Lorenzo - 2024?	Determinar la influencia de la honradez en el deber de discreción en la función pública en la municipalidad provincial Datem del Maraón, San Lorenzo - 2024	La honradez influye significativamente en el deber de discreción en la función pública en la municipalidad provincial Datem del Maraón, San Lorenzo - 2024		4. De información institucional	4.1 Guarda reserva	
					4.2 Comentarios innecesarios	
			5. De hechos ocurridos	5.1 Guarda reserva		
					5.2 Comentarios indebidos	
¿Cómo influye la honestidad en el deber de discreción en la función pública en la municipalidad provincial Datem del Maraón, San Lorenzo - 2024?	Determinar la influencia de la honestidad en el deber de discreción en la función pública en la municipalidad provincial Datem del Maraón, San Lorenzo - Loreto, 2024	La honestidad influye significativamente en el deber de discreción en la función pública en de la municipalidad provincial Datem del Maraón, San Lorenzo, 2024	6. De información personal	6.1 Confidencialidad de la información		
					6.2 Comentarios mal intencionados	

## ANEXO N.º 02. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Instrucciones: Los resultados son anónimos y reservados, la información es solo para uso de la investigación; en tal sentido, se le pide sinceridad al momento de determinar su respuesta, ya que ayudará a mejorar aspectos importantes de la institución. Marque (X) en la respuesta de su elección:

### I. Rectitud en la función pública

2. Señale usted si observo algún tipo de discriminación en su centro de labores

- a) Nunca lo he visto  1
- b) Alguna vez lo vi  2
- c) Si lo vi muchas veces  3

3. Señale usted si cumplen las normas de la institución

- a) Siempre las cumplen  1
- b) Algunas veces los cumplen  2
- c) Nunca las cumplen  3

### II. Honradez en la función pública

4. Señale usted si hacen buen uso de bienes de la institución

- a) Siempre hacen buen uso  1
- b) Algunas veces lo hacen  2
- c) Nunca hacen buen uso  3

5. Señale usted si hacen buen uso de equipos de la institución

- a) Siempre hacen buen uso  1
- b) Algunas veces lo hacen  2
- c) Nunca hacen buen uso  3

### III. Honestidad en la función pública

6. Señale usted si dicen la verdad cuando les solicitan alguna información

- a) Siempre dicen la verdad  1
- b) Algunas veces dicen la verdad  2
- c) Nunca dicen la verdad  3

7. Señale usted si cumplen su palabra cuando se comprometen a algo.

- d) Siempre cumplen su palabra  1
- e) Algunas veces cumplen su palabra  2
- f) Nunca cumplen su palabra  3

### IV. De información institucional

8. Señale usted guardan reserva de la información institucional

- a) Siempre guardan reserva  1
- b) Algunas veces guardan reserva  2
- c) Nunca guardan reserva  3

9. Señale usted si realizan comentarios innecesarios de información institucional

- d) Nunca realizan comentarios innecesarios  1
- e) Algunas veces realizan comentarios innecesarios  2
- f) Siempre realizan comentarios innecesarios  3

### V. De hechos ocurridos

10. Señale usted guardan reserva de hechos o sucesos ocurridos en la institución

- a) Siempre guardan reserva  1
- b) Algunas veces guardan reserva  2
- c) Nunca guardan reserva  3

11. Señale usted si realizan comentarios indebidos de hechos o sucesos ocurridos en la institución

- a) Nunca realizan comentarios indebidos  1
- b) Algunas veces realizan comentarios indebidos  2
- c) Siempre realizan comentarios indebidos  3

## VI. De información personal

12. Señale usted si guardan confidencialidad de la información personal de funcionarios y trabajadores de la institución

- a) Siempre mantienen confidencialidad de información  1
- b) Algunas veces mantienen confidencialidad de información  2
- c) Nunca mantienen confidencialidad de información  3

13. Señale usted si realizan comentarios mal intencionados de la información personal de funcionarios y trabajadores de la institución

- a) Nunca lo hacen  1
- b) Algunas veces lo hacen  2
- c) Siempre lo hacen  3

**ANEXO N° 03. FOTOS DE LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO**



