

# Reflexiones en torno a la problemática fáctica general y a la normativa ética de la función pública en el Perú

## Reflections on the general factual problem and the ethical regulations of the public service in Peru

TERÁN RAMÍREZ, Teresa Ysabel(\*)

**SUMARIO:** I. Introducción. II. Problemática fáctica general en el ejercicio de la función pública en el Perú. III. La ley del código de ética de la función pública en el Perú: Una mirada general a sus disposiciones. IV. El comportamiento ético del empleado público como requisito necesario para la consolidación de los fines de la función pública. V. Conclusiones. VI. Lista de referencias.

**Resumen:** El presente trabajo desarrolla tratamiento en cuanto a la función pública en el Perú. Parte de considerar, genéricamente, la proble-

---

(\*) Doctora en Derecho, Maestra en Ciencias con mención en Derecho Constitucional y Derechos Humanos, y Abogada por la Universidad Nacional de Cajamarca, Perú. Conciliadora Extrajudicial y Especializada en Familia. Árbitro. Asesora Legal. Docente, en materia jurídica y en los niveles de pre y posgrado, adscrita a la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Cajamarca-Perú. Ex vocal del Tribunal Universitario y Secretaria Académica de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Cajamarca-Perú. Correo electrónico: tyteranr@unc.edu.pe

mática manifiesta al interior de las entidades públicas en relación a las conductas de sus colaboradores; las cuales, bajo nuestra perspectiva, no se condicen con los principios, con los deberes y con los impedimentos, establecidos en la normativa jurídica que los regula. De otro lado, se instituye acotación genérica a las disposiciones de la Ley del Código de Ética de la Función Pública peruana, enfatizando en la determinación de conductas de orden ético que debieran asumir los sujetos vinculados al Estado. Finalmente, se puntualiza que la observancia de comportamientos éticos, al interior de las entidades estatales, otorga revalorización al personal y a la Administración Pública; elementos esenciales para una eficiente gestión estatal orientada por resultados y premunida de transparencia.

**Palabras clave:** Administración pública, Código de Ética de la Función Pública, Empleado público, Estado, Función Pública.

**Abstract:** *The present work develops treatment regarding the public function in Peru. It starts from considering, generically, the problems manifested within public entities in relation to the behaviors of their collaborators; which, in our perspective, are not in accordance with the principles, with the duties and with the impediments, established in the legal regulations that regulate them. On the other hand, a generic limitation is instituted to the provisions of the Law of the Code of Ethics of the Peruvian Public Function, emphasizing the determination of ethical conduct that should be assumed by subjects linked to the State. Finally, it is pointed out that the observance of ethical behaviors, within state entities, gives revaluation to personnel and to the Public Administration; essential elements for efficient state management oriented by results and provided with transparency.*

**Keywords:** *Public Administration, Code of Ethics of the Public Function, Public Employee, State, Public Function.*

## I. Introducción

En el Perú, el desempeño de funciones en las entidades estatales se denomina *función pública*. Dicha institución consiente perpetrar configuración de la relación *Estado-empleado público*, en tanto tal actividad se desarrolla al interior de las entidades estatales, —para cumplimiento de sus fines—, y se encuentra ejecutada por personas quienes, con su actuar, se convierten en sustancial instrumento para la gestión de la Administración del Estado.

No obstante, a partir de la examinación de la realidad nacional en cuanto a la labor del personal vinculado a la Administración Pública, se ha identificado una problemática particular, fundada, bajo nuestra consideración, en el desconocimiento del sentido de la función pública por quienes la ejercen; toda vez

que, los empleados, con sus comportamientos, desconocen los principios, los deberes y las prohibiciones de la función, como tales.

Agregado a ello, es de anotar que, la labor de la función pública se encuentra regulada, desde un punto de vista ético, en la Ley N.º 27815-Ley del Código de Ética de la Función Pública. Norma jurídica que se constituye en parámetro de actuación de la labor del personal del Estado pues reconoce categóricos lineamientos conductuales que, al ser cumplidos, admiten observancia a los fines de la función pública; he allí, la relevancia de esta Ley.

Por consiguiente, el presente documento tiene como propósito evidenciar la problemática indicada líneas arriba, para conocerla; así como, especificar el contenido de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, para su aplicación cuando corresponda; y, puntualizar que el comportamiento ético del empleado público es una exigencia ineludible para la vigorización de los fines de la función pública en el Perú. En consecuencia; se impele, al lector, a revisar y a reflexionar en torno a la temática definida, por su singular relevancia.

## **II. Problemática fáctica general en el ejercicio de la función pública en el Perú**

Previamente es de señalar anotaciones en cuanto al concepto de función pública. Así, «se entiende por función pública toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre o al servicio de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de sus niveles jerárquicos» (Congreso de la República del Perú, 2002). Asimismo, en términos del Tribunal Constitucional peruano, «una interpretación constitucionalmente adecuada del concepto «función pública» exige entenderlo de manera amplia, esto es, desde el punto de vista material como el desempeño de funciones en las entidades públicas del Estado. (Sentencia del Tribunal Constitucional, 2015). Por tanto, toda actividad realizada, por las personas, a nombre o en representación del Estado constituye función pública.

Sin embargo, de un miramiento a la realidad fáctica en el Perú en relación a la actividad funcional que desarrollan las personas en el sector público, hemos identificado que, la misma, presenta explícita problemática, la cual se exterioriza en lo siguiente:

- a) Escasa preparación, de determinados funcionarios o servidores, en cuanto a la materia administrativa que desarrollan; así como, desconocimiento de su rol y de las tareas que realizan dentro de la organización estatal. Estos

aspectos, en virtud a nuestra opinión, no solo configuran implicancias contrarias a la correcta Administración pública sino que, paradójicamente, son generados por las propias personas dedicadas al «servicio a la nación». Lo aquí precisado puede ejemplificarse mediante un supuesto fáctico general: Cuando un ciudadano acude a un centro de salud estatal, a fin de que se le brinde un servicio de salud, encuentra un escenario de insatisfacción basado en la conducta negligente del personal de la entidad, la cual se ve reflejada, entre otros aspectos, en la impaciencia durante la atención y en la entrega de impertinentes diagnósticos médicos.

- b) Existencia de funcionarios nombrados que desempeñan un pseudo liderazgo y realizan conductas contrarias a la ley y a la ética en el ejercicio de la función; lo cual, a su vez, insta un escenario de corrupción, flagelo social interminable al que los órganos públicos encargados de la defensa de la legalidad, en el país, constantemente hacen frente para su mitigación; muestra de ello es que, «el Ministerio Público, a través de la Fiscalía Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios, obtuvo un total de 1581 condenas contra funcionarios públicos acusados de delitos de corrupción en el Perú, durante el 2019» (Gestión, 2020).
- c) Ausencia de garantías suficientes para un ingreso transparente del personal al sector público; debido a que, los puestos materia de concurso, se encuentran «predeterminados» o «dirigidos» a personas seleccionadas en estimación a los intereses de algunos de los evaluadores de la entidad y no en atención al principio del mérito, según el cual, «el acceso, la permanencia, progresión, mejora en las compensaciones y movilidad, se basa en la aptitud, actitud, desempeño, capacidad y evaluación permanente para el puesto de los postulantes y servidores civiles» (El Peruano, 2013). Ello, en un contexto de posteridad, hace que dichas personas se conviertan en «guiñoles» de quienes «les dieron la mano»; pero, además, consideramos, tergiversa el sentido de la buena fe en el ejercicio de la función administrativa del Estado, elemento esencial para la observancia de sus fines.

En tal medida, consideramos que algunas de las causas de la problemática antes descrita son: de un lado, la ausencia de consideración, del propio servidor o funcionario público, del estricto significado de su rol como tal al interior de la entidad de la Administración del Estado; y, por otra parte, el incumplimiento de las disposiciones normativas de orden ético que debieran ser observadas, por el servidor público, durante la actividad funcional.

Dicho esto, consideramos pertinente dar a conocer, a fin de entender la relevancia de la conducta ética del servidor público para el mejoramiento del ejercicio de la función, las disposiciones de la Ley N.º 27815, Ley del Código de ética de la Función Pública en el Perú, publicada el 12 de agosto de 2002.

### III. La Ley del Código de Ética de la Función Pública en el Perú: una mirada general a sus disposiciones

La Ley del Código de Ética de la Función Pública es el instrumento normativo cuyo contenido reconoce los principios, los deberes y las prohibiciones, de orden ético, que rigen para los empleados de la Administración Pública en el Perú.

La norma trasciende al señalar, en su artículo 4, que sus destinatarios son los empleados públicos, es decir, aquellos sujetos vinculados laboralmente a las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de los niveles jerárquicos, ya sea como personal nombrado, contratado, designado, de confianza o electo; quienes, al ingresar al ejercicio de la función pública, debieran tomar conocimiento de sus disposiciones, así como encontrarse bajo la obligación de observarla o cumplirla. Esta situación es relevante pues instaura el imperativo de que todo sujeto, que ejerce la función pública en el Perú, pueda observar conductas que revistan contenido ético, las cuales se hagan notorias durante dicho ejercicio; para, así, los fines de la función pública, señalados en la Ley del Código de Ética de la Función Pública, *in comento*, que son el servicio a la nación y la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, se vean reconocidos y concretizados.

Sin embargo, a propósito de estas conductas, es de resaltar que la Ley las ha prescrito; si bien no de manera textual, como las presentáramos a continuación, al menos se denota, de una lectura integral, firmes precisiones que, a nuestro parecer, constituyen proceder éticos que el empleado público debiera practicar; y, son los siguientes:

- a) Que el empleado público tome conocimiento de la normativa ética y se comprometa a cumplirla.
- b) Que el empleado público actúe observando los principios éticos. Para ello, deberá mostrar estricto respeto a la normativa jurídica prescrita en la Constitución y en las leyes, expresando rectitud, honradez y honestidad, teniendo como miramiento la satisfacción del interés general y no el beneficio personal; asimismo, deberá capacitarse, sólida y permanente-

mente, para ejercer la función ofreciendo calidad y mostrando idoneidad en el cargo; así como, autenticidad en las relaciones funcionales y desempeño fiel y solidario. Esto, dentro del marco del respeto a la legalidad y, bajo la dependencia, a valores superiores, como la justicia, la equidad y el Estado de Derecho.

- c) Que el empleado público actúe imparcialmente sin sujeción a personas, a partidos políticos o a instituciones.
- d) Que el empleado público actúe con transparencia, otorgando y facilitando fidedigna, completa y oportuna información, cuando se requiera; esto, por cuanto, se considera que los actos del servicio pueden ser de ordinario conocimiento dado su carácter público.
- e) Que el empleado público actúe con discreción respecto de hechos o de informaciones que pueda conocer durante el ejercicio de la labor, actuando de acuerdo a los deberes y derechos que, como tal ostenta.
- f) Que el empleado público actúe sin adoptar represalias o algún tipo de coacción contra otros servidores públicos u otras personas.
- g) Que el empleado público, actúe resguardando, conservando y haciendo uso racional de los bienes del Estado que le fueren asignados o que utilice por ocasión de la función, sin beneficiarse personalmente de ellos.
- h) Que el empleado público, actúe con responsabilidad, cumpliendo cabalmente, integralmente y respetuosamente, cada una de sus funciones, respetando los derechos de los administrados.
- i) Que el empleado público, mantenga relaciones, con los demás y al interior o fuera de la entidad, sin que se vean inmersos sus intereses personales, laborales o económicos.
- j) Que el empleado público, pese al cargo que ocupe, ya sea éste de dirección o no, no procure ventajas o beneficios indebidos, para sí o para terceros.
- k) Que el empleado público, no realice actividades de proselitismo político, a favor o en contra de partidos políticos o de candidatos; para lo cual, no convendrá utilizar ni la infraestructura de la entidad, ni los bienes o recursos del Estado.
- l) Que el empleado actúe haciendo buen uso de la información privilegiada con la que cuenta, básicamente, si se trata de transacciones u operaciones financieras a las que tiene acceso o sobre las cuales conoce por el ejercicio

del cargo que ostenta. Asimismo, debe impedir el uso impropio de esta información para algún beneficio particular.

- m) Que el empleado no ejerza presiones, amenazas o acoso sexual contra otros servidores públicos o subordinados que constituyan afectación a la dignidad o inducir a la realización de acciones dolosas.
- n) Que el empleado público comunique, a su superior o a las instancias correspondientes de la entidad, respecto de cualquier acto contrario a lo señalado en la Ley del Código de Ética de la Función Pública.

Agregado a lo anotado, la Ley del Código de Ética de la Función Pública, reconoce en el artículo 9, que el Órgano de la Alta Dirección de cada entidad pública, es el encargado de ejecutar, al interior de la institución de su competencia, las medidas para promover la cultura de probidad, transparencia, justicia y servicio público, señaladas en dicha Ley y que, esencialmente, constituyen principios y deberes de la función pública. Al mismo tiempo, el referido Órgano se encuentra facultado para establecer los mecanismos e incentivos que permitan una correcta, transparente y leal actuación de los servidores del Estado. Dentro de las actividades que puede efectuar se encuentran, según lo dispone la normativa en el artículo 9.2, las siguientes:

- a) Difundir el Código de Ética de la Función Pública.
- b) Diseñar, establecer, aplicar y difundir los incentivos y estímulos a los servidores públicos que cumplan con los principios, deberes y obligaciones del presente Código y respeten sus prohibiciones.
- c) Desarrollar campañas educativas sobre las sanciones para los servidores públicos que tengan prácticas contrarias a los principios establecidos en el presente Código.

De esto, es de apreciar que el legislador, de algún modo, se encuentra reconociendo la importancia de que el empleado público conozca la normativa cuyo contenido desarrolla el aspecto conductual ético que le corresponde aplicar, por un lado; pero, por otra parte, del rol que comprometiera realizar a la Administración Pública, especificando para dicho fin, al órgano de Alta Dirección de la Entidad Pública, en particular, quien se encargará de pormenorizar los incentivos y los estímulos que pudieran otorgarse a los servidores que observen las normas establecidas en el Código de Ética de la Función Pública así como las campañas educativas de difusión de sanciones a atribuir en caso de incumplimiento de las disposiciones del mencionado Código.

No obstante, por nuestra parte, a fin de coadyuvar a la concretización de las conductas antes destacadas, proponemos que la entidad de la Administración Pública debiera considerar las conductas siguientes:

- a) Que la entidad de la Administración Pública, a la que pertenece el empleado, establezca normas éticas en un documento específico; y, las dé a conocer a todos sus empleados para que, claro está, conociendo tales disposiciones, sus destinatarios puedan realizarlas conforme corresponde.
- b) Que la entidad de la Administración Pública brinde constante capacitación al empleado, en las siguientes materias:
  - En asuntos de su competencia o función, para saber qué hacer y cómo desempeñarse; así como, en materias de autoconocimiento personal y de relaciones interpersonales.
  - En relación a cómo desempeñarse en el cargo y en la importancia de una actuación neutral.
  - Respecto a la importancia de observar los derechos y los deberes como tal.
  - En cuanto a cómo debe custodiar los bienes del Estado y su responsabilidad frente al uso y manejo de los mismos.
  - Acerca de las conductas cometidas por empleados públicos y que constituyan delitos, para no incurrir en ellas; también, en cuanto a las prohibiciones en las cuales se encuentra inmerso el empleado así como a las sanciones que correspondiere en caso de incurrir en conductas no permitidas, tales como: el acoso sexual, el hostigamiento, la no realización de actividades de proselitismo político, la no realización de amenazas, etc.
- c) Que la entidad de la Administración Pública establezca, como parte de sus reglas primarias, a la transparencia y a la satisfacción del interés del administrado; ello permitirá, a la Administración Pública, dar a conocer su actuación y acercarse al administrado, en tanto usuario de servicios brindados por la entidad.

De otro lado, es oportuno precisar que, conforme se anota en el artículo 10.1 de la Ley materia de tratamiento, el incumplimiento de las conductas éticas descritas en el Código de Ética de la Función Pública y contenidas como principios, deberes y prohibiciones de la función pública, no solo constituye infracción al Código, sino que da lugar a la atribución de responsabilidad pasible de sanción.

Empero, conforme a lo anotado en el artículo 7 y en el Capítulo I del Título IV: Sanciones y Procedimiento, del D.S N.º 033-2005-PCM-Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, del 18 de abril de 2005, la Comisión de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la entidad de la Administración Pública, que corresponda, es competente para atribuir sanción al empleado público en caso cometa infracciones al Código de Ética de la Función Pública.

Las infracciones pueden ser leves o graves; y, dependiendo del tipo de infracción se atribuirá sanción; correspondiendo las sanciones de: amonestación, suspensión y/o multa (hasta de 12 Unidades Impositivas Tributarias) en caso de infracción leve y, en el supuesto de infracción grave, se atribuirá las sanciones de: resolución contractual, destitución, despido y/o multa (hasta de 12 Unidades Impositivas Tributarias).

Asimismo, las sanciones pueden ser aplicables a los empleados públicos como a las personas que ya no desempeñan función pública, claro está, atendiendo a criterios de razonabilidad y de proporcionalidad. En cuanto a las primeras, las personas que mantienen vínculo laboral podrán ser sancionadas con las sanciones de amonestación, suspensión temporal en el ejercicio de sus funciones, sin goce de remuneraciones, hasta por un año, y destitución o despido; y, en caso de que la persona desempeñe función pública pero no mantenga vínculo laboral con la entidad donde cometió la infracción, podrá atribuirse las sanciones de multa (hasta de 12 Unidades Impositivas Tributarias) o de resolución contractual. En cuanto a las segundas, esto es, tratándose de personas que, al momento de determinarse la sanción aplicable, no desempeñan función pública, la sanción a atribuir será una multa (hasta de 12 Unidades Impositivas Tributarias).

Consideramos que el tema de sanciones reviste prudencia; y, resaltamos, la disposición normativa que expresa el sancionar a la persona que, no desempeñando función pública al momento de la determinación de la sanción, hubiera cometido infracción; ello, supone, consideramos, el reconocimiento, en sentido amplio del término, de que los actos cometidos y configurados legítimamente como infracciones, no pueden dejar de ser sancionados por el no ejercicio de la función. Sin embargo, sobre este particular, indicamos que, nada obsta instituir otro tipo de sanciones, además de la multa, a quienes hubieran cometido infracción pero que, al momento de la determinación de la sanción no ejerzan función pública; este aspecto será materia de otro trabajo.

Finalmente, es de apuntar que, las personas o empleados públicos sancionados por infracción a las disposiciones del Código de Ética de la Función Pública, serán anotados en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y

Despido. Se registrará: los datos personales del servidor, la sanción impuesta, el tiempo de duración y la causa de la misma. A su vez, según el artículo 13.3 de la Ley glosada, la inscripción en el Registro tiene una duración de un año contado desde la culminación de la sanción. Sobre este último aspecto, nos parece que el periodo debiera ser mayor, por lo menos el de dos años; esto, considerando de que, toda infracción cometida por parte de un empleado público provoca detrimento al regular funcionamiento de la Administración Pública como tal.

De lo anotado, es de colegir que, la Ley del Código de Ética de la Función Pública se comporta como instrumento normativo directriz para la actuación de la persona vinculada al Estado; por consiguiente, su aplicación deviene en ineludible.

#### **IV. El comportamiento ético del empleado público como requisito necesario para la consolidación de los fines de la función pública**

El comportamiento ético del empleado público es un factor imperioso para el regular desenvolvimiento tanto del empleado como de la Administración Pública. Esto es así, por cuanto, las conductas, anotadas líneas arriba, importan acciones concretas que, al ser observadas, favorecerán sobremanera a la persona que las cumple —en tanto empleado público— y a la entidad de la Administración a la que se halla, dicho sujeto, vinculado laboralmente. Abundando al respecto, anótese, en primer término, que la persona o empleado público realizará actuación a nombre o en representación del Estado, desempeñando, para éste último, una función determinante sin la cual dicho órgano no tendría visibilidad toda vez que, «al Estado no lo advertimos de forma corpórea sino a través de sus acciones» (Ferrero R, 2000, p. 44) y quienes realizan la actividad estatal, específicamente, son las personas las cuales, a través del ejercicio de funciones, de competencias y de atribuciones, legalmente conferidas, actúan y orientan su proceder al cumplimiento de los fines de la función pública; he allí la importancia del recurso humano dentro del Estado.

A su vez; la tendencia actual, para un óptimo ejercicio de la función pública, es incorporar y reconocer el cometido de administrar las organizaciones con las personas; por ello, se puntualiza:

(...) hoy se habla de administrar con las personas; es decir, de una administración que se refiere a la organización y también a sus colaboradores y asociados internos, que son quienes más entienden de ella, de

sus negocios y de su futuro. Se trata de una nueva visión de las personas, ya no como un recurso de la organización, como objetos serviles o simples sujetos pasivos del proceso, sino fundamentalmente como sujetos activos que toman decisiones, emprenden acciones, crean innovaciones y agregan valor a las organizaciones. Es más, la persona es vista como un agente proactivo, dotado de visión propia y, sobre todo, de inteligencia, que es la mayor de las habilidades humanas, la más avanzada y sofisticada. (Chiavenato, 2009)

En tal sentido, la persona —con actitud ética— se ha convertido en un elemento de interés para la actividad de gestión del Estado; exigiendo, así, que dicho ente enfoque su accionar al tratamiento de ésta, particularmente, coadyuvando a que la propia persona conozca su significativo rol, tanto dentro de la entidad como para el cumplimiento de los fines de la función pública. Entonces, al conocer ello, el empleado del Estado, por iniciativa propia, realizará acciones, tales como: se preparará o capacitará para ejercer la tarea que ejecuta, persiguiendo, para esto, contar con especializaciones cognitivas en la materia así como ostentar conocimientos particulares en torno a la actividad organizacional; pero, sobre todo, dicho servidor comprenderá lo que tiene que hacer como parte de sus competencias y atribuciones que la ley le indica realizar dentro de un marco ético-moral, valorando la importancia que, como colaborador, ostenta dentro de la Administración Pública.

Por otra parte, la observancia del comportamiento ético por parte del empleado público, es de beneficio para la Administración Pública; pues, al encontrarse, la misma, compuesta por personas éticamente responsables, los servicios públicos que ofrece el Estado a través de sus entidades, serán brindados con eficiencia y eficacia, por decir lo menos; de manera que, la satisfacción de los usuarios y por ende, el interés general, se verá exteriorizado. Asimismo, se logrará cumplir una de las finalidades de la función pública, que es el servicio a la nación, cuya importancia es implícita en un Estado que precia ser una organización que asiste al ciudadano, ayudándolo a satisfacer sus necesidades y coadyuvando, así, al logro del goce de una vida en condiciones dignas, en un plano de igualdad y de respeto por los derechos fundamentales.

En consecuencia, la actuación del empleado público es determinante para concretar los fines de la función pública. Por consiguiente, se hace inexcusable que la Administración pública cuente con personal que, al entender el sentido de su notable rol, actúe observando los principios, los deberes y las prohibiciones legalmente inscriptas. De esta forma, se considerará, a la Ley del Código de Ética de la Función Pública, como un instrumento normativo revestido de efectividad.

## V. Conclusiones

- En el Perú, el ejercicio de la función pública presenta determinada problemática fáctica; la cual es retratada, esencialmente, a partir de los comportamientos del personal titular de dicha función; quienes, consideramos, desconocen su rol de servicio al interior de la Administración Pública e incumplen principios y deberes que revisten eticidad.
- La Ley del Código de Ética en la Función Pública, se configura como instrumento normativo cuyo cumplimiento coadyuva a la concreción de los fines de la función pública; así como, reconoce, en su contenido, explícitas disposiciones que importan conductas éticas que debieran asumir los empleados estatales, bajo responsabilidad.
- El comportamiento ético del empleado público es un requisito necesario para la consolidación de los fines de la función pública, se configura como factor que ayuda a entender el significativo rol del empleado público y, de algún modo, hace posible fortalecer un Estado con actuación transparente y con enfoque en el interés del ciudadano, a quien sirve.

## VI. Lista de referencias

- CHIAVENATO, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (Tercera ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Congreso de La República Del Perú. (12 de Agosto de 2002). *Ley del Código de Ética de la Función Pública*. Lima.
- FERRERO R, R. (2000). *Ciencia Política. Teoría del Estado y Derecho Constitucional General y Comparado*. Lima: Grijley.
- GESTIÓN. (21 de 01 de 2020). *Gestión*. Obtenido de <https://gestion.pe/peru/politica/corrupcion-de-funcionarios-ministerio-publico-obtuvo-mas-de-1500-condenas-por-corrupcion-contra-funcionarios-noticia/?ref=gesr>
- Sentencia del Tribunal Constitucional, 05057-2013-PA/TC (Tribunal Constitucional 16 de Abril de 2015). Obtenido de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/05057-2013-AA.pdf>
- SERVIR-GPGRH. (s.f.). *SERVIR*. Obtenido de <http://files.servir.gob.pe/WWW/files/biblioteca/SERVIR%20-%20El%20servicio%20civil%20peruano%20-%20Cap2.PDF>