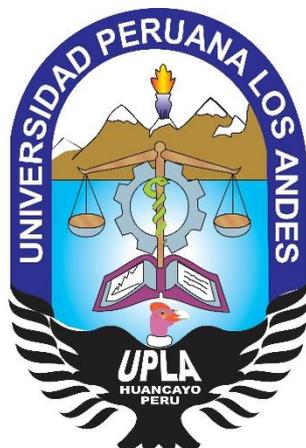


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

- TITULO : LA TIPIFICACIÓN ADECUADA DE LAS SANCIONES Y LA SOLUCIÓN CORRECTA DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS DE LOS SERVIDORES Y FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAYACAJA - 2019**
- PARA OPTAR : EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADA**
- AUTOR : ANA CECILIA QUISPE BOLAÑOS**
- ASESOR : MAG. CAROLINE ISABELLE TAPIA FLORES**
- LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : DESARROLLO HUMANO Y DERECHOS**
- RESOLUCIÓN DE EXPEDITO : N°: 2529-DFD-UPLA-2020**

HUANCAYO – PERU

2020

ASESOR:
MAG. CAROLINE ISABELLE TAPIA FLORES

DEDICATORIA

El presente trabajo investigativo va dedicado principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados y a mis padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por guiarme a lo largo de mi existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

Gracias a mis padres: Esteban y Carmen, por ser los principales promotores de mis sueños, por confiar y creer en mis expectativas, por los consejos, valores y principios que me han inculcado.

Agradezco a los docentes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de mi profesión.

RESUMEN

La Investigación abordó la problemática: ¿En qué medida la tipificación adecuada de las sanciones incidirá en la solución correcta de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja - 2019?; siendo el Objetivo: Determinar en qué medida la tipificación adecuada de las sanciones incidirá en la solución correcta de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja – 2019; La Investigación se ubica dentro del Tipo investigación Jurídico Básica; en el Nivel Explicativo; Se utilizó para contrastar la Hipótesis, los Métodos: Inductivo – Deductivo y Analítico - Sintético; así mismo Métodos Particulares como el Exegético y Sociológico: Con un Diseño No experimental transeccional y un Tipo de Muestreo Probabilístico Simple. Para la Recolección de Información se utilizó los instrumentos como el cuestionario de preguntas y la ficha de análisis documental; llegándose a la conclusión de que la tipificación adecuada de las sanciones mediante el Cuadro de Faltas de Carácter Disciplinario y Sanciones para la Determinación de la Responsabilidad Administrativa Disciplinaria incide favorablemente en la solución correcta de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja – 2019, puesto que se cuenta con un instrumento técnico normativo que ayuda a deslindar de manera correcta y oportuna la responsabilidad del procesado.

Palabras clave: tipificación adecuada, sanciones, solución, Procedimiento Administrativo Disciplinario, servidores, funcionarios, principio de proporcionalidad, principio de razonabilidad, conducta administrativa.

ABSTRACT

The Research addressed the problem: To what extent will the appropriate classification of the sanctions affect the correct solution of the Administrative Disciplinary Procedures of the servers and officials of the Provincial Municipality of Tayacaja - 2019 ?; being the Objective: To determine to what extent the appropriate typification of the sanctions will affect the correct solution of the Administrative Disciplinary Procedures of the servants and officials of the Provincial Municipality of Tayacaja - 2019; The Research is located within the Basic Legal Research Type; at the Explanatory Level; It was used to test the Hypothesis, the Methods: Inductive - Deductive and Analytical - Synthetic; Likewise, Particular Methods such as Exegetical and Sociological: With a non-experimental transectional design and a type of simple probabilistic sampling. For the Collection of Information, instruments such as the questionnaire and the document analysis sheet were used; concluding that the appropriate classification of the sanctions through the Disciplinary Offenses and Penalties for the Determination of Disciplinary Administrative Responsibility has a favorable impact on the correct solution of the Disciplinary Administrative Procedures of the servants and officials of the Provincial Municipality de Tayacaja - 2019, since there is a normative technical instrument that helps to properly and timely demarcate responsibility for processing.

Keywords: adequate classification, sanctions, solution, Disciplinary Administrative Procedure, servants, officials, principle of proportionality, principle of reasonableness, administrative conduct.

ÍNDICE

CARATULA	i
ASESOR	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
ÍNDICE	vii
INTRODUCCIÓN	xii

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	15
1.1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	26
A. Problema general.....	26
B. Problemas específicos	26
1.1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	27
1.1.3.1. Justificación teórica	27
1.1.3.2. Justificación social.....	27
1.1.3.3. Justificación metodológica.....	28
1.1.4. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	28
1.1.4.1. Delimitación temporal	28

1.1.4.2. Delimitación espacial.....	28
1.1.4.3. Delimitación social.....	28
1.1.4.4. Delimitación conceptual.....	29
1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	29
1.2.1. Objetivo General.....	29
1.2.2. Objetivos Específicos.....	29
1.3. HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN.....	30
1.3.1. HIPÓTESIS.....	30
1.3.1.1. Hipótesis General.....	30
1.3.1.2. Hipótesis específicas.....	30
1.3.2. VARIABLES.....	31
1.3.2.1. Identificación de variables.....	31
1.3.2.2. Definición conceptual de las variables.....	31
1.3.2.3. Proceso de operacionalización de variables.....	32

CAPITULO II

MARCO TEORICO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	33
2.2. MARCO HISTÓRICO.....	36
2.3. BASES TEORICAS DE LA INVESTIGACION.....	39
2.3.1. La Administración Pública.....	39
2.3.1.1. El Servicio Público.....	40
2.3.1.2. Régimen Jurídico de la Función Administrativa. La Responsabilidad de la Función Pública.....	41
2.3.2. Procedimiento Administrativo.....	44

A) Definición	44
B) Finalidad del Procedimiento Administrativo	44
C) Clasificación de los Procedimientos Administrativos	45
C.1. Procedimiento Administrativo de oficio	45
C.2. Procedimiento Inicializados a Pedido de Parte	48
C.2.1. Procedimiento de aprobación automática	48
C.2.2. Procedimiento de evaluación previa.....	49
2.3.3. Procedimiento Administrativo Disciplinario	49
2.3.3.1. Ámbito de aplicación personal del régimen disciplinario	53
2.3.4. Principios del Procedimiento Administrativo	54
2.4. MARCO CONCEPTUAL.....	60
2.5. MARCO FORMAL O LEGAL.....	62

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN	65
A) Métodos generales de investigación	65
B) Métodos Particulares de Investigación.....	65
3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN	66
3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	66
3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	66
3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA	67
3.5.1. Población.....	67
3.5.2. Muestra.....	67
3.6. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	68
3.6.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	68

A) Técnicas de recolección de datos	68
B) Instrumentos de recolección de datos	68
3.6.2. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	69

CAPITULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. PRESENTACION DE LOS RESULTADOS.....	70
4.1.1. PRIMERA HIPOTESIS ESPECÍFICA.....	70
4.1.2. SEGUNDA HIPOTESIS ESPECÍFICA	75
4.1.3. TERCERA HIPOTESIS ESPECÍFICA.....	79
4.1.4. HIPOTESIS GENERAL.....	86
4.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS	94
4.2.1. PRIMERA HIPOTESIS ESPECÍFICA.....	94
4.2.2. SEGUNDA HIPOTESIS ESPECÍFICA	95
4.2.3. TERCERA HIPOTESIS ESPECÍFICA.....	96
4.2.4. HIPOTESIS GENERAL.....	98
4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	99
4.3.1. PRIMERA HIPOTESIS ESPECÍFICA.....	99
4.3.2. SEGUNDA HIPOTESIS ESPECÍFICA	104
4.3.3. TERCERA HIPOTESIS ESPECÍFICA.....	107
4.3.4. HIPOTESIS GENERAL.....	109
4.4. PROPUESTA JURIDICA CIENTIFICA.....	111
CONCLUSIONES.....	116

RECOMENDACIONES	117
REFERENCIA BIBLIOGRAFICA.....	118
ANEXOS	121

INTRODUCCIÓN

Se ha identificado una problemática en el ámbito administrativo cuando los empleados o funcionarios de la administración pública cometen una falta disciplinaria y a raíz de ello el Secretario Técnico, realiza la precalificación de la denuncia o verifica los informes de control, luego el informe de precalificación es remitido al órgano instructor (el órgano instructor es según el tipo de sanción) para que se dé inicio al PAD. El informe de precalificación entre otros registros debe contener la propuesta de sanción, sanción que es formulada a criterio del Secretario Técnico, quien tiene la potestad de proponer desde una amonestación escrita, suspensión, cese temporal o destitución, las cuales en su mayoría no están o no son proporcionales a la falta disciplinaria cometida y a las consecuencias de la falta cometida. Asimismo, el órgano instructor al recibir el informe de precalificación, para dar inicio al PAD, puede tomar en consideración la propuesta de sanción del Secretario Técnico o apartarse de ella, con la debida fundamentación, la cual puede ocasionar que se cometa arbitrariedades al imponer la sanción o que se permita que una determinada falta disciplinaria no sea sancionada adecuadamente según la gravedad, ello en merito a que en los gobiernos locales los funcionarios y servidores son elegidos por favores políticos y que no tienen un perfil profesional, y tanto el secretario técnico como a los que les corresponde el papel de órgano instructor al no ser abogados o conocer la aplicación de las normas, pueden aplicar las sanciones sin aplicar una proporcionalidad entre la falta cometida y la sanción.

Esta problemática es la que fue estudiada en la investigación y producto de la propuesta realizada se pretendió dar una solución jurídica coherente.

En tal sentido la presente investigación ha estudiado el siguiente problema de investigación: ¿En qué medida la tipificación adecuada de las sanciones incidirá en la solución correcta de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja - 2019? y cuya realización se justifica porque en la administración pública y en particular en el Municipalidad Provincial de Tayacaja cuando se desarrolla un Procedimiento Administrativo Sancionador y se impone las sanciones respectivas se han cometido y se pueden ocasionar arbitrariedades o se podría permitir que una determinada falta disciplinaria no sea sancionada adecuadamente según la gravedad, a causa de que no se cuenta con un cuadro de faltas disciplinarias y sanciones al igual que el PAS, bajo este contexto mediante la investigación se contribuye producto del análisis científico y jurídico del Procedimiento Administrativo Sancionador un cuadro de faltas disciplinarias y sanciones, el que permite que una falta disciplinaria sea sancionada adecuadamente según la gravedad del caso.

Asimismo la hipótesis contrastada fue que la tipificación adecuada de las sanciones incidirá favorablemente en la solución correcta de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja – 2019, puesto que se contará con un instrumento técnico normativa que ayudará a deslindar de manera correcta y oportuna la responsabilidad del procesado.

Se ha estructurado en cuatro capítulos la presente investigación, los que en resumida cuenta contienen:

El Capítulo Primero: Planteamiento del Problema; se desarrolló la descripción y formulación del problema, así mismo la justificación y delimitación del problema; los objetivos y las hipótesis de investigación.

El Capítulo Segundo: Marco Teórico de la Investigación, contiene los antecedentes de la investigación, el marco histórico, las bases teóricas, el marco formal o legal y la definición de términos o conceptos.

El Capítulo Tercero: Metodología de la Investigación; contiene los métodos generales y particulares utilizados, el tipo, nivel y diseño de investigación y también la población y muestra de investigación.

El Capítulo Cuarto: Resultados de la Investigación; contiene los resultados del procesamiento de la información producto de la encuesta formulada; la contrastación estadística de las hipótesis y la discusión realizada para cada hipótesis planteada.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

Actualmente, con la promulgación del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, a partir del 14 de setiembre de 2014, el Régimen Disciplinario es de aplicación común a todos los Regímenes Laborales de la Administración Pública (DL. 276, DL. 728, DL. 1057 cas).

El Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) para que sea iniciado al servidor o funcionario que comete una falta disciplinaria, previamente debe ser denunciado o informado a la Secretaria Técnica de Procedimientos Disciplinarios, el cual está a cargo del secretario técnico, quien es designado por el titular de la entidad (máxima autoridad administrativa, en los gobiernos locales es el Gerente Municipal), así mismo el secretario técnico puede ser abogado o cualquier servidor o funcionario que tenga un vínculo laboral.

El Secretario Técnico, realiza la precalificación de la denuncia o verifica los informes de control, luego el informe de precalificación es remitido al órgano instructor (el órgano instructor es según el tipo de

sanción) para que se dé inicio al PAD. El informe de precalificación entre otros registros debe contener la propuesta de sanción. El problema surge en la propuesta de sanción, toda vez que esta es realizada a criterio del Secretario Técnico, quien tiene la potestad de proponer desde una amonestación escrita, suspensión, cese temporal o destitución, las cuales en su mayoría no están o no son proporcionales a la falta disciplinaria cometida y a las consecuencias de la falta cometida.

Asimismo, el órgano instructor al recibir el informe de precalificación, para dar inicio al PAD, puede tomar en consideración la propuesta de sanción del Secretario Técnico o apartarse de ella, con la debida fundamentación, la cual puede ocasionar que se cometa arbitrariedades al imponer la sanción o que se permita que una determinada falta disciplinaria no sea sancionada adecuadamente según la gravedad, ello en merito a que en los gobiernos locales los funcionarios y servidores son elegidos por favores políticos y que no tienen un perfil profesional, y tanto el secretario técnico como a los que les corresponde el papel de órgano instructor al no ser abogados o conocer la aplicación de las normas, pueden aplicar las sanciones sin aplicar una proporcionalidad entre la falta cometida y la sanción. Este problema respecto a la aplicación de las sanciones, no ocurre en la Contraloría en el Procedimiento Administrativo Sancionador (PAS), toda vez que se cuenta con el instrumento idóneo que permite identificar en un cuadro, tanto las infracciones disciplinarias, su calificación y sanción correspondiente.

DECRETO SUPREMO N° 023-2011-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29622 denominado **“Reglamento de Infracciones y sanciones para la responsabilidad administrativa funcional derivada de los informes emitidos por los órganos del sistema nacional de control”**.

Art. 15° Escala de sanciones, el cual señala “Las Sanciones por cada una de las infracciones graves o muy graves, por

Responsabilidad Administrativa Funcional se encuentran especificados en el anexo del reglamento denominado: CUADRO DE INFRACCIONES Y SANCIONES APLICABLES POR RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA FUNCIONAL DERIVADOS DE LOS INFORMES EMITIDOS POR LOS ÓRGANOS DEL SISTEMA NACIONAL DE CONTROL POR INFRACCIONES GRAVES Y MUY GRAVES.

N°	INFRACCION	CALIFICACION	SANCION
INFRACCIONES POR INCUMPLIR EL MARCO LEGAL APLICABLE A LAS ENTIDADES Y LAS DISPOSICIONES RELACIONADAS A LA ACTUACION FUNCIONAL DEL FUNCIONARIO O SERVIDOR PUBLICO			
1	Incumplir las normas que regulan el acceso a la función pública, o, en general, el acceso a las entidades y órganos que, bajo cualquier denominación, forman parte del Estado, incluyendo aquellas que conforman la actividad empresarial del Estado y las Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú, sea en beneficio propio o de terceros.	GRAVE	Suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, no menor e 180 ni mayor de 360 días, o inhabilitación no menor de 1 ni mayor de 2 años.
2	Incurrir en la contravención al mandato legal que prohíbe la doble percepción de ingresos en el sector público, dando lugar a la generación de perjuicio económico para el Estado o grave afectación al servicio público.	MUY GRAVE	Inhabilitación para el ejercicio de la función pública, no menor de 2 ni mayor de 4 años.
3	Incumplir las disposiciones que regulan el régimen de ingresos, remuneraciones, dietas o beneficios de cualquier índole de los funcionarios y servidores públicos.	GRAVE	Suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, no menor de 180 ni mayor de 360 días, o inhabilitación no menor de 1 ni mayor de 2 años.
4	Disponer, autorizar, aprobar, elaborar o ejecutar, en perjuicio del Estado e incumpliendo las disposiciones que los regulan, la aprobación, el cambio o la modificación de los planes, estipulaciones, bases, términos de referencia y condiciones relacionadas a procesos de selección, concesión, licencia, subasta o cualquier otra operación o procedimiento a cargo del Estado, incluyendo los referidos a la ejecución de contratos de cualquier índole.	GRAVE	Suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, no menor de 180 ni mayor de 360 días, o inhabilitación no menor de 1 ni mayor de 2 años.
	AGRAVANTES: Perjuicio económico o grave afectación al servicio público.	MUY GRAVE	Inhabilitación para el ejercicio de la función pública, no menor de 2 ni mayor de 4 años.

5	Disponer, autorizar, aprobar o ejecutar, en perjuicio del Estado e incumpliendo las disposiciones que los regulan, la aprobación, el cambio o la modificación o suscripción de adenda a contratos de cualquier índole.	GRAVE	Suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, no menor de 180 ni mayor de 360 días, o inhabilitación no menor de 1 ni mayor de 2 años.
	AGRAVANTE: Perjuicio económico o grave afectación al servicio público.	MUY GRAVE	Inhabilitación para el ejercicio de la función pública, no menor de 2 ni mayor de 4 años.
6	Incumplir las disposiciones que regulan la determinación del valor referencial, dando lugar a precios notoriamente superiores o inferiores a los de mercado, sea en beneficio propio o de terceros, generando perjuicio económico para el Estado o grave afectación al servicio público.	MUY GRAVE	Inhabilitación para el ejercicio de la función pública, no menor de 2 ni mayor de 4 años.
7	Contratar bienes, servicios u obras sin proceso de selección, simulando su realización o de forma fraudulenta, cuando la normativa prevea su obligatoria realización, dando lugar a la generación de perjuicio al Estado, excepto en los casos en que los montos de la contratación correspondan a una adjudicación de menor cuantía.	GRAVE	Suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, no menor de 180 ni mayor de 360 días, o inhabilitación no menor de 1 ni mayor de 2 años.
	AGRAVANTE: Perjuicio económico o grave afectación al servicio público.	MUY GRAVE	Inhabilitación para el ejercicio de la función pública, no menor de 2 ni mayor de 4 años.
8	Incumplir las disposiciones que regulan las causales y procedimientos para la exoneración de los procesos de selección para la contratación de bienes, servicios y obras, en aquellos casos que dicho incumplimiento genere perjuicio al Estado.	GRAVE	Suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, no menor de 180 ni mayor de 360 días, o inhabilitación no menor de 1 ni mayor de 2 años.
	AGRAVANTE: Perjuicio económico o grave afectación al servicio público.	MUY GRAVE	Inhabilitación para el ejercicio de la función pública, no menor de 2 ni mayor de 4 años.
9	Hacer declaración falsa acerca de medición o valoración en obras, adquisición de bienes o de cualquier otro servicio o prestación a cargo del Estado, o acerca de cantidad, peso, medida, calidad o características de mercancías o bienes suministrados a cualquiera de las entidades, generando perjuicio al Estado.	GRAVE	Suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, no menor de 90 ni mayor de 360 días, o inhabilitación no menor de 1 ni mayor de 2 años.
	AGRAVANTE: Perjuicio económico o grave afectación al servicio público.	MUY GRAVE	Inhabilitación para el ejercicio de la función pública, no menor de 2 ni mayor de 3 años.

10	Aprobar o ejecutar operaciones o gastos no autorizados por ley o reglamento, o aceptar garantías insuficientes, no solicitarlas o no ejecutarlas cuando estuviera obligado, ocasionando perjuicio al Estado.	GRAVE	Suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, no menor de 90 ni mayor de 360 días, o inhabilitación no menor de 1 ni mayor de 2 años.
	AGRAVANTE: Perjuicio económico o grave afectación al servicio público.	MUY GRAVE	Inhabilitación para el ejercicio de la función pública, no menor de 2 ni mayor de 3 años.
11	Usar los recursos públicos sin la estricta observancia de las normas pertinentes o influir de cualquier forma para su aplicación irregular, ocasionando perjuicio al Estado.	GRAVE	Suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, no menor de 60 ni mayor de 360 días, o inhabilitación no menor de 1 ni mayor de 2 años.
	AGRAVANTE: Perjuicio económico o grave afectación al servicio público.	MUY GRAVE	Inhabilitación para el ejercicio de la función pública, no menor de 2 ni mayor de 4 años.
12	El incumplimiento funcional que dé lugar a la contaminación o a la falta de remediación del vertido de residuos sólidos, líquidos, gaseosos o de cualquier otra naturaleza por encima de los límites establecidos, y que causen o puedan causar perjuicio o alteraciones en la flora, fauna y recursos naturales.	MUY GRAVE	Inhabilitación para el ejercicio de la función pública, no menor de 2 ni mayor de 4 años.
13	El incumplimiento funcional que dé lugar a que se envenene, contamine o adultere aguas o sustancias alimenticias o medicinales, destinadas al consumo o bienes destinados al uso público, y que causen o puedan causar perjuicio a la salud.	MUY GRAVE	Inhabilitación para el ejercicio de la función pública, no menor de 2 ni mayor de 4 años.
14	El incumplimiento funcional que dé lugar a que se extraiga o deprede especies de flora o fauna en épocas, cantidades, talla y zonas que son prohibidas o vedadas, o que se utilice métodos prohibidos o declarados ilícitos, o facilitando o alterando irregularmente el respectivo permiso.	MUY GRAVE	Inhabilitación para el ejercicio de la función pública, no menor de 2 ni mayor de 4 años.
15	El incumplimiento funcional que dé lugar a que se asiente, deprede, explore, excave, remueva o afecte monumentos arqueológicos prehispánicos o que conformen el patrimonio cultural de la nación, conociendo su carácter; o, permite que se destruya, altere, extraiga del país o que se comercialice bienes del patrimonio cultural; o que no se les retorne de conformidad con la autorización concedida.	MUY GRAVE	Inhabilitación para el ejercicio de la función pública, no menor de 2 ni mayor de 4 años.

16	Autorizar o ejecutar la disposición de bienes integrantes del patrimonio de las entidades, así como la prestación de servicio por parte de ellas, por precios inferiores a los de mercado, cuando dicha disposición no hubiera sido autorizada por disposición legal expresa.	GRAVE	Suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, no menor de 180 ni mayor de 360 días, o inhabilitación no menor de 1 ni mayor de 2 años.
	AGRAVANTE: Perjuicio económico o grave afectación al servicio público.	MUY GRAVE	Inhabilitación para el ejercicio de la función pública, no menor de 2 ni mayor de 4 años.
17	Incumplir las disposiciones legales que regulan expresamente su actuación funcional, generando grave perjuicio al Estado.	GRAVE	Suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, no menor de 180 ni mayor de 360 días, o inhabilitación no menor de 1 ni mayor de 2 años.
	AGRAVANTE: Perjuicio económico, grave afectación al servicio público, afectación a la vida o a la salud pública.	MUY GRAVE	Inhabilitación para el ejercicio de la función pública, no menor de 2 ni mayor de 5 años.
18	Autorizar o ejecutar la transferencia en beneficio propio o de persona natural o jurídica, de los bienes, rentas, importes o valores integrantes del patrimonio de la entidad, sin observancia de las disposiciones legales aplicables al caso, ocasionando perjuicio al Estado.	GRAVE	Suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, no menor de 180 ni mayor de 360 días, o inhabilitación no menor de 1 ni mayor de 2 años.
	AGRAVANTE: Perjuicio económico o grave afectación al servicio público.	MUY GRAVE	Inhabilitación para el ejercicio de la función pública, no menor de 2 ni mayor de 3 años.
INFRACCIONES POR TRASGRESIÓN DE LOS PRINCIPIOS, DEBERES Y PROHIBICIONES ESTABLECIDAS EN LAS NORMAS DE ETICA Y PROBIDAD DE LA FUNCION PUBLICA			
19	Ejercer profesión o prestar servicios en las entidades sin reunir los requisitos requeridos para el puesto o cargo, o haciendo uso de título o grado académico falsos, causando perjuicio al Estado.	GRAVE	Suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, no menor de 90 ni mayor de 360 días, o inhabilitación no menor de 1 ni mayor de 2 años.
	AGRAVANTE: Perjuicio económico o grave afectación al servicio público.	MUY GRAVE	Inhabilitación para el ejercicio de la función pública, no menor de 2 ni mayor de 3 años.
Infraacciones contra el principio de veracidad			
20	Faltar a la verdad o incurrir en cualquier forma de falsedad en los procedimientos en que participe con ocasión de su función o cargo, generando perjuicio económico para el Estado o grave afectación al servicio público.	MUY GRAVE	Inhabilitación para el ejercicio de la función pública, no menor de 2 ni mayor de 4 años.

21	Elaborar, usar o presentar un documento falso o adulterado que sea necesario para probar un derecho, obligación o hecho en los procedimientos en que participe con ocasión de su función o cargo, ocasionando perjuicio al Estado.	GRAVE	Suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, no menor e 180 ni mayor de 360 días, o inhabilitación no menor de 1 ni mayor de 2 años.
	AGRAVANTE: Perjuicio económico o grave afectación al servicio público.	MUY GRAVE	Inhabilitación para el ejercicio de la función pública, no menor de 2 ni mayor de 4 años.
22	Omitir intencionalmente consignar una declaración que debería constar en documento que le corresponde emitir en el ejercicio de la función o cargo, generando perjuicio o grave afectación al servicio público.	MUY GRAVE	Inhabilitación para el ejercicio de la función pública, no menor de 2 ni mayor de 4 años.
Infracciones contra el principio de lealtad y obediencia			
23	Ejercer funciones que no le han sido asignadas, o que corresponden a cargo diferente, en procura de obtener un beneficio personal o para terceros, en los procedimientos en que participe con ocasión de su función o cargo.	MUY GRAVE	Inhabilitación para el ejercicio de la función pública, no menor de 2 ni mayor de 5 años.
24	Incumplir la prohibición expresa de ejercer las funciones de cargo o comisión, luego de haber concluido el período para el cual se le designó, por haber cesado o por cualquier otra causa legal que se lo impida.	MUY GRAVE	Inhabilitación para el ejercicio de la función pública, no menor de 2 ni mayor de 4 años.
25	Incumplir los mandatos de inhabilitación para el ejercicio de la función pública o suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, incluyendo aquellos dictados en el marco de los procesos sancionadores por responsabilidad administrativa funcional derivada de los Informes emitidos por los órganos del Sistema Nacional de Control, pese a tener conocimiento de la referida inhabilitación o suspensión	MUY GRAVE	Inhabilitación para el ejercicio de la función pública, no menor de 3 ni mayor de 5 años.
Infracción contra el deber de neutralidad			
26	Actuar parcializadamente en contra de los intereses del Estado, en los contratos, licitaciones, concurso de precios, subastas, licencias, autorizaciones o cualquier otra operación o procedimiento en que participe con ocasión de su cargo, función o comisión, dando lugar a un beneficio ilegal, sea propio o de tercero.	MUY GRAVE	Inhabilitación para el ejercicio de la función pública, no menor de 2 ni mayor de 5 años.

Infracción contra el deber de ejercicio adecuado del cargo			
27	Ejercer coacción contra personas o recibir beneficios para fines de cumplir sus funciones con prontitud o preferencia, o para suministrar información privilegiada o protegida, en beneficio personal o de terceros.	MUY GRAVE	Inhabilitación para el ejercicio de la función pública, no menor de 3 ni mayor de 5 años.
28	Hacer uso indebido del cargo, para inducir o presionar a otro funcionario o servidor público, a efectuar, retrasar u omitir realizar algún acto que le reporte cualquier beneficio, provecho o ventaja para sí o para su cónyuge o parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, o para terceros con los que tenga relaciones profesionales, laborales, de negocios, o para socios o empresas de las que el servidor público o las personas antes referidas formen o hayan formado parte.	MUY GRAVE	Inhabilitación para el ejercicio de la función pública, no menor de 3 ni mayor de 5 años.
Infracciones contra el deber de uso adecuado de los bienes y recursos del Estado			
29	Usar indebidamente o dar una aplicación diferente, a los bienes y recursos públicos que le han sido confiados en administración o custodia o que le han sido asignados con ocasión de su cargo o función, o, que han sido captados o recibidos para la adquisición de un bien, la realización de obra o prestación de servicio, cuando de dicho uso o aplicación se obtenga un beneficio personal no justificado o desproporcionado, o sea para actividades partidarias, manifestaciones o actos de proselitismo. No está comprendido en esta infracción el uso de los vehículos motorizados asignados al servicio personal por razón del cargo.	MUY GRAVE	Inhabilitación para el ejercicio de la función pública, no menor de 3 ni mayor de 5 años.
30	Disponer que una persona particular, utilice bienes, rentas, importes o valores integrantes del patrimonio de las entidades, sin la observancia de las disposiciones legales aplicables al caso.	MUY GRAVE	Inhabilitación para el ejercicio de la función pública, no menor de 2 ni mayor de 4 años.
31	Disponer que se utilicen, en obra o servicio particular, vehículos, máquinas, aparatos o material de cualquier naturaleza, de propiedad o a disposición de cualquiera de las entidades, o el trabajo de servidores públicos, empleados o terceros contratados por las entidades.	MUY GRAVE	Inhabilitación para el ejercicio de la función pública, no menor de 2 ni mayor de 4 años.

Infracciones contra el deber de responsabilidad			
32	Incumplir, negarse o demorar de manera injustificada e intencional, el ejercicio de las funciones a su cargo, en los procedimientos en los que participa con ocasión de su función o cargo.	GRAVE	Suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, no menor de 180 ni mayor de 360 días, o inhabilitación no menor de 1 ni mayor de 2 años.
33	Disponer, aprobar o autorizar la ejecución de actos y/o procedimientos, en ejercicio de las funciones a su cargo, que se encuentren en clara infracción a la ley o al reglamento, generando grave afectación al servicio público	GRAVE	Suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, no menor de 180 ni mayor de 360 días, o inhabilitación no menor de 1 ni mayor de 2 años.
Infracciones contra la prohibición de mantener intereses en conflicto			
34	Intervenir o participar indebidamente en la selección, nombramiento, designación, contratación, promoción, rescisión o resolución del contrato o sanción de cualquier funcionario o servidor público, cuando tenga interés personal, familiar o de negocios en el caso, o tenga relación personal directa, o pueda derivar alguna ventaja o beneficio para él o para terceras personas.	GRAVE	Suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, no menor de 90 ni mayor de 360 días, o inhabilitación no menor de 1 ni mayor de 2 años.
35	Intervenir con ocasión de su cargo, en la atención, tramitación o resolución de asuntos que se encuentran bajo su ámbito de actuación funcional, en que tenga interés personal, familiar o de negocios, incluyendo aquéllos de los que pueda resultar algún beneficio para sí mismo, su cónyuge o parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.	GRAVE	Suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, no menor de 90 ni mayor de 360 días, o inhabilitación no menor de 1 ni mayor de 2 años.
Infracción contra la prohibición de obtener ventajas indebidas			
36	Obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, haciendo uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.	MUY GRAVE	Inhabilitación para el ejercicio de la función pública, no menor de 3 ni mayor de 5 años.
37	Aceptar empleo, comisión o ejercer actividad de consultoría o asesoramiento para personas naturales o jurídicas, de carácter privado, conforme a las prohibiciones e impedimentos legalmente establecidos. En caso de haber cesado en el cargo o función, la infracción se configura mientras se mantengan las referidas prohibiciones o impedimentos, conforme a los periodos establecidos legalmente.	GRAVE	Suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, no menor de 90 ni mayor de 360 días, o inhabilitación no menor de 1 ni mayor de 2 años.

Infracción contra la prohibición de hacer mal uso de información privilegiada			
38	Usar en beneficio propio o de terceros información privilegiada a la que se tuviera acceso por la función que se desempeña.	GRAVE	Suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, no menor de 90 ni mayor de 360 días, o inhabilitación no menor de 1 ni mayor de 2 años.
39	Revelar un hecho o circunstancia que deba mantenerse en secreto o reservado, de la que haya tenido conocimiento en virtud del ejercicio de su cargo.	GRAVE	Suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, no menor de 90 ni mayor de 360 días, o inhabilitación no menor de 1 ni mayor de 2 años.
INFRACCIONES POR REALIZAR ACTOS QUE PERSIGUEN FINALIDADES PROHIBIDAS			
40	Autorizar, disponer o aprobar la contratación de personas impedidas, incapacitadas o inhabilitadas para contratar con el Estado, en adquisiciones de bienes, servicio u obras, administración o disposición de todo tipo de bienes, y/o, prestaciones de servicios de cualquier naturaleza, generando perjuicio para el Estado.	GRAVE	Suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, no menor de 180 ni mayor de 360 días, o inhabilitación no menor de 1 ni mayor de 2 años.
	AGRAVANTE: Perjuicio económico o grave afectación al servicio público.	MUY GRAVE	Inhabilitación para el ejercicio de la función pública, no menor de 2 ni mayor de 4 años.
41	Incumplir en fraccionamiento para la contratación de bienes, servicios y ejecución de obras, con el objeto de modificar el tipo de proceso de selección que corresponda, conforme a lo señalado en la Ley de Contrataciones del Estado.	GRAVE	Suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, no menor de 180 ni mayor de 360 días, o inhabilitación no menor de 1 ni mayor de 2 años.
	AGRAVANTE: Perjuicio económico o grave afectación al servicio público.	MUY GRAVE	Inhabilitación para el ejercicio de la función pública, no menor de 2 ni mayor de 4 años.
42	Incumplir las disposiciones que prohíben el ejercicio de la facultad de nombramiento o contratación de personal o de acceso a la función pública, en casos de nepotismo.	MUY GRAVE	Inhabilitación para el ejercicio de la función pública, no menor de 2 ni mayor de 4 años.
INFRACCIONES POR EL DESEMPEÑO FUNCIONAL NEGLIGENTE O PARA FINES DISTINTOS AL INTERÉS PÚBLICO			
43	Deteriorar o destruir los bienes destinados al cumplimiento de los fines de la entidad, por su uso inapropiado o distinto al interés público, atribuible a la falta de la debida diligencia en su mantenimiento, conservación u oportuna distribución.	GRAVE	Suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, no menor de 180 ni mayor de 360 días, o inhabilitación no menor de 1 ni mayor de 2 años.
	AGRAVANTE: Bienes destinados a programas, finalidades sociales o salud pública.	MUY GRAVE	Inhabilitación para el ejercicio de la función pública, no menor de 2 ni mayor de 4 años.

44	Convalidar o permitir por inacción, conociendo su carácter ilegal, las infracciones graves o muy graves establecidas en la Ley y especificadas en el presente Reglamento, o, la afectación reiterada a las normas que regulan los sistemas administrativos, cuando se tenga la función de supervisión o vigilancia sobre la actuación del personal a su cargo, siempre que la referida afectación haya generado manifiesto perjuicio para el Estado.	GRAVE	Suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, no menor de 180 ni mayor de 360 días, o inhabilitación no menor de 1 ni mayor de 4 años.
	AGRAVANTE: Perjuicio económico o grave afectación al servicio público.	MUY GRAVE	Inhabilitación para el ejercicio de la función pública, no menor de 2 ni mayor de 3 años.
45	Actuar con negligencia en el gasto público en forma tal que implique la paralización o suspensión de los servicios, obras u operaciones que brinda o que se encuentran a cargo de la entidad.	GRAVE	Suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, no menor de 180 ni mayor de 360 días, o inhabilitación no menor de 1 ni mayor de 2 años.
INFRACCIONES GRAVES O MUY GRAVES ESTABLECIDAS EN EL ORDENAMIENTO JURIDICOADMINISTRATIVO			
46	Incurrir en cualquier conducta expresamente calificada como grave en normas con rango de ley o decreto supremo, siempre que no tengan carácter laboral.	GRAVE	Suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, no menor de 30 ni mayor de 360 días, o inhabilitación no menor de 1 ni mayor de 2 años.
47	Incurrir en cualquier conducta expresamente calificada como muy grave en normas con rango de ley o decreto supremo, siempre que no tengan carácter laboral.	MUY GRAVE	Inhabilitación para el ejercicio de la función pública, no menor de 2 ni mayor de 5 años.

En el caso de la Municipalidad Provincial de Tayacaja se tienen procesos disciplinarios en los cuales los servidores al cometer faltas disciplinarias que causaron perjuicio económico a la entidad, fueron sancionados con un (01) día de suspensión sin goce de remuneraciones, pero en otros casos de la misma gravedad o perjuicio económico causado a la entidad por el mismo valor, las sanciones fueron de “Destitución”.

Así mismo, la Contraloría General de la República nos señala que las infracciones graves y muy graves son de su competencia a través del Procedimiento Administrativo Sancionador (PAS) y que las

infracciones “leves” son competencia de los titulares de la entidad (Gerente Municipal) a través del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD).

Al respecto la sanción de destitución no resulta proporcional en el PAD, ya que su competencia son “infracciones leves”, por lo que es necesario que el PAD, cuente con un cuadro de faltas disciplinarias y sanciones al igual que el PAS, con el cual se evitaria que en la aplicación de sanciones en el PAD se cometan favoritismo o arbitrariedades.

1.1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

A. Problema General

¿En qué medida la tipificación adecuada de las sanciones incidirá en la solución correcta de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja - 2019?

B. Problemas específicos

- a) ¿En qué medida la tipificación adecuada de las sanciones incidirá en el cumplimiento del principio de proporcionalidad en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja - 2019?
- b) ¿En qué medida la tipificación adecuada de las sanciones incidirá en el cumplimiento del principio de razonabilidad en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja - 2019?
- c) ¿En qué medida la tipificación adecuada de las sanciones incidirá en la conducta administrativa de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja - 2019?

1.1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.1.3.1. Justificación teórica

La investigación desarrollada posee una relevancia teórica en la medida que como se ha explicado en la administración pública y en particular en el Municipalidad Provincial de Tayacaja cuando se desarrolla un Procedimiento Administrativo Sancionador y se impone las sanciones respectivas se han cometido y se pueden ocasionar arbitrariedades o se podría permitir que una determinada falta disciplinaria no sea sancionada adecuadamente según la gravedad, a causa de que no se cuenta con un cuadro de faltas disciplinarias y sanciones al igual que el PAS, bajo este contexto mediante la investigación se contribuye producto del análisis científico y jurídico del Procedimiento Administrativo Sancionador un cuadro de faltas disciplinarias y sanciones, el que permite que una falta disciplinaria sea sancionada adecuadamente según la gravedad del caso. Asimismo ese cuadro de faltas disciplinarias y sanciones forma parte de las normas administrativas contribuyendo así a la mejor implementación del cuerpo normativo de nuestro país.

1.1.3.2. Justificación social

La investigación es relevante en el ámbito social en la medida que existió la necesidad de coadyuvar a una adecuada implementación de la normativa administrativa en especial del PAD, el mismo que coadyuve a una correcta tipificación de una falta disciplinaria y que esta sea sancionada adecuadamente según la gravedad del caso, por lo que la investigación favorece a los funcionarios públicos y servidores que por algún motivo cometan faltas disciplinarias, se eviten arbitrariedades al momento de sancionarlos. Asimismo favorece al funcionario de la Secretaria Técnica de Procedimientos Disciplinarios, puesto que

cuenta con un instrumento normativo que facilite y efectivice su trabajo al momento de realizar la precalificación de la denuncia, el mismo que será correcto y oportuno.

Del mismo modo favorece a los funcionarios que integren los Órganos Instructores, donde para que puedan dar inicio al PAD, cuentan con un informe correcto y de no ser el caso en base al cuadro de faltas disciplinarias y sanciones podrán proponer la sanción adecuada y en proporción a la falta disciplinaria cometida y a las consecuencias de la falta cometida.

1.1.3.3. Justificación metodológica

La presente investigación se justifica metodológicamente porque se diseñó, construyó y validó un instrumento de recolección de datos, que fue un cuestionario de preguntas abiertas y cerradas, mediante el cual se validó el cuadro de faltas disciplinarias y sanciones a proponer; el mismo que al ser validado podrá ser utilizado en investigaciones futuras.

1.1.4. DELIMITACIÓN METODOLÓGICA

1.1.4.1. Delimitación espacial

Esta investigación se ejecutó en el Distrito de Pampas de la Provincia de Tayacaja del Departamento de Huancavelica.

1.1.4.2. Delimitación temporal

Esta investigación se desarrolló durante el año 2019.

1.1.4.3. Delimitación social

En la presente investigación se recurrió a los funcionarios y servidores que laboran en la Municipalidad Provincial de Tayacaja, así como a los abogados especialistas en Derecho Administrativo que laboran en la Provincia de Tayacaja del Departamento de Huancavelica.

1.1.4.4. Delimitación conceptual

Las principales teorías que abordó la investigación son:

- Derecho Administrativo
- El Procedimiento Administrativo Disciplinario
- El principio de proporcionalidad
- El principio de razonabilidad
- La conducta administrativa de los servidores y funcionarios

1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. Objetivo general

Determinar en qué medida la tipificación adecuada de las sanciones incidirá en la solución correcta de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja – 2019.

1.2.2. Objetivo específicos

- a) Determinar en qué medida la tipificación adecuada de las sanciones incidirá en el cumplimiento del principio de proporcionalidad en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja – 2019.
- b) Determinar en qué medida la tipificación adecuada de las sanciones incidirá en el cumplimiento del principio de razonabilidad en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja – 2019
- c) Determinar en qué medida la tipificación adecuada de las sanciones incidirá en la conducta administrativa de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja – 2019.

1.3. HIPÓTESIS Y VARIABLES

1.3.1. HIPÓTESIS

1.3.1.1. Hipótesis general

La tipificación adecuada de las sanciones incidirá favorablemente en la solución correcta de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja – 2019, puesto que se contará con un instrumento técnico normativa que ayudará a deslindar de manera correcta y oportuna la responsabilidad del procesado.

1.3.1.2. Hipótesis específicas

- a) La tipificación adecuada de las sanciones incidirá favorablemente en el cumplimiento del principio de proporcionalidad en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja – 2019, puesto que las sanciones a imponer serán proporcionales a la falta disciplinaria cometida y a las consecuencias de la falta cometida.
- b) La tipificación adecuada de las sanciones incidirá favorablemente en el cumplimiento del principio de razonabilidad en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja – 2019, porque permitirá a los servidores y funcionarios a ejercer sus derechos de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común evitando conductas abusivas.
- c) La tipificación adecuada de las sanciones incidirá favorablemente en la conducta administrativa de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja – 2019, porque incentivara a los servidores y

funcionarios al cumplimiento de sus metas y preservar los intereses institucionales

1.3.2. VARIABLES

1.3.2.1. Identificación de variables

VARIABLES	
INDEPENDIENTE	La tipificación adecuada de las sanciones
DEPENDIENTE	La solución correcta de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios

1.3.2.2. Definición conceptual de variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL
INDEPENDIENTE	<u>La tipificación adecuada de las sanciones.</u> - es la descripción precisa de las acciones u omisiones que son considerados como faltas y a los que se les asigna una sanción. La obligación del Estado de tipificar las faltas deriva del principio de legalidad («todo lo que no está prohibido está permitido»), una de las reglas fundamentales del Estado de derecho. De este modo, en cada legislación nacional o internacional de carácter administrativo, cada uno de las faltas que se pretenden sancionar debe ser «tipificado», o lo que es lo mismo, descrito con precisión.
DEPENDIENTE	<u>La solución correcta de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios.</u> - se entiende como Procedimiento Administrativo Disciplinario al mecanismo disuasivo de la comisión de conductas que afecten los intereses generales previstos en el ejercicio de las funciones públicas. Su aplicación trasciende a la vinculación formal entre los servidores públicos y el Estado.

1.3.2.3. Proceso de operacionalización de variables

VARIABLE INDEPENDIENTE	INDICADORES
La tipificación adecuada de las sanciones	<ul style="list-style-type: none"> • Descripción precisa de las acciones u omisiones que son considerados como faltas. • Sanción adecuada según la gravedad • Sanción de acuerdo a las consecuencias de la falta cometida

VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES
La solución correcta de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios	El cumplimiento del principio de proporcionalidad	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sanciones adecuadas ➤ Sanciones coherentes ➤ Sanciones equilibradas
	El cumplimiento del principio de razonabilidad	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sanciones adaptadas dentro de los límites de la facultad atribuida ➤ Debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar. ➤ Sanción necesaria para la satisfacción de su cometido
	La conducta administrativa de los servidores y funcionarios	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Actitud de los servidores públicos ➤ Nivel de cumplimiento de las normas de conducta ➤ Actuación ética ➤ Actuación responsable ➤ Nivel de Credibilidad ➤ Nivel de Confianza

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Como antecedentes de la presente investigación se ha considerado investigaciones del ámbito nacional e internacional, que a continuación pasamos de escribir:

A) Bendezú Vega, Octavio Alcibíades; quién desarrolló la tesis titulada “Procedimiento administrativo disciplinario y motivación laboral de los directores de las instituciones educativas, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017”, para optar el grado académico de Maestro en Administración de la Educación en la Universidad Cesar Vallejo, arribando a las siguientes conclusiones:

- “Existe relación entre el Procedimiento administrativo disciplinario contra el Director tiene relación con la motivación laboral de los directores de las instituciones educativas públicas de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho 2017; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.869, demostró una alta asociación entre las variables. Asimismo Respecto a los procesos administrativos disciplinarios, siendo que, entre no pertinente y medio representa un 75%; se debiera realmente buscar un

mecanismo que permita que estos procesos cumplan las garantías mínimas del debido proceso a fin de que los Directores no sientan ser perseguidos por el iuspuniendi del Estado” (Bendezú Vega, 2017, págs. 101-103).

B) Romero Aguilar, José Miguel; quien desarrolló la tesis titulada “El debido procedimiento en el proceso administrativo disciplinario”, para optar el título profesional de Abogado en la Universidad Nacional de Trujillo, arribando a las siguientes conclusiones:

- “La potestad sancionadora administrativa que ejecuta el poder ejecutivo es plural: potestad sancionadora administrativa correctiva: Ley 27444; potestad sancionadora administrativa Disciplinaria: Ley 30057; potestad sancionadora administrativa Ética: Ley27815; potestad sancionadora administrativa de responsabilidad administrativa funcional: Ley 29622; las mismas que tienen sus propios regímenes normativos, fines, principios, ilícitos, sanciones y procedimiento sancionador” (Romero Aguilar, 2016, pág. 130)
- “El principio del debido procedimiento previsto en el art, 04 en la ley del procedimiento administrativo general es una concreción del principio del debido proceso al ámbito administrativo que busca respetar los derechos fundamentales del ciudadano. El principio del debido procedimiento comprende tres aspectos básicos: A) derecho a exponer sus argumentos: B) derecho a ofrecer y producir pruebas; C) derecho a obtener una decisión motivada y fundada en el derechos” (Romero Aguilar, 2016, pág. 131)

C) Bustamante Arapa, Kenyo Antonio, quien desarrolló la tesis titulada “La reforma del servicio civil: la infracción administrativa laboral - un avance en el procedimiento administrativo disciplinario y sancionador en la administración pública”, para optar el Título Profesional de Abogado en la Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, arribando a las siguientes conclusiones:

Tercero: “Sólo el 31% de los encuestados conocen la nominación de las Sanciones Administrativas por faltas disciplinarias lo que nos demuestra el desdén y desconocimiento de la gran mayoría de servidores y funcionarios públicos; como por parte de las autoridades que dirigen las entidades públicas, el tema de las sanciones administrativas y su influencia en la calidad del servicio público que ofrecen a los usuarios de la administración pública” (Bustamante Arapa, 2016, pág. 210)

Cuarto: “La idoneidad significa que toda intervención en la libertad debe ser adecuada para lograr el fin, en audiencia se aplica siempre por cuanto existe una norma que faculta y siempre será idónea porque es constitucional. La necesidad menos gravosa, se puede decir que entra a lo subsidiario, excepcional y de ultima ratio; su aplicación es evaluando que tipo de medida es la más justa, por ejemplo la comparecencia con restricciones. La proporcionalidad propiamente dicha es la equivalencia entre la afectación y el derecho, tiene relación con el bien jurídico” (Bustamante Arapa, 2016, pág. 211).

Séptimo.- “Más de la mitad de los encuestados (60%) no saben absolutamente nada sobre los Principios de la Potestad Sancionadora de la entidad pública. De modo que desconocen que en las sanciones administrativas se fundamentan los Principios de Legalidad, el Debido Procedimiento, la Razonabilidad, la Tipicidad, la Irretroactividad, el Concurso de Infracciones, la Continuidad de Infracciones, la Causalidad, la Presunción de Inocencia, el Non Bis in Idem; entre otros Principios Jurídicos” (Bustamante Arapa, 2016, pág. 211)

D) Barsallo Delgado, Oscar Genaro; quien desarrolló la tesis titulada “Factores limitantes del Procedimiento Administrativo Disciplinario y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018”, para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo, arribando a las siguientes conclusiones:

- ❖ “Existe una relación ($p=0,000<0,05$; $r= -0,764$) entre los factores limitantes de los procesos administrativos disciplinarios y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018, interpretándose que: si se tienen mayor limitante en los factores que condicionan al proceso administrativo, menor es la objetividad funcional de esta secretaría técnica” (Barsallo Delgado, 2018, pág. 63).
- ❖ “Existe relación ($p=0,000<0,05$; $r= -0,538$) entre los factores normativos que limitan los procesos administrativos disciplinario la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018, interpretándose que, si se tienen mayor limitante en los factores normativos de los procesos administrativos, menor es la objetividad funcional” (Barsallo Delgado, 2018, pág. 63).

2.2. MARCO HISTÓRICO

Según Gonzales (2014), “al instaurarse la carrera administrativa en el Perú el año 1950, por efecto del Decreto Ley N° 11377, Estatuto y Escalafón del Servicio Civil, se establecieron también la estabilidad laboral absoluta del personal civil, sus obligaciones, faltas y sanciones. Posteriormente, el año 1984, se dio el Decreto Legislativo N° 276, Ley de bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, actualmente vigente y, recientemente, se promulgó la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, que contempla un elenco de faltas que complementan las consideradas en la ley de carrera. La gravedad y frecuencia de las faltas administrativas, ha obligado al Estado a ampliar, mediante Ley N°29622, Ley que modifica la Ley N° 27785, las facultades de la Contraloría General de la República para sancionar en materia de responsabilidad administrativa funcional, cuyo Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 023-2011-PCM, contempla cinco tipos de infracciones, cada uno de los cuales contiene a su vez una serie de conductas consideradas como faltas” (Gonzales Espinoza, 2014, pág. 10).

Asimismo se debe considerar que “la creación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos mediante Decreto Legislativo N° 1023, establece el Tribunal del Servicio Civil como órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema. El proceso disciplinario, como tal, no se instauró en la época republicana sino hasta el año 1896 en que se formó el Consejo de Disciplina. Anteriormente, las normas establecían sólo obligaciones por parte de funcionarios y servidores” (Gonzales Espinoza, 2014, pág. 10), tal como se muestra a continuación:

- a. “La Ley de Ministros del 26 de septiembre de 1862, establecía que cada Ministro tendrá un Reglamento particular aprobado por el Presidente de la República. En él se detallarán las obligaciones de sus empleados, el orden que ha de seguirse en el despacho y en el servicio de la oficina y por último los negocios que correspondan a ese ramo de la Administración.” (Gonzales Espinoza, 2014, pág. 10)
- b. “Una Resolución Suprema de 1876, señalaba que una de las atribuciones de los Directores de Ministerios era cuidar de que los empleados de su dependencia cumplan estrictamente los deberes de su cargo, participando al Ministro de las faltas graves que notaran en ellos, para que sean remediadas” (Gonzales Espinoza, 2014, pág. 10)
- c. “El año 1896, se creó un Consejo de Disciplina, bajo la consideración que ... la moral administrativa y el decoro y respetabilidad de los funcionarios públicos, aconsejan la creación de un Tribunal Disciplinario encargado de examinar los cargos suscitados contra los funcionarios civiles de la República y decidir acerca de ellos” (Gonzales Espinoza, 2014, pág. 11)
- d. “El Artículo 187 de la Constitución de 1933, establecía que los funcionarios políticos de quienes se ocupa este título (Prefectos y Subprefectos), contra los que se declare judicialmente responsabilidad por actos practicados en el ejercicio de sus funciones, quedarán permanentemente inhabilitados para desempeñar cualquier cargo

público, sin perjuicio de la pena que se les impongan los tribunales.”
(Gonzales Espinoza, 2014, pág. 11)

- e. “Al promulgarse el Decreto Ley N° 11377, durante el gobierno de facto de Manuel Odría el año 1950, además de crearse la carrera administrativa con base en la capacidad e idoneidad, se contempla la necesidad de ... dignificar y moralizar la labor de los servidores civiles del Estado, apartándolos definitivamente de toda influencia extraña a su abnegada misión lo que ha de traducirse en beneficio de ellos mismos y confianza de la colectividad” (Gonzales Espinoza, 2014, pág. 11)
- f. “El Artículo 62° de la Constitución de 1979, estableció que los funcionarios y servidores públicos que determina la ley o que administran o manejan fondos del Estado o de organismos sostenidos por él, deben hacer declaración jurada de sus bienes y rentas al tomar posesión y al cesar en sus cargos, y periódicamente durante el ejercicio de estos. El Fiscal de la Nación, por denuncia de cualquier persona o de oficio, formula cargos ante el Poder Judicial cuando se presume enriquecimiento ilícito. La ley regula la responsabilidad de los funcionarios a los que se refiere este Artículo.” (Gonzales Espinoza, 2014, pág. 12)
- g. “La Constitución de 1993, al referirse a la función pública, señala que todos los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio de la Nación, siendo el Presidente de la República el funcionario de la más alta jerarquía en el servicio a la Nación y, en ese orden, los representantes al Congreso, ministros de Estado, miembros del Tribunal Constitucional y del Consejo de la Magistratura, los magistrados supremos, el Fiscal de la Nación y el Defensor del Pueblo, en igual categoría; y los representantes de organismos descentralizados y alcaldes, de acuerdo a ley” (Gonzales Espinoza, 2014, pág. 12)

2.3. BASES TEÓRICAS DE LA INVESTIGACIÓN

2.3.1. La Administración Pública

Por administración pública “se entiende al conjunto de entidades que componen el Estado. El artículo I del Título Preliminar de la Ley del Procedimiento Administrativo General (Ley N° 27444) señala cuáles son las entidades integrantes de la administración pública” (Osinergmin, 2017, pág. 24), comprendido por:

- “1. El Poder Ejecutivo, incluyendo Ministerios y Organismos Públicos Descentralizados;
2. El Poder Legislativo;
3. El Poder Judicial;
4. Los Gobiernos Regionales;
5. Los Gobiernos Locales;
6. Los Organismos a los que la Constitución Política del Perú y las leyes confieren autonomía.
7. Las demás entidades y organismos, proyectos y programas del Estado, cuyas actividades se realizan en virtud de potestades administrativas y, por tanto se consideran sujetas a las normas comunes de derecho público, salvo mandato expreso de ley que las refiera a otro régimen; y
8. Las personas jurídicas bajo el régimen privado que prestan servicios públicos o ejercen función administrativa, en virtud de concesión, delegación o autorización del Estado, conforme a la normativa de la materia” (Osinergmin, 2017, pág. 24)

También, se debe preciar que la administración pública es la entidad que se encarga de cumplir con la función administrativa del Estado, desarrollando las actividades siguientes:

- a) Actividad de policía:** “consiste en la obligación de establecer y mantener la seguridad y el orden. Para tal efecto, la administración pública puede establecer limitaciones y otorgar licencias o autorizaciones para el desarrollo de determinadas actividades” (Osinergmin, 2017, pág. 24)

- b) Actividad Prestacional:** “consiste en la administración de los servicios públicos, entendidos como servicios de carácter esencial para la población. Esta función no significa que la administración pública prestará de manera directa los servicios pues puede recurrir a entidades del sector privado para tal efecto. En estos casos deberá desarrollar una actividad de fiscalización y control encaminada a asegurar la satisfacción de las necesidades de la colectividad” (Osinermin, 2017, pág. 24)
- c) Actividad de fomento:** “esta función se refiere a la promoción de la realización de determinadas actividades que son de interés público, por parte de las entidades de la administración pública” (Osinermin, 2017, pág. 24)
- d) Actividad normativa:** “la Administración emite continuamente normas jurídicas. Parte de ellas constituyen una expresión de su función de reglamentar las leyes emitidas por el Congreso. Asimismo, emite normas de distinto nivel o rango para establecer sus propios procedimientos y reglas de actuación, así como para establecer obligaciones y derechos de los administrados en el marco de la Constitución y de las leyes” (Osinermin, 2017, pág. 25)
- e) Actividad de sanción:** “la administración se encuentra facultada para aplicar sanciones a los particulares en el caso de la comisión de infracciones” (Osinermin, 2017, pág. 25)

2.3.1.1. El Servicio Público.

El servicio público es el que presta las entidades de la administración pública, cuyos rasgos son: a) Su naturaleza esencial para la comunidad; b) La necesaria continuidad de su prestación en el tiempo; c) Su naturaleza regular, es decir, que debe mantener un estándar mínimo de calidad; y d) La necesidad de que su acceso se dé en condiciones de igualdad” (Osinermin, 2017, pág. 25).

Considerando los rasgos indicados podemos inferir “que el servicio público constituye una prestación de naturaleza esencial para la

comunidad que debe presentarse de manera continua y regular, garantizando que su acceso se dé en condiciones de igualdad. La naturaleza esencial del servicio público se encuentra en el fundamento de la disposición contenida en el artículo 58º de la Constitución que señala que una de las funciones del Estado es actuar en el área de los servicios públicos. Ello no significa que la prestación de los servicios públicos deba estar a cargo del propio Estado, toda vez que éste puede optar por encargar su prestación a entidades particulares, sino que el Estado tiene la obligación de garantizar su prestación. De este modo, aun cuando el Estado haya decidido que la prestación del servicio esté a cargo de un particular, tiene la obligación de intervenir a través de la supervisión y de la regulación” (Osinermin, 2017, pág. 25)

2.3.1.2. Régimen Jurídico de la Función Administrativa. La Responsabilidad de la Función Pública.

Es importante precisar que “la administración pública desarrolla sus actividades por medio de los funcionarios públicos, empleados de confianza y servidores públicos. Los funcionarios públicos son aquellos que desarrollan funciones predominantemente políticas, reconocidas por norma expresa, que representan al Estado o a un sector de la población, desarrollan políticas del Estado y/o dirigen organismos o entidades públicas. Pueden ser: de elección popular directa y universal, de nombramiento o remoción regulados y de libre nombramiento y remoción. Los empleados de confianza son aquellos que desempeñan cargos de confianza técnicos o políticos distintos a los del funcionario público. Se encuentran en el entorno de quien los designa o remueve” (Osinermin, 2017, pág. 26)

Por lo tanto los servidores públicos realizan diversas funciones, entre los cuales tenemos:

- ❖ **Directivos superiores**, “si desarrollan funciones administrativas relativas a la dirección de un órgano, programa o proyecto, la supervisión de empleados públicos, la

elaboración de políticas de actuación administrativa y la colaboración en la formulación de políticas de gobierno” (Osinergmin, 2017, pág. 26)

- ❖ **Ejecutivos**, “si desarrollan funciones administrativas, entendiéndose por ellas el ejercicio de autoridad, de atribuciones resolutorias, asesoría legal, supervisión, fiscalización, entre otras que requieran la garantía de actuación administrativa objetiva, imparcial e independiente” (Osinergmin, 2017, pág. 26)
- ❖ **Especialistas**, estos servidores desarrollan labores de ejecución de servicios públicos, pero no ejercen función administrativa alguna.
- ❖ **De apoyo**, estos desarrollan labores auxiliares de apoyo y/o complemento.

La responsabilidad de la función pública está relacionado con el cumplimiento de las funciones inherentes al cargo y los posibles resarcimientos de daños que pudieran ocasionarse, pudiendo ser:

a. Política: “relacionada con la trasgresión de deberes políticos propios de un cargo. Sólo recae en el caso de empleados públicos de carácter político como podría ser el Presidente de la República o los Ministros” (Osinergmin, 2017, pág. 26)

b. Jurídica: en este se encuentran tres tipos:

- **Administrativa:** “es consecuencia de la infracción respecto de algún precepto que guía la gestión del funcionario o servidor público. Se presenta por ejemplo en casos de negligencia en la tramitación de procedimientos administrativos. Esta responsabilidad tendrá como consecuencia una sanción aplicada por la propia administración luego de un procedimiento administrativo de carácter disciplinario. La sanción puede ser amonestación, suspensión, cese temporal o destitución” (Osinergmin, 2017, pág. 26)

- **Civil:** “es aquella responsabilidad referida a la afectación a los bienes o derechos del Estado o de terceros como consecuencia de la acción u omisión del empleado público. Tiene como consecuencia la obligación de indemnizar por los daños causados” (Osinermin, 2017, pág. 26)
- **Penal:** “Es la que se genera como consecuencia de la comisión de delitos. En estos casos corresponde al Poder Judicial la aplicación de la sanción pertinente” (Osinermin, 2017, pág. 26)

Asimismo, se debe tener presente “que una misma acción del funcionario o servidor público puede generar los tres tipos de responsabilidad jurídica, tal como sucedería en caso de apropiación de los recursos del Estado. En este supuesto, la apropiación constituirá un delito, generando responsabilidad penal; además acarreará responsabilidad civil por el daño económico causado al Estado y por último, responsabilidad administrativa por la violación de los procedimientos administrativos que debieron seguirse en el manejo de los fondos públicos. Así mismo, si las acciones de la administración pública generan perjuicios a los bienes o derechos de los administrados, la entidad está obligada a indemnizarlos, salvo que el daño se derive de fuerza mayor. Para generar una indemnización el daño debe ser efectivo, evaluable económicamente e individualizado con relación a un administrado o grupo de ellos. El monto de la indemnización incluirá los intereses legales y se calculará con referencia al día en que el daño se produjo; en caso que la entidad indemnice a los administrados, podrá solicitar judicialmente el reembolso de lo pagado, actuando contra las autoridades y demás personal a su servicio por la responsabilidad en que hubieran incurrido. Para ello se tendrá en cuenta la existencia o no de intencionalidad, la responsabilidad profesional del personal involucrado y su relación con la producción del perjuicio” (Osinermin, 2017, pág. 27)

2.3.2. Procedimiento Administrativo

A) Definición

Se considera que por definición “el procedimiento administrativo es un proceso cognitivo, pues implica una toma de decisión fundada en un análisis previo, tras el cual se emite una resolución. El procedimiento administrativo no implica entonces la generación de una declaración de voluntad, dado que ésta última se encuentra limitada por el principio de legalidad, al cual ya hemos hecho referencia en su momento. Como lo hemos señalado al momento de referirnos al acto administrativo este no constituye una declaración de voluntad, debiendo descartarse las posiciones doctrinarias y jurisprudenciales – nacionales y extranjeras – que identifican el acto administrativo con el acto jurídico civil” (Guzmán Napurí, 2011, pág. 440)

B) Finalidad del Procedimiento Administrativo

Se precisa que el procedimiento administrativo posee una doble finalidad: “*primero*, se constituye una garantía de los derechos de los administrados, haciendo efectivo en particular el derecho de petición administrativa; y es que el procedimiento administrativo es la reacción del Estado Liberal de Derecho ante la existencia de potestades autoritarias de la Administración, en mérito de concepciones provenientes de respeto por los derechos fundamentales y el sometimiento de la Administración a la Ley. *Segundo*, debe asegurar la satisfacción del interés general. Dentro de esta lógica, se incluyen principios como el de verdad material, eficacia o informalismo; así como conceptos tan importantes como los de simplificación administrativa, el impulso de oficio, oficialidad de la prueba y la participación de los administrados en el procedimiento y en la toma de decisiones por parte de la autoridad administrativa” (Guzmán Napurí, 2011, pág. 440).

C) Clasificación de los Procedimientos Administrativos

C.1. Procedimiento Administrativo de oficio

Este procedimiento “implica que la Entidad de comienzo a un procedimiento administrativo sin intervención ni petición directa de administrado alguno a través de una decisión razonada de la Administración. Son iniciados de oficio los procedimientos de fiscalización posterior señalados en la Ley de Procedimiento General, los procedimientos sancionadores en general, los procedimientos tributarios de fiscalización y los procedimientos de control iniciados por el INDECOPI o los organismos reguladores, entre otros. La iniciación de oficio es la modalidad aplicable en general a los procedimientos cuya resolución puede generar consecuencias negativas a sus destinatarios, puesto que resulta imposible que se genere ello a partir de una petición de un administrado, incluso si es el resultado de una denuncia. Sin embargo, la Ley no impide su uso en procedimientos cuyo resultado pueda resultar favorable a los destinatarios del acto administrativo en cuestión” (Guzmán Napurí, 2011, pág. 443)

Supuestos habilitantes para el inicio de oficio de un procedimiento administrativo

Es claro que todos los procedimientos administrativos no pueden ser desarrollados de oficio, por lo que se debe tener presente los siguientes supuestos para hacerlos:

- ❖ “Disposición de una autoridad superior que la fundamente en ese sentido,
- ❖ Una motivación basada en el cumplimiento de un deber legal,
- ❖ El mérito de una denuncia,
- ❖ Es necesario señalar que la doctrina y la legislación comparada incluye como un supuesto adicional el

pedido que puedan hacer otras entidades que no son competentes para conocer del caso a la autoridad directamente competente, a fin de que esta inicie el procedimiento de oficio” (Guzmán Napurí, 2011, pág. 445)

Iniciación de un procedimiento administrativo de oficio

En los procedimientos de oficio es necesario que “la emisión de un acto administrativo denominado acto de inicio a fin de conferirle validez. Como todo acto administrativo, el acto que da inicio a un procedimiento de oficio debe estar debidamente motivado –máxime si puede restringir derechos– y basarse en un objeto lícito, así como física y jurídicamente posible. En determinados casos, la acción de la Administración se encontrará sometida a plazos de prescripción o caducidad, razón por la cual la misma deberá tener cuidado al ejercer la facultad de inicio del procedimiento de oficio, puesto que el acto de iniciación devendría en nulo. Sin embargo, siendo la naturaleza del citado acto de inicio la de un acto de trámite, tendría que acreditarse que el mismo produce indefensión para que pueda ser impugnado de manera inmediata por parte del administrado. Y, ello ocurriría únicamente si el mismo genera efectos jurídicos de gravamen por sí mismo, o va acompañado de alguna medida cautelar u otra acción que pueda afectar los intereses del administrado, como podría ocurrir por ejemplo en un procedimiento de fiscalización o en un procedimiento sancionador. En todo caso, cualquier defecto del acto de inicio podrá ser invocado en el eventual recurso que se interponga contra la resolución que ponga fin al procedimiento” (Guzmán Napurí, 2011, pág. 445)

Notificación del acto de inicio del procedimiento

Guzmán precisa que, “la notificación del acto de inicio del procedimiento es realizado a los administrados cuyos intereses o derechos protegidos puedan ser afectados por los actos a ejecutar, a fin de que puedan ejercer su derecho de defensa. Se exceptúa de dicha notificación el caso de fiscalización posterior a solicitudes o a su documentación, acogidos a la denominada presunción de veracidad – principio de simplificación administrativa, en especial aquellos supuestos que generan procedimientos de aprobación automática, siendo que el procedimiento de fiscalización posterior se inicia sin poner ello en conocimiento del administrado; así también los procedimientos de fiscalización posterior no pueden generar los efectos señalados en la norma cuando se detecte la vulneración al principio de presunción de veracidad, sino una vez que se han iniciado y concluido los procedimientos de oficio respectivos (el procedimiento de nulidad de oficio y el procedimiento sancionador). Por otro lado, la norma establece que la notificación del acto de inicio del procedimiento debe incluir la información sobre la naturaleza, alcance y de ser previsible, el plazo estimado de la duración del procedimiento, así como de los derechos y obligaciones del administrado en el curso de tal actuación. En cuanto al plazo, en los procedimientos de oficio, a diferencia de los procedimientos iniciados a pedido de parte, no poseen plazo máximo establecido en la Ley. La decisión que inicia el procedimiento se notifica luego de emitida la misma –en caso que ello proceda– salvo que la normativa autorice que sea diferida por su naturaleza confidencial basada a su vez en el interés público, lo cual evidentemente difiere también la eficacia del acto en cuestión” (Guzmán Napurí, 2011, pág. 446)

Tramitación del procedimiento administrativo de oficio

Entre los principios comunes que existen en los procedimientos de oficio se pueden resaltar: “en primer lugar, no procede establecer cobros por derecho de tramitación para procedimientos iniciados de oficio, dado que los mismos se inician por interés de la Administración y no del administrado. En consecuencia, no existe un servicio individualizado respecto al administrado, supuesto habilitante para el cobro de un derecho, como veremos más adelante. Por otro lado, los administrados tienen derecho a ser informados en los procedimientos de oficio sobre la naturaleza del mismo, el alcance de sus efectos y tramitación; y, de ser previsible, del plazo estimado de su duración, así como de sus derechos y obligaciones en el curso de tal actuación” (Guzmán Napurí, 2011, pág. 447)

C.2. Procedimiento Iniciados a Pedido de Parte

Son los iniciados por el administrado en observancia y cumplimiento de su derecho de petición y pretendiendo hacer efectivo un interés o derecho específico, sea particular o colectivo. Entre estos tenemos:

C.2.1. Procedimiento de aprobación automática

En este tipo de procedimiento, “la solicitud es considerada aprobada desde el mismo momento de su presentación ante la entidad competente para conocerla, siempre que cumpla con los requisitos y entregue la documentación completa, previsiones exigidas en el Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA) de la entidad. La existencia de procedimientos de aprobación automática se basa en principios de simplificación administrativa, como la presunción de veracidad, celeridad y privilegio de controles posteriores. Asimismo, se justifica en el empleo

de mecanismos de promoción de la inversión privada, favoreciendo el ingreso al mercado de los agentes económicos; además de permitir la participación de los administrados en los procedimientos y el manejo de la administración pública. De esta manera se establecen mecanismos a través de los cuales se favorece a los administrados de manera directa, fomentando su ingreso a la formalidad” (Guzmán Napurí, 2011, pág. 448)

C.2.2. Procedimiento de evaluación previa

En este procedimiento, “se requiere de la sustanciación del procedimiento respectivo por parte de la entidad, así como la emisión de un pronunciamiento por parte de la misma. En el procedimiento de evaluación previa se da propiamente actos de instrucción, así como la resolución final en el procedimiento, actos que no se generan en el procedimiento de aprobación automática, convirtiéndose en el procedimiento administrativo por excelencia” (Guzmán Napurí, 2011, pág. 456)

2.3.3. Procedimiento Administrativo Disciplinario

Boyer Carrera Hablar del poder disciplinario, es referirnos “a cómo el Estado, y siendo más específicos, las entidades públicas, protegen el adecuado funcionamiento de sus organizaciones. A diferencia de los procedimientos administrativos sancionadores de sujeción general o en los que los sujetos pasivos son terceros administrados (por ejemplo, en un procedimiento sancionador pesquero, en el que sujeto pasivo podría ser el titular del permiso de pesca o el armador pesquero), en cuyos casos la autoridad administrativa tutela, más bien, la legalidad” (Boyer Carrera, 2017, pág. 33)

Asimismo, “hablamos del disciplinario y, para el propósito de estas líneas, de la responsabilidad administrativa de los servidores

públicos, como un mecanismo disuasivo de la comisión de conductas que afecten los intereses generales previstos en el ejercicio de las funciones públicas. Su aplicación trasciende a la vinculación formal entre los servidores públicos y el Estado. Esto significa que no sería estrictamente necesaria la presencia de un *vínculo laboral* - entendiendo que los servidores civiles pueden vincularse a través de un acto que lo inviste de poder, de un contrato o un acto de designación; que podrían prestar servicios en un horario fijo y con una remuneración, ser dietarios (un consejo directivo) o ad honorem (un comité consultivo); y, en todos los casos, su vinculación al ordenamiento jurídico tendría que ser un valor superior al principio de jerarquía, o a las órdenes que reciban de sus superiores jerárquicos (por ejemplo, en caso el jefe ordene al servidor que lleve a cabo un acto de corrupción). Precisamente, porque sus funciones son públicas, éstas les son reconocidas debido a los intereses generales que tutelan a través del ejercicio de dichas funciones públicas” (Boyer Carrera, 2017, pág. 33)

Por lo tanto, “el Estado procesa y castiga al servidor público cuando, a través de sus actuaciones, infringe las normas que determinan qué conductas se encontrarían prohibidas, por ser incompatibles con la organización administrativa. No cualquier infracción a las normas, sino aquellas que se encuentran reconocidas como faltas. Así no será lo mismo, repartir volantes de un candidato a la alcaldía haciendo proselitismo, si dicha conducta la efectúo en mi casa o en la calle, pero sí lo será, si la llevo a cabo en las instalaciones de la entidad pública mientras traslado documentos oficiales. Esta infringiría el artículo 85.l) de la Ley del Servicio Civil que establece como falta administrativa “realizar actividades de proselitismo político durante la jornada de trabajo, o a través del uso de sus funciones o de recursos de la entidad pública”. Solo entonces, se podría iniciar un procedimiento disciplinario” (Boyer Carrera, 2017, pág. 33)

Así también considerando lo señalado por la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley 27444, se entiende como procedimiento administrativo disciplinario: “al conjunto de actos y diligencias tramitados en las entidades, conducentes a la emisión de un acto que produzca efectos jurídicos individuales o individualizables sobre intereses, obligaciones o derechos de los servidores públicos. Este acto impondrá una sanción administrativa, o archivará el procedimiento iniciado” (Boyer Carrera, 2017, pág. 33)

También es pertinente mencionar lo comentado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos – OCDE: “el procedimiento administrativo disciplinario es un elemento indispensable para una política nacional de integridad, porque el castigo oportuno y razonable de una conducta contraria a la ética o a los intereses generales, genera confianza en la población respecto de sus autoridades, y en que el gobierno está aplicando el Estado de Derecho a todos y que los servidores públicos no pueden actuar con impunidad” (OCDE, 2017).

En el mismo estudio la OCDE indica que “los marcos normativos de integridad del sector público efectivos y abarcadores incluyen no sólo pilares para definir, apoyar y monitorear la integridad, sino también para el cumplimiento de normas y estándares de integridad. Las medidas de imposición legal, a saber, los sistemas disciplinarios y, cuando es aplicable, los mecanismos para la recuperación de pérdidas y daños económicos, constituyen los "dientes" necesarios del sistema de integridad de cualquier país y constituyen un recurso central por el cual los gobiernos pueden disuadir las malas conductas. Si se aplican de manera transparente, oportuna y justa, también pueden legitimar la existencia de normas y marcos de integridad de los gobiernos a lo largo del tiempo, sirviendo para fortalecerlos y ayudar a inducir valores de integridad en individuos y organizaciones como parte de las normas culturales” (OCDE, 2017, pág. 199)

Asimismo Boyer, señala que “el disciplinario no debería ser un instrumento para la venganza política o personal al interior de la entidad pública. Tampoco, para fomentar la paralización o ralentización de la gestión pública. Si bien hay servidores que deberían ser expulsados del Estado o debidamente sancionados por sus conductas infractoras, también hay y muchos, servidores públicos comprometidos con la finalidad pública de la entidad, con una gestión por resultados y con la mejora en la calidad de vida de ciudadanos y ciudadanas” (Boyer Carrera, 2017).

Así mismo Boyer Cabrera precisa que “constituyen distorsiones del disciplinario, una lectura asistemática y estrictamente literal del incumplimiento normativo por parte de las autoridades del disciplinario o de la secretaría técnica de los procesos disciplinarios; o suponer que los directivos y directivas públicos son súper hombres o súper mujeres que con escasos recursos tienen que ser gestores, supervisores, líderes, técnicamente impecables (en el ejercicio de sus funciones), tener olfato político, conocer el Estado, lidiar con conflictos sociales externos e internos, asistir a cien reuniones, firmar mil papeles; conocer absolutamente todo el ordenamiento jurídico (así no sean abogados de profesión) para no infringirlo; y nunca, pero nunca, equivocarse. Si miramos la foto desde otra perspectiva, un disciplinario que responde a una finalidad distinta a una real tutela de la organización administrativa, se asemeja a un círculo que dibuja un perro al morderse la cola insistentemente, cuya fuerza centrífuga expelle a buenos servidores que huyen del Estado ingrato, que lo castiga por nimiedades y difícilmente reconoce sus logros; o servidores paralizados tanto como ralentizados ante el temor constante de ser castigados. Con unos consecuentes servicios prestados por la gente que queda en el Estado, el resultado final siempre va a pérdida” (Boyer Carrera, 2017, pág. 34)

2.3.3.1. Ámbito de aplicación personal del régimen disciplinario

Respecto al régimen disciplinario de los servidores públicos vigente, debemos indicar que “fue creado con la Ley del Servicio Civil – LSC (Ley 30057) en julio de 2013, y entró en vigencia el 14 de setiembre de 2014. Es aplicable a todos los servidores civiles, es decir a los servidores de los regímenes de los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 (CAS), y 30057; a los gerentes públicos (régimen del Decreto Legislativo 1024), e incluso a aquellos servidores vinculados a través de los contratos FAG (Contrato del Fondo de Apoyo Gerencial de Naciones Unidas), o PAC (Ley 29806, que regula la contratación de personal altamente calificado en el Sector Público). Ello, a pesar de ser locadores de servicios (contar con un contrato civil), pero contratados específicamente para desempeñar funciones públicas conforme se desprende de las características legales de los contratos. Supletoriamente aplicable a los servidores de las carreras especiales” (Boyer Carrera, 2017, pág. 35).

En el caso de las entidades que inicialmente fueron excluidas del régimen de la LSC (Contraloría General de la República, SBS, Congreso de la República, SUNAT, y BCR), el disciplinario de la LSC se les aplica a partir del 5 de mayo de 2016¹

¹ El 4 de mayo de 2016 se publicó en El Peruano la Sentencia del TC recaída en los expedientes 0025-2013-PI/TC; 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PI/TC, 0017-2014-PI/TC que, entre otros aspectos, declaró inconstitucional la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil, en el extremo que excluía a estas cinco entidades públicas del ámbito de aplicación de la Ley; y en consecuencia, las incorporó dentro de su ámbito de aplicación.

2.3.4. Principios del Procedimiento Administrativo

Debemos tener presente que “el procedimiento administrativo se sustenta en principios, los cuales deben guiar su desarrollo. Deben ser empleados como criterios interpretativos para resolver las cuestiones que puedan suscitarse en la aplicación de las reglas de procedimiento, como parámetros para la generación de otras disposiciones administrativas de carácter general y para suplir los vacíos en el ordenamiento administrativo” (Osinermin, 2017, pág. 49).

De acuerdo a lo contemplado en el artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 27444 y modificado por Decreto Legislativo 1272, los principios generales del Derecho Administrativo, son:

- 1. Principio de legalidad.-** “las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas” (Osinermin, 2017, pág. 49)
- 2. Principio del debido procedimiento.-** “los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten. La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo” (Osinermin, 2017, pág. 49)

- 3. Principio de impulso de oficio.-** “las autoridades deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos que resulten convenientes para el esclarecimiento y resolución de las cuestiones necesarias” (Osinermin, 2017, pág. 49)
- 4. Principio de razonabilidad.-** “las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido” (Osinermin, 2017, pág. 50)
- 5. Principio de imparcialidad.-** “las autoridades administrativas actúan sin ninguna clase de discriminación entre los administrados, otorgándoles tratamiento y tutela igualitarios frente al procedimiento, resolviendo conforme al ordenamiento jurídico y con atención al interés general” (Osinermin, 2017, pág. 50)
- 6. Principio de informalismo.-** “las normas de procedimiento deben ser interpretadas en forma favorable a la admisión y decisión final de las pretensiones de los administrados, de modo que sus derechos e intereses no sean afectados por la exigencia de aspectos formales que puedan ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público” (Osinermin, 2017, pág. 50)
- 7. Principio de presunción de veracidad.-** “en la tramitación del procedimiento administrativo, se presume que los documentos y declaraciones formulados por los administrados en la forma prescrita por esta Ley, responden a la verdad de los hechos que ellos afirman. Esta presunción admite prueba en contrario” (Osinermin, 2017, pág. 50)

- 8. Principio de buena fe procedimental.-** “la autoridad administrativa, los administrados, sus representantes o abogados y, en general, todos los partícipes del procedimiento, realizan sus respectivos actos procedimentales guiados por el respeto mutuo, la colaboración y la buena fe. La autoridad administrativa no puede actuar contra sus propios actos, salvo los supuestos de revisión de oficio contemplados en la presente Ley. Ninguna regulación del procedimiento administrativo puede interpretarse de modo tal que ampare alguna conducta contra la buena fe procedimental” (Osinergmin, 2017, pág. 50)
- 9. Principio de celeridad.-** “quienes participan en el procedimiento deben ajustar su actuación de tal modo que se dote al trámite de la máxima dinámica posible, evitando actuaciones procesales que dificulten su desenvolvimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en tiempo razonable, sin que ello releve a las autoridades del respeto al debido procedimiento o vulnere el ordenamiento” (Osinergmin, 2017, pág. 50)
- 10. Principio de eficacia.-** “los sujetos del procedimiento administrativo deben hacer prevalecer el cumplimiento de la finalidad del acto procedimental, sobre aquellos formalismos cuya realización no incida en su validez, no determinen aspectos importantes en la decisión final, no disminuyan las garantías del procedimiento, ni causen indefensión a los administrados. En todos los supuestos de aplicación de este principio, la finalidad del acto que se privilegie sobre las formalidades no esenciales deberá ajustarse al marco normativo aplicable y su validez será una garantía de la finalidad pública que se busca satisfacer con la aplicación de este principio” (Osinergmin, 2017, pág. 50)
- 11. Principio de verdad material.-** “en el procedimiento, la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias

necesarias autorizadas por la ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ellas. En el caso de procedimientos trilaterales la autoridad administrativa estará facultada a verificar por todos los medios disponibles la verdad de los hechos que le son propuestos por las partes, sin que ello signifique una sustitución del deber probatorio que corresponde a estas. Sin embargo, la autoridad administrativa estará obligada a ejercer dicha facultad cuando su pronunciamiento pudiera involucrar también al interés público” (Osinermin, 2017, págs. 50-51)

12. Principio de participación.- “las entidades deben brindar las condiciones necesarias a todos los administrados para acceder a la información que administren, sin expresión de causa, salvo aquellas que afectan la intimidad personal, las vinculadas a la seguridad nacional o las que expresamente sean excluidas por ley; y extender las posibilidades de participación de los administrados y de sus representantes, en aquellas decisiones públicas que les puedan afectar, mediante cualquier sistema que permita la difusión, el servicio de acceso a la información y la presentación de opinión” (Osinermin, 2017, pág. 51)

13. Principio de simplicidad.- “los trámites establecidos por la autoridad administrativa deberán ser sencillos, debiendo eliminarse toda complejidad innecesaria; es decir, los requisitos exigidos deberán ser racionales y proporcionales a los fines que se persigue cumplir” (Osinermin, 2017, pág. 51)

14. Principio de uniformidad.- “la autoridad administrativa deberá establecer requisitos similares para trámites similares, garantizando que las excepciones a los principios generales no serán convertidos en la regla general. Toda diferenciación deberá basarse en criterios objetivos debidamente sustentados” (Osinermin, 2017, pág. 51)

- 15. Principio de predictibilidad o de confianza legítima.-** “la autoridad administrativa brinda a los administrados o sus representantes información veraz, completa y confiable sobre cada procedimiento a su cargo, de modo tal que, en todo momento, el administrado pueda tener una comprensión cierta sobre los requisitos, trámites, duración estimada y resultados posibles que se podrían obtener. Las actuaciones de la autoridad administrativa son congruentes con las expectativas legítimas de los administrados razonablemente generadas por la práctica y los antecedentes administrativos, salvo que por las razones que se expliciten, por escrito, decida apartarse de ellos. La autoridad administrativa se somete al ordenamiento jurídico vigente y no puede actuar arbitrariamente. En tal sentido, la autoridad administrativa no puede variar irrazonable e inmotivadamente la interpretación de las normas aplicables” (Osinermin, 2017, pág. 51)
- 16. Principio de privilegio de controles posteriores.-** “la tramitación de los procedimientos administrativos se sustentará en la aplicación de la fiscalización posterior; reservándose la autoridad administrativa, el derecho de comprobar la veracidad de la información presentada, el cumplimiento de la normatividad sustantiva y aplicar las sanciones pertinentes en caso que la información presentada no sea veraz” (Osinermin, 2017, pág. 51)
- 17. Principio del ejercicio legítimo del poder.-** “la autoridad administrativa ejerce única y exclusivamente las competencias atribuidas para la finalidad prevista en las normas que le otorgan facultades o potestades, evitándose especialmente el abuso del poder, bien sea para objetivos distintos de los establecidos en las disposiciones generales o en contra del interés general” (Osinermin, 2017, pág. 51)

- 18. Principio de responsabilidad.-** “la autoridad administrativa está obligada a responder por los daños ocasionados contra los administrados como consecuencia del mal funcionamiento de la actividad administrativa, conforme lo establecido en la presente ley. Las entidades y sus funcionarios o servidores asumen las consecuencias de sus actuaciones de acuerdo con el ordenamiento jurídico” (Osinergmin, 2017, pág. 51)
- 19. Principio de acceso permanente.-** “la autoridad administrativa está obligada a facilitar información a los administrados que son parte en un procedimiento administrativo tramitado ante ellas, para que en cualquier momento del referido procedimiento puedan conocer su estado de tramitación y a acceder y obtener copias de los documentos contenidos en dicho procedimiento, sin perjuicio del derecho de acceso a la información que se ejerce conforme a la ley de la materia” (Osinergmin, 2017, pág. 51)
- 20. Principio de proporcionalidad.-** “el principio de proporcionalidad, que también es conocido como “proporcionalidad de injerencia”, “prohibición de exceso”, “principio de razonabilidad”, entre otras calificaciones, en realidad viene a ser un principio de naturaleza constitucional que permite medir, controlar y determinar que aquellas injerencias directas o indirectas, tanto de los poderes públicos como de los particulares, sobre el ámbito o esfera de los derechos de la persona humana, respondan a criterios de adecuación, coherencia, necesidad, equilibrio y beneficio entre el fin lícitamente perseguido y los bienes jurídicos potencialmente afectados o intervenidos, de modo que sean compatibles con las normas constitucionales. Se trata, por tanto, de una herramienta hermenéutica que permite determinar la constitucionalidad tanto de la intervención o restricción como de la no intervención de los poderes públicos sobre los derechos fundamentales” (Osinergmin, 2017, pág. 51)

2.4. MARCO CONCEPTUAL

ACTO ADMINISTRATIVO: “declaraciones de las entidades que, en el marco de normas de derecho público, están destinadas a producir efectos jurídicos sobre los intereses, obligaciones o derechos de los administrados dentro de una situación concreta” (De Los Santos Morales, 2012, pág. 163)

ACTO JURIDICO: “el acto jurídico es la manifestación de voluntad destinada a crear, regular, modificar o extinguir relaciones jurídicas. Para su validez se requiere: Agente capaz, Objeto física y jurídicamente posible, fin lícito” (De Los Santos Morales, 2012, pág. 163)

ACUERDOS: “son decisiones específicas sobre cualquier asunto de interés público” (De Los Santos Morales, 2012, pág. 163)

COHECHO: “corrupción. Comete delito de cohecho, el funcionario público que solicita o recibe dinero o cualquier otra dádiva, por realizar un acto que constituya delito o sea injusto, o por abstenerse de realizar un acto que debe practicar, al igual que los que con dinero u ofrecimientos corrompen o intentan corromper a los funcionarios públicos” (De Los Santos Morales, 2012, pág. 163)

COMPETENCIA: “conjunto de atribuciones y responsabilidades inherentes o asignadas a una entidad pública para el ejercicio de sus funciones” (De Los Santos Morales, 2012, pág. 163)

DECRETOS: “establecen normas de ejecución de los ordenamientos jurídicos, resuelven o regulan asuntos de orden general y de interés general” ” (De Los Santos Morales, 2012, pág. 164)

DERECHO: “el derecho es un conjunto o sistema de normas jurídicas, de carácter general, que se dictan para regir sobre toda la sociedad o sectores preestablecidos por las necesidades de la regulación social, que se imponen de forma obligatoria a los destinatarios y cuyo incumplimiento debe acarrear una sanción coactiva o la respuesta del Estado a tales acciones” (Wikipedia, 2020)

DESCENTRALIZACIÓN: “la transferencia de facultades y competencias del Gobierno Central y de los recursos del Estado a los organismos inferiores descentralizados” (De Los Santos Morales, 2012, pág. 164)

DESCONCENTRACIÓN: “distribución de las competencias y funciones de las Entidades Públicas hacia los órganos bajo su dependencia” (De Los Santos Morales, 2012, pág. 164)

DESCONCENTRACION ADMINISTRATIVA: “principio organizativo según el cual se genera delegación de atribuciones y decisiones, desde un nivel de autoridad superior hacia niveles de autoridad subordinados, de menor jerarquía funcional o territorial, dentro del ámbito de la misma persona jurídico” (De Los Santos Morales, 2012, pág. 164)

FUNCION 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” (De Los Santos Morales, 2012, pág. 164)

FUNCIONARIO PÚBLICO: “considerase funcionario al ciudadano que es elegido o designado por autoridad competente, conforme al ordenamiento legal, para desempeñar cargos del más alto nivel en los poderes públicos y los organismos con autonomía. Los cargos políticos y de confianza son los determinados por la ley” (De Los Santos Morales, 2012, pág. 164)

NIVELES JERÁRQUICOS: “son los diversos escalones o posiciones que ocupan en la estructura organizacional los cargos o las personas que los ejercen y que tienen suficiente autoridad y responsabilidad para dirigir o controlar una o más unidades administrativas” (De Los Santos Morales, 2012, pág. 164)

PROCESO: “del latín Procesius, deriva de Procedere, que significa avanzar, trayectoria, es el conjunto de actos coordinados y sistemáticamente regulados por la ley procesal estableciendo un orden preclusivo y ligados entre sí. Instrumento del debido proceso en el ordenamiento jurídico, por el cual las partes y el Estado, poseen mecanismos a través de los Códigos Procesales para actuar según regulaciones, formas, plazos y recursos para ser atendidos oportunamente” (Poder Judicial del Perú, 2015).

SERVICIOS PÚBLICOS: “comprende el conjunto de servicios proporcionados por el Estado, con o sin contraprestación” (De Los Santos Morales, 2012, pág. 165)

SERVIDOR: “para efectos de la Ley, entiéndase por servidor público al ciudadano en ejercicio que presta servicio en entidades de la Administración Pública con nombramiento o contrato de autoridad competente, con las formalidades de ley, en jornada legal y sujeto a retribución remunerativa permanente en períodos regulares” (De Los Santos Morales, 2012, pág. 165)

2.5. MARCO FORMAL O LEGAL

LEY N° 30057, LEY DEL SERVICIO CIVIL

TÍTULO V: RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTO

SANCIONADOR

CAPÍTULO I: FALTAS

Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario

“Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

- a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento.
- b) La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores
- c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.
- d) La negligencia en el desempeño de las funciones.
- e) El impedir el funcionamiento del servicio público.
- f) La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros.
- g) La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes.
- h) El abuso de autoridad o el uso de la función con fines de lucro.

- i) El causar deliberadamente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de ésta.
- j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario.
- k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública.
- l) Realizar actividades de proselitismo político durante la jornada de trabajo, o a través del uso de sus funciones o de recursos de la entidad pública.
- m) Discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica.
- n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.
- ñ) La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil.
- o) Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros.
- p) La doble percepción de compensaciones económicas, salvo los casos de dietas y función docente.
- q) Las demás que señale la ley” (Congreso de la República, 2013, pág. 12)

Artículo 87. Determinación de la sanción a las faltas

“La sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes:

- a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.
- b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.
- c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más

especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.

- d) Las circunstancias en que se comete la infracción.
- e) La concurrencia de varias faltas.
- f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.
- g) La reincidencia en la comisión de la falta.
- h) La continuidad en la comisión de la falta.
- i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.

Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción.

La destitución acarrea la inhabilitación automática para el ejercicio de la función pública. El servidor civil que se encuentre en este supuesto, no puede reingresar a prestar servicios a favor del Estado por un plazo de cinco (5) años, contados a partir de que la resolución administrativa que causa estado es eficaz.

Si un servidor civil es declarado responsable de un delito doloso, mediante sentencia que cause estado, o que haya quedado consentida, o ejecutoriada, culmina su relación con la entidad.” (Congreso de la República, 2013, págs. 12-13)

Artículo 88. Sanciones aplicables

“Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser:

- a) Amonestación verbal o escrita.
- b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses.
- c) Destitución.

Toda sanción impuesta al servidor debe constar en el legajo.” (Congreso de la República, 2013, pág. 13)

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

A) Métodos generales de investigación

- Método Inductivo – Deductivo; la investigación abordó el estudio de hechos fácticos referente a la tipificación adecuada de las sanciones y cómo este incide en la solución correcta de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios.
- Método Análisis Síntesis- Se utilizó para realizar un estudio del Procedimiento Administrativo Disciplinario: su definición, importancia, fundamento, regulación, ubicación legal y carácter del mismo, aspectos que permitieron comprender su naturaleza jurídica, sociológica, etc.

B) Métodos Particulares de Investigación

- Método Exegético.- Que permitió conocer el fundamento de las normas jurídicas y el sentido que quiso darle el Legislador al Procedimiento Administrativo Disciplinario a través de un análisis gramatical (lingüística, etimológica). Así mismo este método implicó realizar un estudio histórico de los antecedentes jurídicos de las faltas y sanciones administrativas.

- Método Sociológico.- Que permitió interpretar la norma que regula al Procedimiento Administrativo Disciplinario, al recurrir a los diversos datos que aporta la realidad sociocultural, para entender su naturaleza sociológica.

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN JURÍDICA

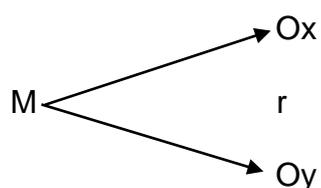
El tipo de investigación es Básica o Teórica, puesto que en primer lugar se explicó los fundamentos teóricos, doctrinarios y legales de la tipificación adecuada de las sanciones para luego producto de su imposición se determinó su incidencia en la solución correcta de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios.

3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel de investigación es explicativo, porque a partir del conocimiento de los fundamentos teóricos, jurídicos y doctrinarios de la tipificación adecuada de las sanciones se explicó cómo incide en la solución correcta de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios.

3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El Diseño de investigación fue el NO EXPERIMENTAL TRANSECCIONAL



Donde:

M = Muestra conformada por 75 funcionarios y servidores de la Municipalidad Provincial de Tayacaja.

O = Observaciones de las variables a realizar de la muestra.

X = Observación de la variable: La tipificación adecuada de las sanciones

Y = Observación de la variable: La solución correcta de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios

3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.5.1. Población

La población de la investigación estuvo conformada por 160 servidores de la Municipalidad Provincial de Tayacaja de acuerdo a su Cuadro de Asignación de Personal.

3.5.2. Muestra

Tomando en consideración que la población de investigación es finita se aplicó la siguiente fórmula para determinar la muestra de investigación:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{E^2(N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

N = Tamaño de la población (160)

n = Tamaño de la muestra representativa a obtener.

Z α = es el nivel de confianza (1.96)

E = Error de la muestra o error permitido (0.05)

p = Probabilidad de aceptación o proporción a favor (0.9)

q = Probabilidad de rechazo o proporción en contra (0.1)

Hallando la muestra:

Se ha elegido el 95% de límite de confianza para la presente investigación; por lo tanto, Z α = 1.96.

Reemplazando los valores se tiene:

$$n = \frac{(1.96)^2(160)(0.9)(0.1)}{(0.05)^2(160) + (1.96)^2(0.9)(0.1)} = 75$$

En consecuencia la muestra estuvo conformada por 75 funcionarios y servidores de la Municipalidad Provincial de Tayacaja.

3.6. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.6.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

A) Técnicas de recolección de datos

- **Encuestas:**

Que se aplicó a los integrantes de la muestra de investigación: 75 funcionarios y servidores de la Municipalidad Provincial de Tayacaja, a través de un cuestionario de preguntas abiertas y cerradas sobre diversos aspectos de la tipificación adecuada de las sanciones y la solución correcta de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios.

- **Análisis Documental:**

Que permitió recopilar información a través de documentos escritos sobre el Procedimiento Administrativo Disciplinario para realizar la definición, efectos jurídicos y de las posiciones doctrinarias, relacionadas con el tema, etc., como son:

- Libros como: Tratados, manuales, ensayos, códigos.
- Revistas académicas y publicaciones
- Informes.

B) Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos de recolección de datos fueron el cuestionario que estuvo conformado por preguntas abiertas y cerradas sobre diversos aspectos de la tipificación adecuada de las sanciones y la solución correcta de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios;

y las fichas de análisis de contenidos que nos sirvió para recolectar información de las variables de investigación.

3.6.2. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

- En primera instancia se formuló la encuesta a los integrantes de la muestra de investigación, para después procesarla tomando en consideración:
- Se codificó las respuestas
- Se diseñó la base de datos en el paquete estadístico SPSS (diseño de variables)
- Se ingresó la información recolectada y codificada
- Se utilizó la estadística descriptiva para presentar la información ingresada, haciendo uso de las distribuciones de frecuencia
- Asimismo se presentó los datos utilizando gráficos como: el histograma de frecuencia, el gráfico de barras y los gráficos circulares.

CAPITULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. PRESENTACION DE LOS RESULTADOS

Como se ha indicado en el capítulo anterior, la muestra de investigación estuvo conformada por 75 servidores de la Municipalidad Provincial de Tayacaja, a quienes se les aplicó el cuestionario de preguntas a través de la técnica de la encuesta y cuyos resultados se muestra a continuación:

4.1.1. PRIMERA HIPOTESIS ESPECÍFICA

La tipificación adecuada de las sanciones incidirá favorablemente en el cumplimiento del principio de proporcionalidad en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja – 2019, puesto que las sanciones a imponer serán proporcionales a la falta disciplinaria cometida y a las consecuencias de la falta cometida

Tabla N° 1. La tipificación adecuada de las sanciones y el cumplimiento del principio de proporcionalidad porque se emitirán Sanciones adecuadas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MUY DE ACUERDO	31	41,3	41,3	41,3
	DE ACUERDO	38	50,7	50,7	92,0
	NO PRECISA	6	8,0	8,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Fuente: encuesta formulada a los integrantes de la muestra de investigación el 15.07.2019
Elaborado por: la investigadora

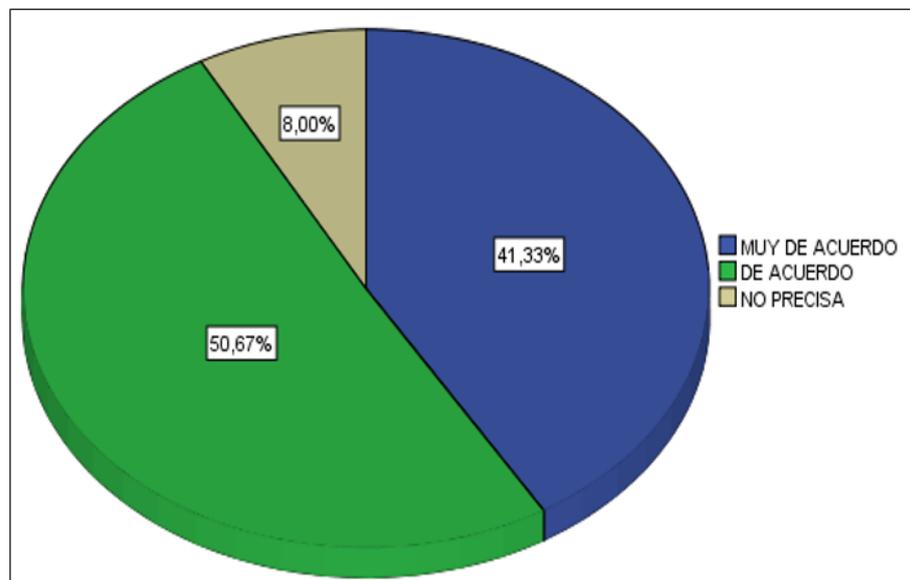


Gráfico N° 1. La tipificación adecuada de las sanciones y el cumplimiento del principio de proporcionalidad porque se emitirán Sanciones adecuadas

Se ha formulado la siguiente pregunta, ¿Cuán de acuerdo esta Ud. que con la tipificación adecuada de las sanciones se obtendrá una solución correcta en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios, y se logrará el cumplimiento del principio de proporcionalidad porque se emitirán Sanciones adecuadas? donde el 41.33% de los encuestados indicaron que está muy de acuerdo en que con la tipificación adecuada de las sanciones se obtendrá una solución correcta en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios porque se emitirán sanciones adecuadas, el 50.67% indico estar de acuerdo y el 8.00% no precisa.

Tabla N° 2. La tipificación adecuada de las sanciones y el cumplimiento del principio de proporcionalidad porque se emitirán Sanciones coherentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MUY DE ACUERDO	26	34,7	34,7	34,7
	DE ACUERDO	41	54,7	54,7	89,3
	NO PRECISA	4	5,3	5,3	94,7
	EN DESACUERDO	4	5,3	5,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Fuente: encuesta formulada a los integrantes de la muestra de investigación el 15.07.2019
Elaborado por: la investigadora

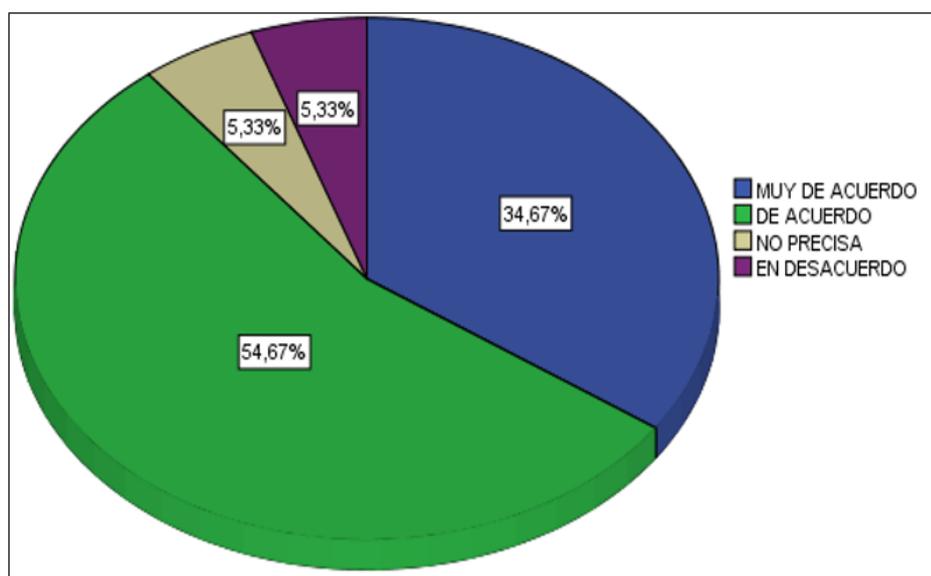


Gráfico N° 2. La tipificación adecuada de las sanciones y el cumplimiento del principio de proporcionalidad porque se emitirán Sanciones coherentes

Se ha formulado la siguiente pregunta: ¿Cuán de acuerdo esta Ud. que con la tipificación adecuada de las sanciones se obtendrá una solución correcta en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios, y se logrará el cumplimiento del principio de proporcionalidad porque se emitirán Sanciones coherentes? Donde el 34.67% de los encuestados indicaron que están muy de acuerdo en que con la tipificación adecuada de las sanciones se obtendrá una solución correcta en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios porque se emitirán sanciones correctas, el

54.67% indico estar de acuerdo, el 5.33% no precisa y el 5.33% indico está muy en desacuerdo.

Tabla N° 3. La tipificación adecuada de las sanciones y el cumplimiento del principio de proporcionalidad porque se emitirán *sanciones equilibradas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MUY DE ACUERDO	21	28,0	28,0	28,0
	DE ACUERDO	43	57,3	57,3	85,3
	NO PRECISA	11	14,7	14,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Fuente: encuesta formulada a los integrantes de la muestra de investigación el 15.07.2019
Elaborado por: la investigadora

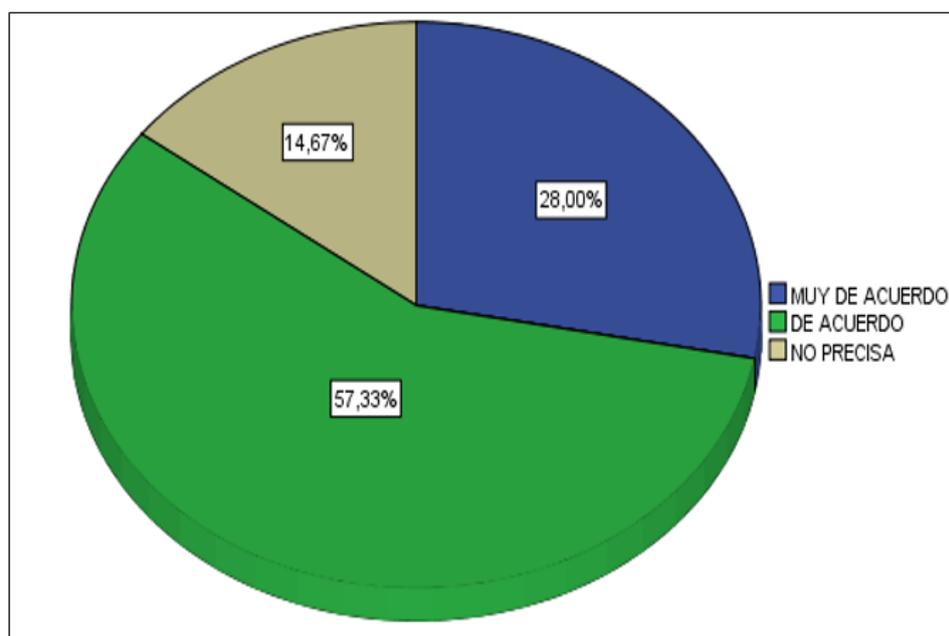


Gráfico N° 3. La tipificación adecuada de las sanciones y el cumplimiento del principio de proporcionalidad porque se emitirán *sanciones equilibradas*

Se ha formulado la siguiente pregunta: ¿Cuán de acuerdo esta Ud. que con la tipificación adecuada de las sanciones se obtendrá una solución correcta en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios, y se logrará el cumplimiento del principio de proporcionalidad porque se emitirán Sanciones equilibradas? Donde el 28.00% de los encuestados indicaron que está muy de acuerdo en que con la tipificación adecuada de las sanciones se obtendrá una solución correcta en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los

servidores y funcionarios porque se emitirán sanciones equilibradas, el 57.33% indicaron estar de acuerdo y el 14.67% no precisa.

Tabla N° 4. La tipificación adecuada de las sanciones y el cumplimiento del principio de proporcionalidad en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MUY DE ACUERDO	24	32,0	32,0	32,0
	DE ACUERDO	48	64,0	64,0	96,0
	NO PRECISA	3	4,0	4,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Fuente: encuesta formulada a los integrantes de la muestra de investigación el 15.07.2019
Elaborado por: la investigadora

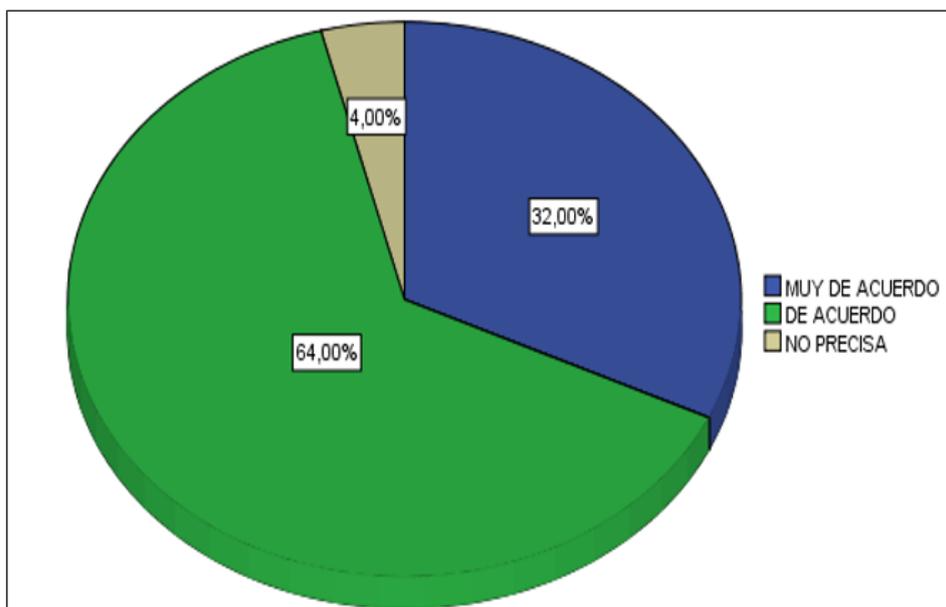


Gráfico N° 4. La tipificación adecuada de las sanciones y el cumplimiento del principio de proporcionalidad en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja

Se ha formulado la siguiente pregunta: ¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que La tipificación adecuada de las sanciones incidirá favorablemente en el cumplimiento del principio de proporcionalidad en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja – 2019, puesto que las sanciones a imponer serán proporcionales a la falta disciplinaria cometida y a las consecuencias de la falta cometida? donde el 32.00%

de los encuestados indicaron que están muy de acuerdo, el 64.00% indicaron estar de acuerdo y el 4.00% no precisa.

4.1.2. SEGUNDA HIPOTESIS ESPECÍFICA

La tipificación adecuada de las sanciones incidirá favorablemente en el cumplimiento del principio de razonabilidad en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja – 2019, porque permitirá a los servidores y funcionarios a ejercer sus derechos de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común evitando conductas abusivas

Tabla N° 5. El cumplimiento del principio de razonabilidad porque se emitirán Sanciones adaptadas dentro de los límites de la facultad atribuida a la Secretaria Técnica de Procedimientos Disciplinarios					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MUY DE ACUERDO	15	20,0	20,0	20,0
	DE ACUERDO	39	52,0	52,0	72,0
	NO PRECISA	17	22,7	22,7	94,7
	EN DESACUERDO	4	5,3	5,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Fuente: encuesta formulada a los integrantes de la muestra de investigación el 15.07.2019
Elaborado por: la investigadora

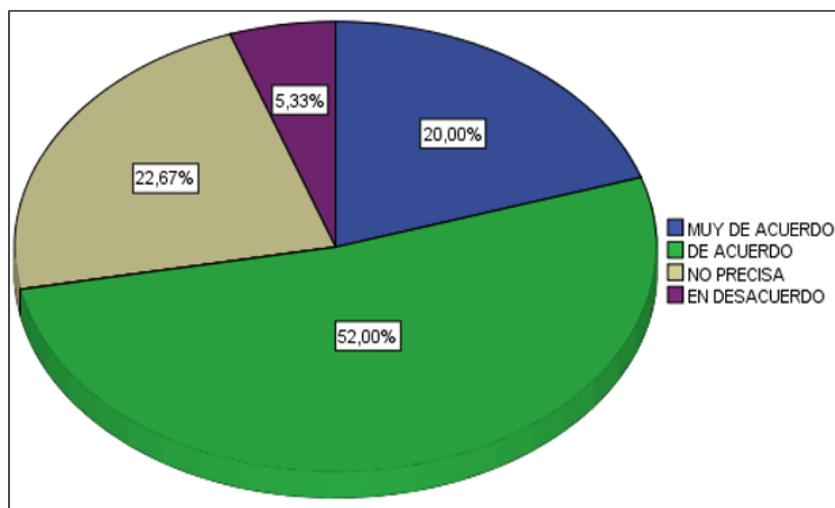


Gráfico N° 5. El cumplimiento del principio de razonabilidad porque se emitirán Sanciones adaptadas dentro de los límites de la facultad atribuida a la Secretaria Técnica de Procedimientos Disciplinarios

Se ha formulado la siguiente pregunta: ¿Cuán de acuerdo esta Ud. que con la tipificación adecuada de las sanciones se obtendrá una solución correcta en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios, y se logrará el cumplimiento del principio de razonabilidad porque se emitirán *Sanciones adaptadas dentro de los límites de la facultad atribuida a la Secretaria Técnica de Procedimientos*

Disciplinarios? Donde el 20.00% de los encuestados indicaron que están muy de acuerdo, el 52.00% indicaron estar de acuerdo, el 22.67% no precisa y el 5.33% indicaron estar muy en desacuerdo.

Tabla N° 6. El cumplimiento del principio de razonabilidad porque se observará una Debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que se deba tutelar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MUY DE ACUERDO	14	18,7	18,7	18,7
	DE ACUERDO	54	72,0	72,0	90,7
	NO PRECISA	6	8,0	8,0	98,7
	EN DESACUERDO	1	1,3	1,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Fuente: encuesta formulada a los integrantes de la muestra de investigación el 15.07.2019
Elaborado por: la investigadora

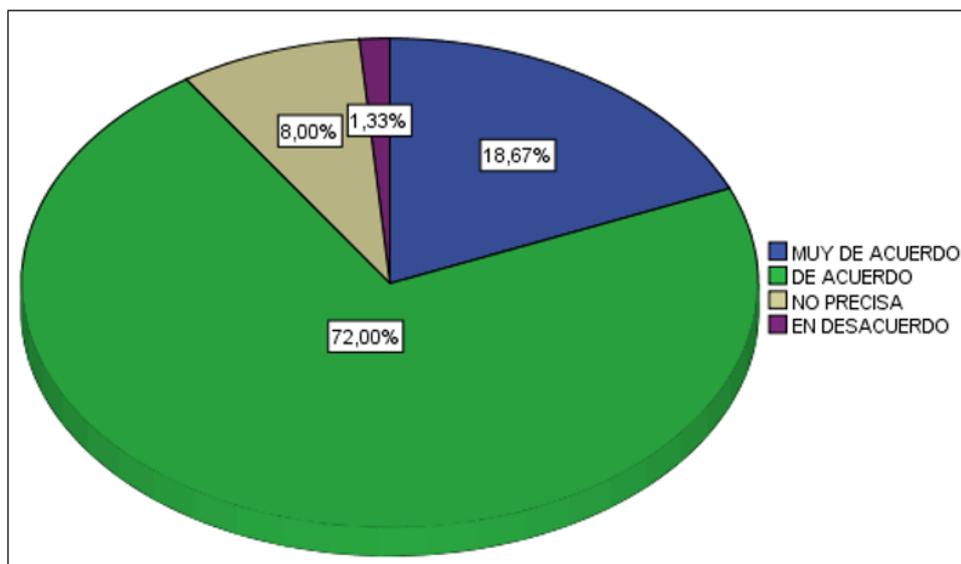


Gráfico N° 6. El cumplimiento del principio de razonabilidad porque se observará una Debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que se deba tutelar

Se ha formulado la siguiente pregunta: ¿Cuán de acuerdo esta Ud. que con la tipificación adecuada de las sanciones se obtendrá una solución correcta en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios, y se logrará el cumplimiento del principio de razonabilidad porque se observará una *debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que se deba tutelar?* donde el 18.67% de los encuestados indicaron que están muy de acuerdo, el

72.00% indicaron estar de acuerdo, el 8.00% no precisan y el 1.33% indicaron estar muy en desacuerdo.

Tabla N° 7. El cumplimiento del principio de razonabilidad porque se emitirán una Sanción necesaria para la satisfacción de su cometido

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MUY DE ACUERDO	19	25,3	25,3	25,3
	DE ACUERDO	38	50,7	50,7	76,0
	NO PRECISA	11	14,7	14,7	90,7
	EN DESACUERDO	7	9,3	9,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Fuente: encuesta formulada a los integrantes de la muestra de investigación el 15.07.2019
Elaborado por: la investigadora

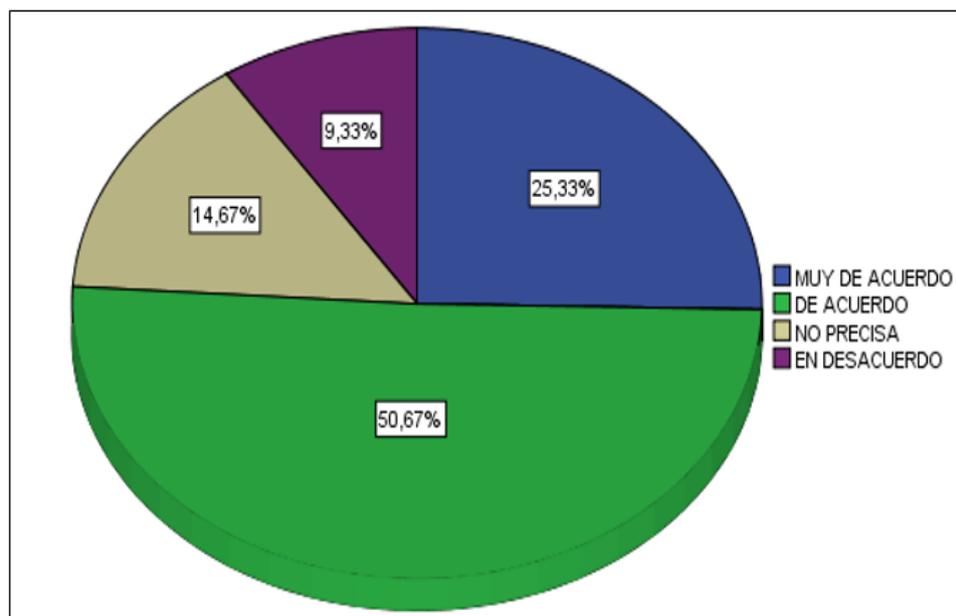


Gráfico N° 7. El cumplimiento del principio de razonabilidad porque se emitirán una Sanción necesaria para la satisfacción de su cometido

Se ha formulado la siguiente pregunta: ¿Cuán de acuerdo esta Ud. que con la tipificación adecuada de las sanciones se obtendrá una solución correcta en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios, y se logrará el cumplimiento del principio de razonabilidad porque se emitirán una Sanción necesaria para la satisfacción de su cometido? Donde el 25.33% de los encuestados

indicaron que están muy de acuerdo, el 50.67% indicaron estar de acuerdo, el 14.67% no precisan y el 9.33% indicaron estar muy en desacuerdo.

Tabla N° 8. La tipificación adecuada de las sanciones y el cumplimiento del principio de razonabilidad en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MUY DE ACUERDO	22	29,3	30,1	30,1
	DE ACUERDO	46	61,3	63,0	93,2
	NO PRECISA	3	4,0	4,1	97,3
	MUY EN DESACUERDO	1	1,3	1,4	98,6
	12	1	1,3	1,4	100,0
	Total	73	97,3	100,0	
Perdidos	Sistema	2	2,7		
Total		75	100,0		

Fuente: encuesta formulada a los integrantes de la muestra de investigación el 15.07.2019
Elaborado por: la investigadora

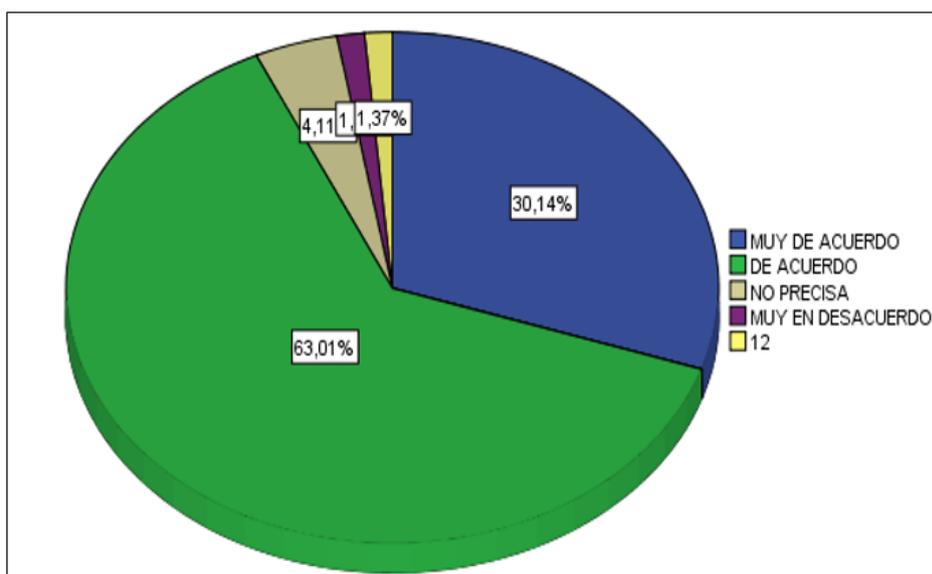


Gráfico N° 8. La tipificación adecuada de las sanciones y el cumplimiento del principio de razonabilidad en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja

Se ha formulado la siguiente pregunta ¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que La tipificación adecuada de las sanciones incidirá favorablemente en el cumplimiento del principio de razonabilidad en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja – 2019, porque permitirá a los servidores y funcionarios a ejercer sus derechos de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común evitando conductas abusivas?

donde el 30.14% de los encuestados indicaron que están muy de acuerdo, el 63.01% indicaron estar de acuerdo, el 4.11% no precisan y el 1.37% indicaron estar muy en desacuerdo.

4.1.3. TERCERA HIPOTESIS ESPECÍFICA

La tipificación adecuada de las sanciones incidirá favorablemente en la conducta administrativa de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja – 2019, porque incentivara a los servidores y funcionarios al cumplimiento de sus metas y preservar los intereses institucionales

Tabla N° 9. La tipificación adecuada de las sanciones y la actitud de los funcionarios y servidores públicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MUY BUENA	8	10,7	10,7	10,7
	BUENA	60	80,0	80,0	90,7
	NO PRECISA	6	8,0	8,0	98,7
	MALA	1	1,3	1,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Fuente: encuesta formulada a los integrantes de la muestra de investigación el 15.07.2019
Elaborado por: la investigadora

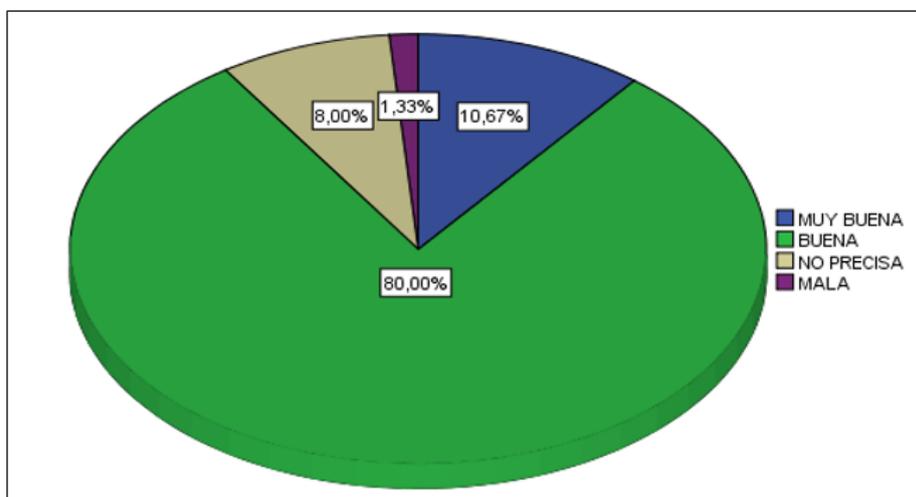


Gráfico N° 9. La tipificación adecuada de las sanciones y la actitud de los funcionarios y servidores públicos

Se ha formulado la siguiente pregunta: ¿Con la tipificación adecuada de las sanciones se obtendrá una solución correcta en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios, por lo que Cómo cree Ud. que será la actitud de los funcionarios y servidores públicos? Donde el 10.67% de los encuestados indicaron que la actitud

de los funcionarios y servidores públicos será muy buena, el 80.00% indicaron que la actitud será buena, el 8.00% no precisan y el 1.33% indicaron que la actitud será mala.

Tabla N° 10. El nivel de cumplimiento de las normas de conducta por parte de los funcionarios y servidores públicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MUY BUENA	7	9,3	9,5	9,5
	BUENA	55	73,3	74,3	83,8
	NO PRECISA	11	14,7	14,9	98,6
	MALA	1	1,3	1,4	100,0
	Total	74	98,7	100,0	
Perdidos	Sistema	1	1,3		
Total		75	100,0		

Fuente: encuesta formulada a los integrantes de la muestra de investigación el 15.07.2019
Elaborado por: la investigadora

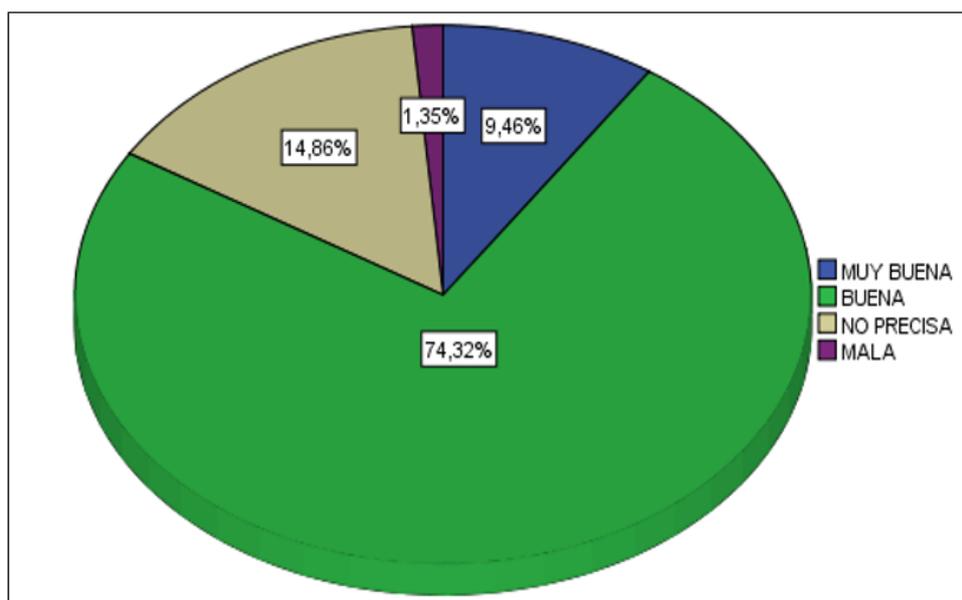


Gráfico N° 10. El nivel de cumplimiento de las normas de conducta por parte de los funcionarios y servidores públicos

Se ha formulado la siguiente pregunta: ¿Con la tipificación adecuada de las sanciones se obtendrá una solución correcta en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios, por lo que Como cree Ud. que será el nivel de cumplimiento de las normas de conducta por parte de los funcionarios y servidores públicos? Donde el 9.46% de los encuestados indicaron que el nivel de cumplimiento de las

normas de conducta por parte de los funcionarios y servidores públicos será muy bueno, el 74.32% indicaron que el nivel será bueno, el 14.86% no precisa y el 1.35% indicaron que el nivel será malo.

Tabla N° 11. La actuación ética de los funcionarios y servidores públicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MUY BUENA	9	12,0	12,0	12,0
	BUENA	51	68,0	68,0	80,0
	NO PRECISA	14	18,7	18,7	98,7
	MALA	1	1,3	1,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Fuente: encuesta formulada a los integrantes de la muestra de investigación el 15.07.2019
Elaborado por: la investigadora

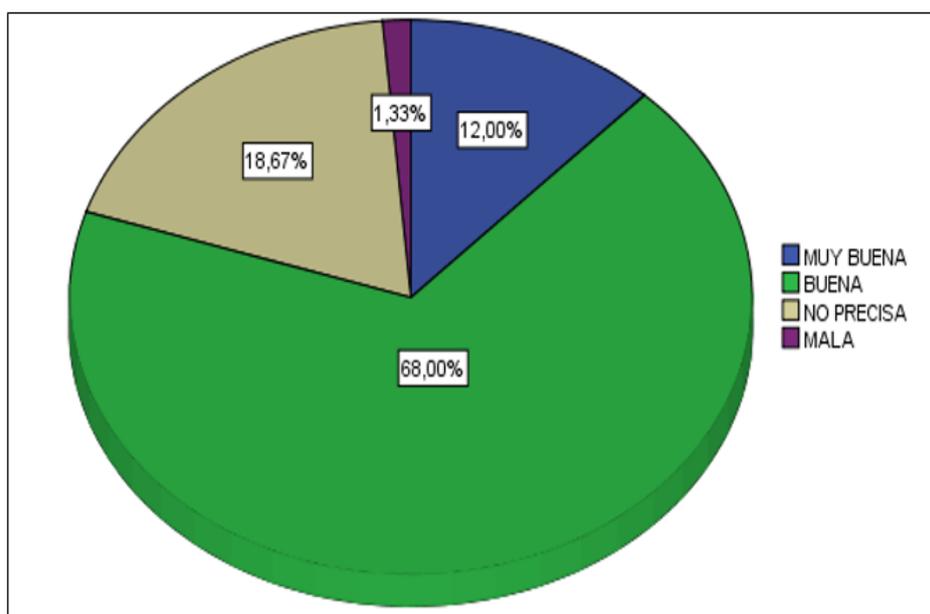


Gráfico N° 11. La actuación ética de los funcionarios y servidores públicos

Se ha formulado la siguiente pregunta ¿Con la tipificación adecuada de las sanciones se obtendrá una solución correcta en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios, por lo que Cómo cree Ud. que será la actuación ética de los funcionarios y servidores públicos? Donde el 12.00% de los encuestados indicaron que la actuación ética de los funcionarios y servidores públicos será muy buena, el 68.00% indicaron

que la actuación ética será buena, el 18.67% no precisan y el 1.33% indicaron que la actuación ética será mala.

Tabla N° 12. La actuación responsable de los funcionarios y servidores públicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MUY BUENA	12	16,0	16,0	16,0
	BUENA	52	69,3	69,3	85,3
	NO PRECISA	10	13,3	13,3	98,7
	MALA	1	1,3	1,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Fuente: encuesta formulada a los integrantes de la muestra de investigación el 15.07.2019
Elaborado por: la investigadora

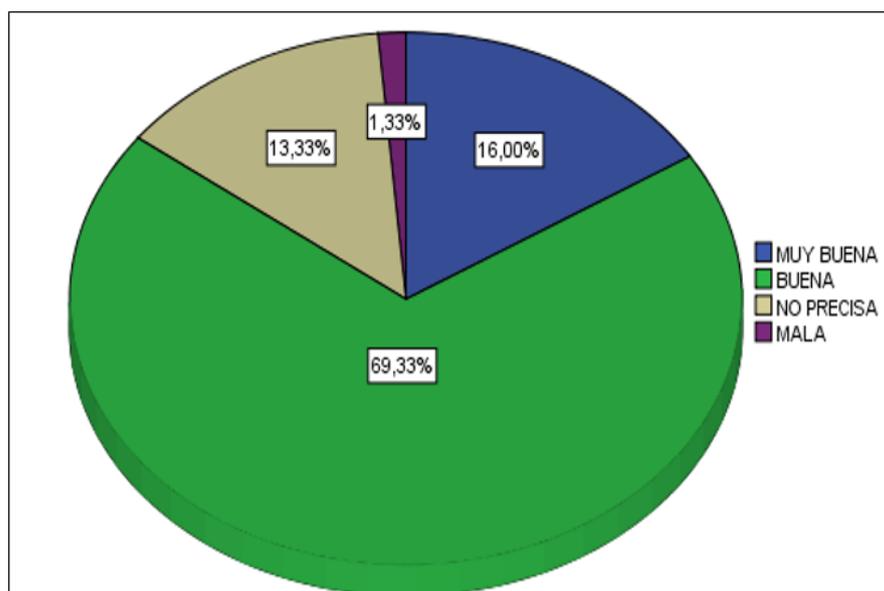


Gráfico N° 12. La actuación responsable de los funcionarios y servidores públicos

Se ha formulado la siguiente pregunta: ¿Con la tipificación adecuada de las sanciones se obtendrá una solución correcta en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios, por lo que Cómo cree Ud. que será la actuación responsable de los funcionarios y servidores públicos? Donde el 16.00% de los encuestados indicaron que la actuación responsable de los funcionarios y servidores públicos será

muy buena, el 69.33% indicaron que la actuación responsable será buena, el 13.33% no precisan y el 1.33% indicaron que la actuación responsable será mala.

Tabla N° 13. El nivel de credibilidad de los funcionarios y servidores públicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MUY BUENA	16	21,3	21,3	21,3
	BUENA	46	61,3	61,3	82,7
	NO PRECISA	12	16,0	16,0	98,7
	MALA	1	1,3	1,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Fuente: encuesta formulada a los integrantes de la muestra de investigación el 15.07.2019
Elaborado por: la investigadora

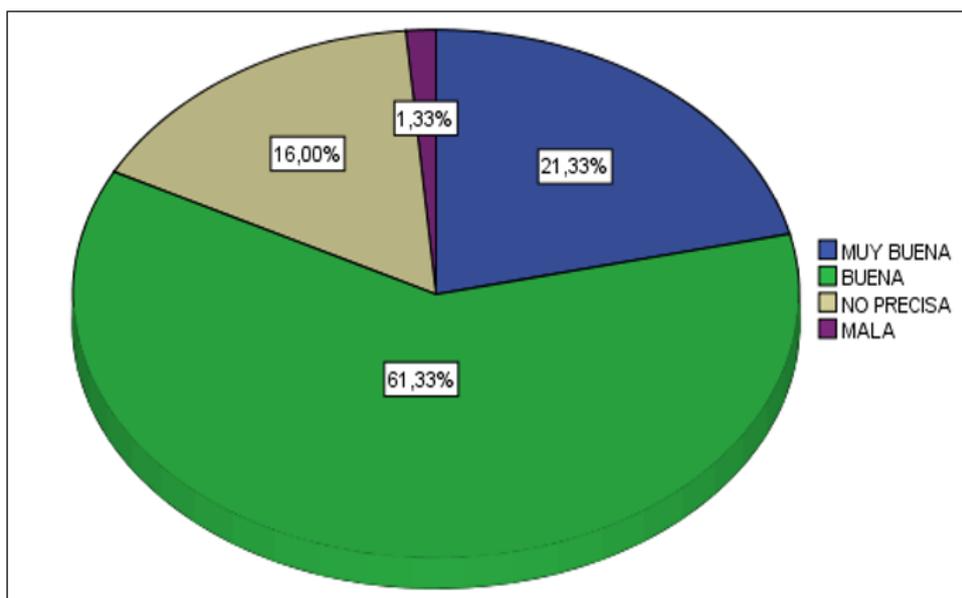


Gráfico N° 13. El nivel de credibilidad de los funcionarios y servidores públicos

Se ha formulado la siguiente pregunta: ¿Con la tipificación adecuada de las sanciones se obtendrá una solución correcta en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios, por lo que Cómo cree Ud. que será el nivel de credibilidad de los funcionarios y servidores públicos? Donde el 21.33% de los encuestados indicaron que el nivel de credibilidad de los funcionarios y servidores públicos será muy

buena, el 61.33% indicaron que el nivel de credibilidad de los funcionarios y servidores públicos será buena, el 16.00% no precisan y el 1.33% indicaron que el nivel de credibilidad de los funcionarios y servidores públicos será malo.

Tabla N° 14. El nivel de confianza de los funcionarios y servidores públicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MUY BUENA	5	6,7	6,7	6,7
	BUENA	55	73,3	73,3	80,0
	NO PRECISA	14	18,7	18,7	98,7
	MALA	1	1,3	1,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Fuente: encuesta formulada a los integrantes de la muestra de investigación el 15.07.2019
Elaborado por: la investigadora

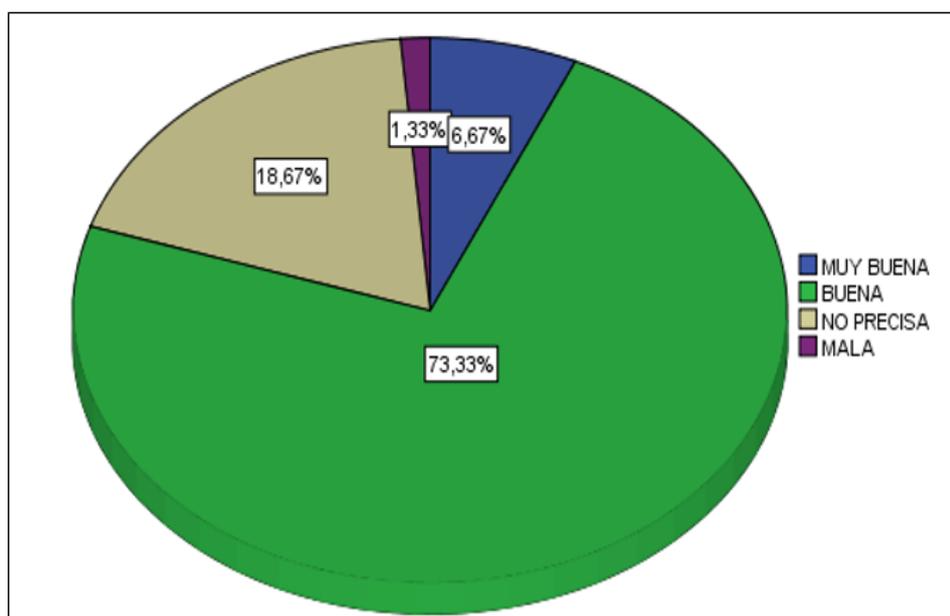


Gráfico N° 14. El nivel de confianza de los funcionarios y servidores públicos

Se ha formulado la siguiente pregunta: ¿Con la tipificación adecuada de las sanciones se obtendrá una solución correcta en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios, por lo que Cómo cree Ud. que será el nivel de confianza de los funcionarios y servidores públicos? Donde el 6.67% de los encuestados indicaron que el nivel de confianza de los funcionarios y servidores públicos será muy

buena, el 73.33% indicaron que el nivel de confianza de los funcionarios y servidores públicos será buena, el 18.67% no precisan y el 1.33% indicaron que el nivel de confianza de los funcionarios y servidores públicos será malo.

Tabla N° 15. La tipificación adecuada de las sanciones y la conducta administrativa de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MUY DE ACUERDO	13	17,3	17,3	17,3
	DE ACUERDO	56	74,7	74,7	92,0
	NO PRECISA	5	6,7	6,7	98,7
	EN DESACUERDO	1	1,3	1,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Fuente: encuesta formulada a los integrantes de la muestra de investigación el 15.07.2019
Elaborado por: la investigadora

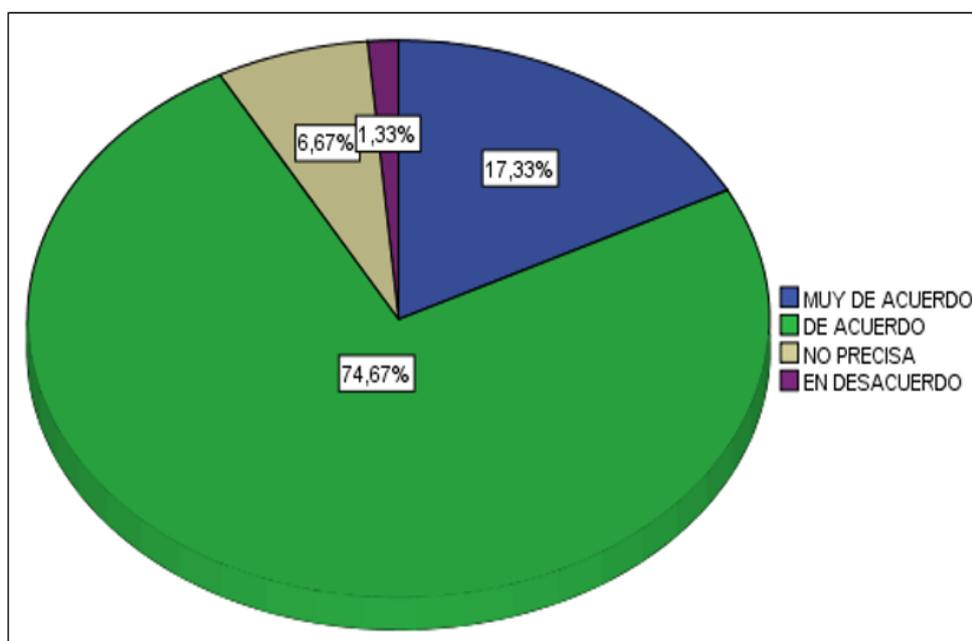


Gráfico N° 15. La tipificación adecuada de las sanciones y la conducta administrativa de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja

Se ha formulado la siguiente pregunta: ¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que La tipificación adecuada de las sanciones incidirá favorablemente en la conducta administrativa de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja – 2019, porque incentivara a los

servidores y funcionarios al cumplimiento de sus metas y preservar los intereses institucionales? donde el 17.33% de los encuestados indicaron que está muy de acuerdo, el 74.67% indicaron estar de acuerdo, el 6.67% no precisan y el 1.33% indicaron estar muy en desacuerdo.

4.1.4. HIPOTESIS GENERAL

La tipificación adecuada de las sanciones incidirá favorablemente en la solución correcta de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja – 2019, puesto que se contará con un instrumento técnico normativa que ayudará a deslindar de manera correcta y oportuna la responsabilidad del procesado

Tabla N° 16. Si ha cometido alguna falta disciplinaria en el ejercicio de sus funciones como funcionario o servidor público

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SI	35	46,7	46,7	46,7
	NO	40	53,3	53,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Fuente: encuesta formulada a los integrantes de la muestra de investigación el 15.07.2019
Elaborado por: la investigadora

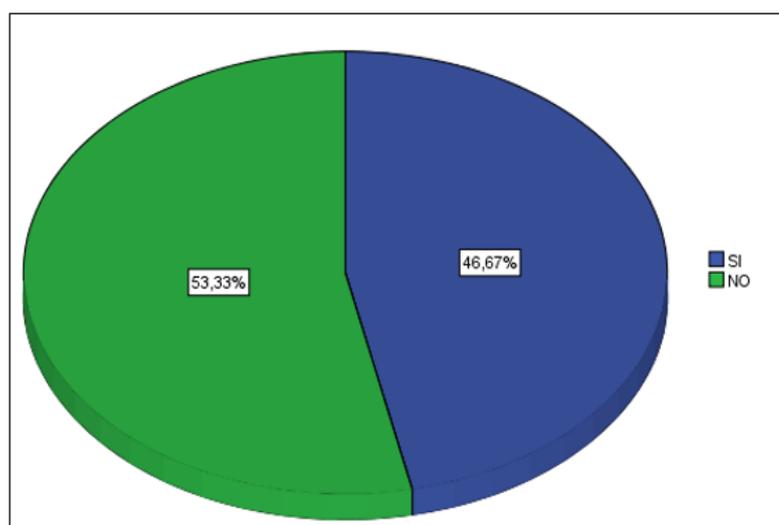


Gráfico N° 16. Si ha cometido alguna falta disciplinaria en el ejercicio de sus funciones como funcionario o servidor público

Se ha formulado la siguiente pregunta ¿En alguna oportunidad Ud. ha cometido alguna falta disciplinaria en el ejercicio de sus funciones como funcionario o servidor público?, donde el 46.67% de los encuestados indicaron que si han cometido alguna falta disciplinaria y el 53.33% no han cometido ninguna falta disciplinaria.

Tabla N° 17. Como se han realizado la propuesta de sanción y ejecutado la misma

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	De acuerdo a procedimientos técnicos y normativos	17	22,7	23,6	23,6
	De acuerdo a criterio personal del Secretario Técnico	55	73,3	76,4	100,0
	Total	72	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	3	4,0		
Total		75	100,0		

Fuente: encuesta formulada a los integrantes de la muestra de investigación el 15.07.2019
Elaborado por: la investigadora

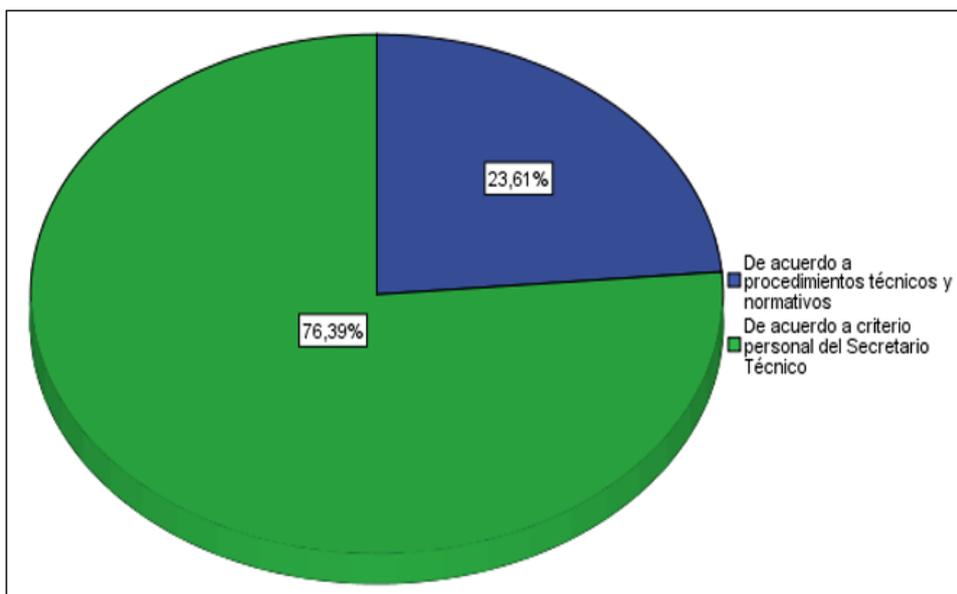


Gráfico N° 17. Como se han realizado la propuesta de sanción y ejecutado la misma

Se ha formulado la siguiente pregunta: ¿De haber cometido una falta disciplinaria, la Secretaria Técnica de Procedimientos Disciplinarios, el Órgano Instructor y el Órgano Sancionador, cuando han realizado la propuesta de sanción y ejecutado la misma, lo hicieron? donde el 23.61% de los encuestados indicaron que lo hicieron de acuerdo a

procedimientos técnicos y normativos observando que la sanción sea proporcional a la falta disciplinaria cometida y a las consecuencias de la falta cometida y el 76.39% de los encuestados indicaron que lo hicieron de acuerdo a criterio personal del Secretario Técnico y no fue proporcional a la falta disciplinaria cometida y a las consecuencias de la falta cometida.

Tabla N° 18. Cuando se ha realizado la propuesta de sanción y ejecutado la misma, debieron haber realizado una tipificación adecuada de las sanciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MUY DE ACUERDO	9	12,0	12,0	12,0
	DE ACUERDO	43	57,3	57,3	69,3
	NO PRECISA	6	8,0	8,0	77,3
	EN DESACUERDO	13	17,3	17,3	94,7
	MUY EN DESACUERDO	4	5,3	5,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Fuente: encuesta formulada a los integrantes de la muestra de investigación el 15.07.2019
Elaborado por: la investigadora

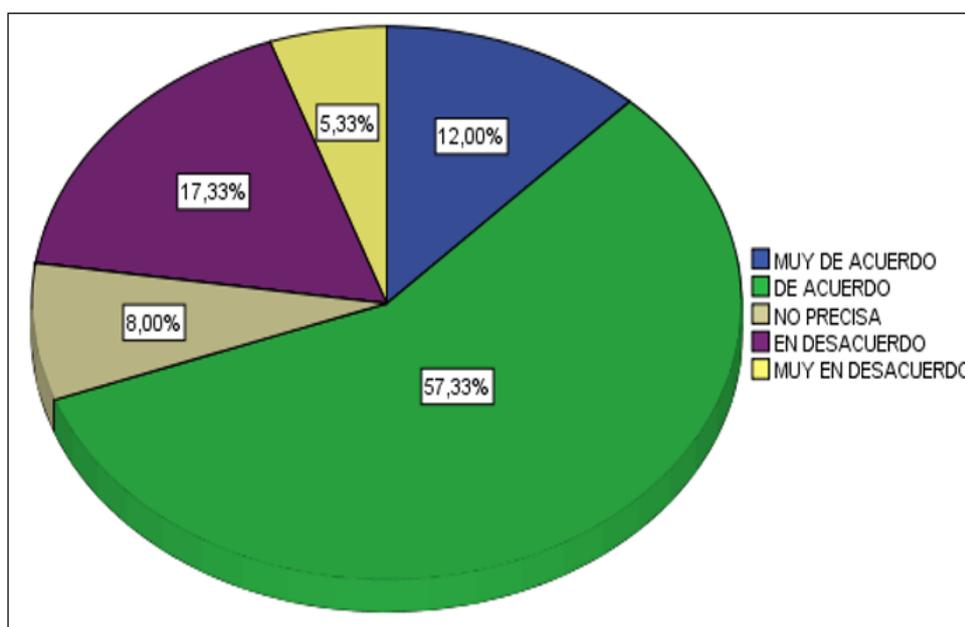


Gráfico N° 18. Cuando se ha realizado la propuesta de sanción y ejecutado la misma, debieron haber realizado una tipificación adecuada de las sanciones

Se ha formulado la siguiente pregunta: ¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que la Secretaria Técnica de Procedimientos Disciplinarios, el Órgano

Instructor y el Órgano Sancionador, cuando han realizado la propuesta de sanción y ejecutado la misma, debieron haber realizado una tipificación adecuada de las sanciones? donde el 12.00% de los encuestados indicaron que están muy de acuerdo, el 53.33% indicaron estar de acuerdo, el 8.00% no precisan, el 17.33% están en desacuerdo y el 5.33% indicaron estar muy en desacuerdo.

Tabla N° 19. Para realizar una tipificación adecuada de las sanciones deben hacer una descripción precisa de las acciones u omisiones que son considerados como faltas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MUY DE ACUERDO	18	24,0	24,0	24,0
	DE ACUERDO	48	64,0	64,0	88,0
	NO PRECISA	4	5,3	5,3	93,3
	EN DESACUERDO	5	6,7	6,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Fuente: encuesta formulada a los integrantes de la muestra de investigación el 15.07.2019
Elaborado por: la investigadora

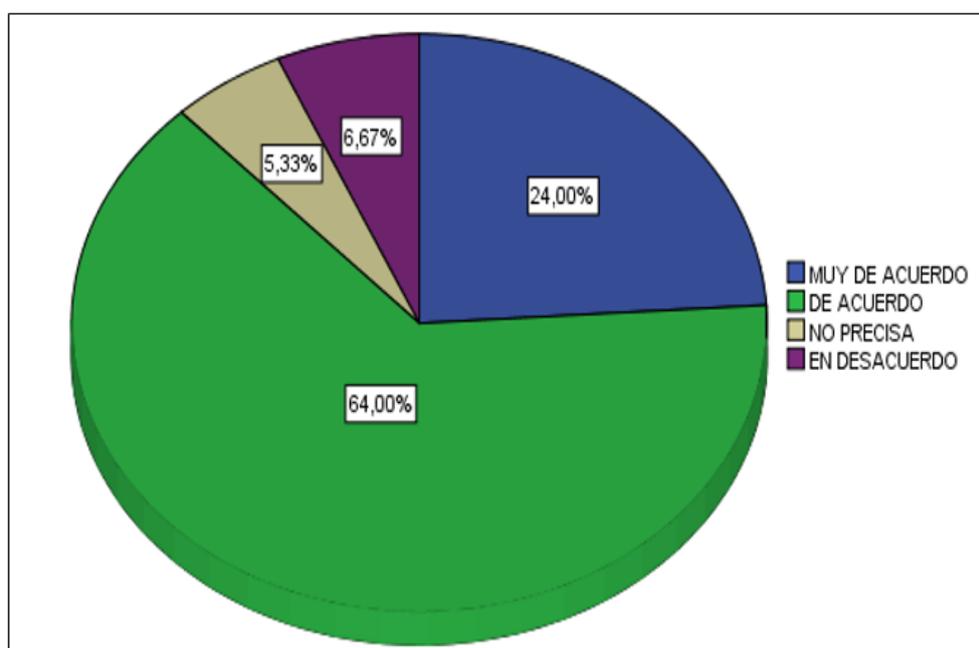


Tabla N° 19. Para realizar una tipificación adecuada de las sanciones deben hacer una descripción precisa de las acciones u omisiones que son considerados como faltas

Se ha formulado la siguiente pregunta ¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que la Secretaria Técnica de Procedimientos Disciplinarios, el Órgano

Instructor y el Órgano Sancionador, para realizar una tipificación adecuada de las sanciones deben hacer una descripción precisa de las acciones u omisiones que son considerados como faltas? donde el 24.00% de los encuestados indicaron que está muy de acuerdo, el 64.00% indicaron estar de acuerdo, el 5.33% no precisan y el 6.67% indicaron estar muy en desacuerdo.

Tabla N° 20. Al realizar una tipificación adecuada de las sanciones, estarán emitiendo una sanción adecuada según la gravedad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MUY DE ACUERDO	12	16,0	16,0	16,0
	DE ACUERDO	44	58,7	58,7	74,7
	NO PRECISA	4	5,3	5,3	80,0
	EN DESACUERDO	15	20,0	20,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Fuente: encuesta formulada a los integrantes de la muestra de investigación el 15.07.2019
Elaborado por: la investigadora

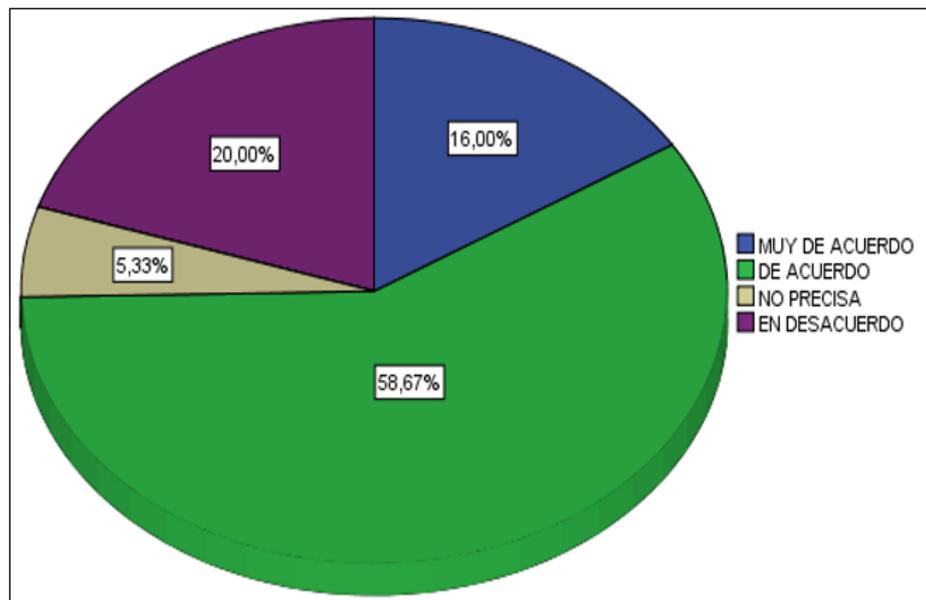


Gráfico N° 20. Al realizar una tipificación adecuada de las sanciones, estarán emitiendo una sanción adecuada según la gravedad

Se ha formulado la siguiente pregunta ¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que la Secretaria Técnica de Procedimientos Disciplinarios, el Órgano Instructor y el Órgano Sancionador, al realizar una tipificación adecuada

de las sanciones, estarán emitiendo una sanción adecuada según la gravedad? donde el 16.00% de los encuestados indicaron que están muy de acuerdo en que al realizar una tipificación adecuada de las sanciones, estarán emitiendo una sanción adecuada según la gravedad, el 58.67% indicaron estar de acuerdo, el 5.33% no precisa y el 20.00% indicaron estar muy en desacuerdo.

Tabla N° 21. Al realizar una tipificación adecuada de las sanciones, estarán emitiendo una sanción de acuerdo a las consecuencias de la falta cometida

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MUY DE ACUERDO	16	21,3	21,3	21,3
	DE ACUERDO	32	42,7	42,7	64,0
	NO PRECISA	13	17,3	17,3	81,3
	EN DESACUERDO	14	18,7	18,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Fuente: encuesta formulada a los integrantes de la muestra de investigación el 15.07.2019
Elaborado por: la investigadora

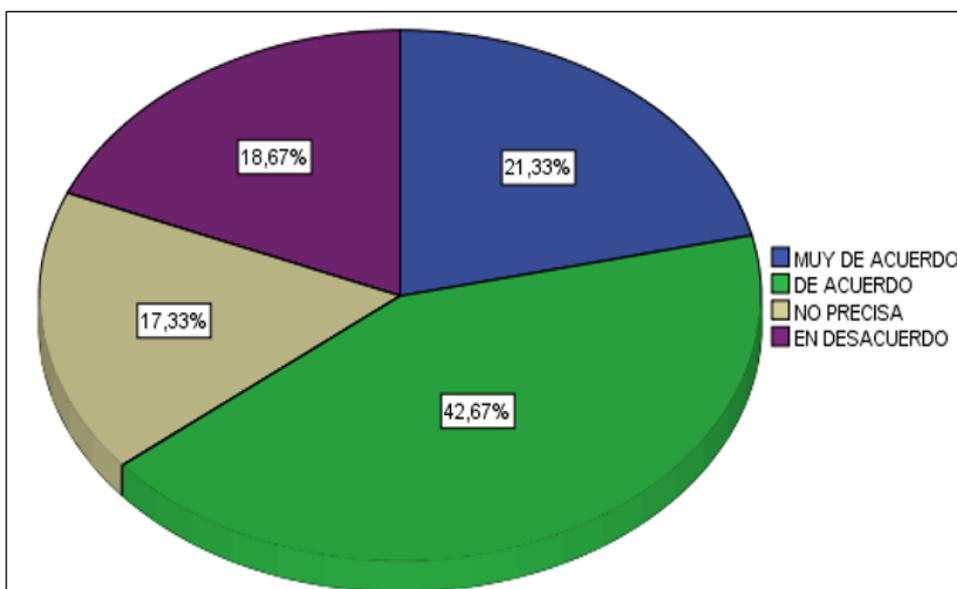


Gráfico N° 21. Al realizar una tipificación adecuada de las sanciones, estarán emitiendo una sanción de acuerdo a las consecuencias de la falta cometida

Se ha formulado la siguiente pregunta ¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que la Secretaria Técnica de Procedimientos Disciplinarios, el Órgano Instructor y el Órgano Sancionador, al realizar una tipificación adecuada de las sanciones, estarán emitiendo una sanción de acuerdo a las

consecuencias de la falta cometida? donde el 21.33% de los encuestados indicaron que está muy de acuerdo en que al realizar una tipificación adecuada de las sanciones, estarán emitiendo una sanción de acuerdo a las consecuencias de la falta cometida, el 42.67% indico estar de acuerdo, el 17.33% no precisa, y el 18.67% indico está muy en desacuerdo.

Tabla N° 22. El cuadro de faltas de carácter disciplinario y sanciones para la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MUY DE ACUERDO	19	25,3	25,3	25,3
	DE ACUERDO	48	64,0	64,0	89,3
	NO PRECISA	7	9,3	9,3	98,7
	EN DESACUERDO	1	1,3	1,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Fuente: encuesta formulada a los integrantes de la muestra de investigación el 15.07.2019
Elaborado por: la investigadora

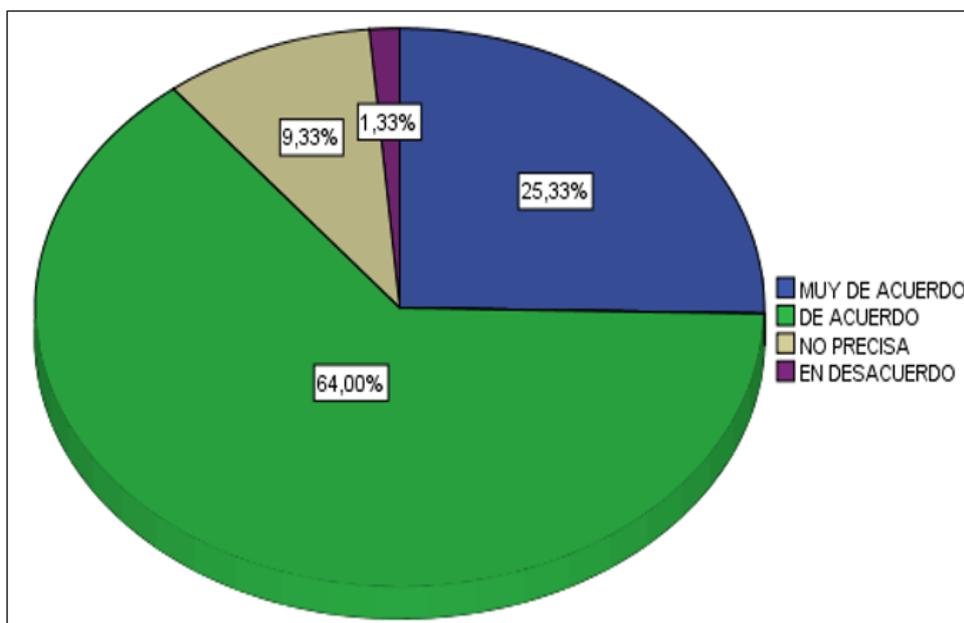


Gráfico N° 22. El cuadro de faltas de carácter disciplinario y sanciones para la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria

Se ha formulado la siguiente pregunta ¿Cuán de acuerdo esta Ud. con la implementación del cuadro de faltas de carácter disciplinario y sanciones para la determinación de la responsabilidad administrativa

disciplinaria? Donde el 25.33% de los encuestados indicaron que están muy de acuerdo con la implementación del cuadro de faltas de carácter disciplinario y sanciones para la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria, el 64.00% indicaron estar de acuerdo, el 9.33% no precisan y el 1.33% indicaron estar muy en desacuerdo.

Tabla N° 23. La tipificación adecuada de las sanciones y la solución correcta de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MUY DE ACUERDO	25	33,3	33,3	33,3
	DE ACUERDO	45	60,0	60,0	93,3
	EN DESACUERDO	5	6,7	6,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Fuente: encuesta formulada a los integrantes de la muestra de investigación el 15.07.2019
Elaborado por: la investigadora

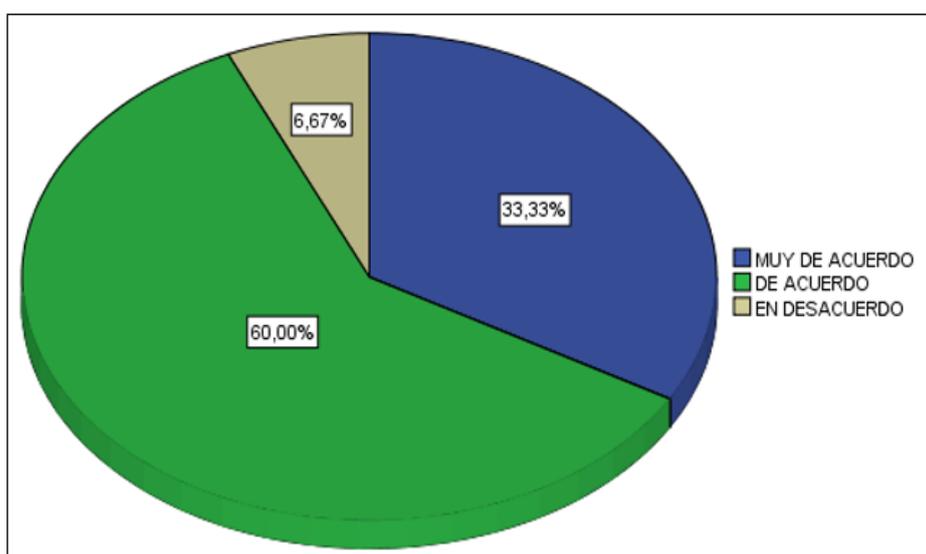


Gráfico N° 23. La tipificación adecuada de las sanciones y la solución correcta de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja

Se ha formulado la siguiente pregunta ¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que la tipificación adecuada de las sanciones incidirá favorablemente en la solución correcta de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios

de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja – 2019, puesto que se contará con un instrumento técnico normativa que ayudará a deslindar de manera correcta y oportuna la responsabilidad del procesado? donde el 33.33% de los encuestados indicaron que están muy de acuerdo, el 60.00% indicaron estar de acuerdo y el 1.33% indicaron estar en desacuerdo .

4.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

De acuerdo a las hipótesis planteadas y las variables de investigación la contrastación de las hipótesis se realizó utilizando el estadístico de contraste Chi Cuadrado, cuyos resultados se muestran a continuación:

La prueba chi-cuadrado es una de las más conocidas y utilizadas para analizar variables nominales o cualitativas, es decir, para determinar la existencia o no de independencia entre dos variables. Que dos variables sean independientes significa que no tienen relación, y que por lo tanto una no depende de la otra, ni viceversa.

Así, con el estudio de la independencia, se origina también un método para verificar si las frecuencias observadas en cada categoría son compatibles con la independencia entre ambas variables.

4.2.1. PRIMERA HIPOTESIS ESPECÍFICA

Se plantea el siguiente sistema de hipótesis:

H₀: La tipificación adecuada de las sanciones NO incidirá favorablemente en el cumplimiento del principio de proporcionalidad en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja – 2019, puesto que las sanciones a imponer serán proporcionales a la falta disciplinaria cometida y a las consecuencias de la falta cometida

H_a: La tipificación adecuada de las sanciones incidirá favorablemente en el cumplimiento del principio de proporcionalidad en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja – 2019, puesto que las sanciones a imponer serán proporcionales a la falta disciplinaria cometida y a las consecuencias de la falta cometida

Habiendo realizado la prueba se tiene el siguiente resultado:

Tabla N° 24. Estadísticos de contraste de la Primera Hipótesis Específica	
	¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que La tipificación adecuada de las sanciones incidirá favorablemente en el cumplimiento del principio de proporcionalidad en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja
Chi-cuadrado	40,560 ^a
gl	2
Sig. asintót.	,000
a. 0 casillas (0,0%) tienen frecuencias esperadas menores que 5. La frecuencia de casilla esperada mínima es 25,0.	

En base al resultado de la prueba de la $\chi^2 = 40,560$ la misma que se procesó considerando el 95% de confianza y con 2 grados de libertad, la misma que al contrastarla con la tabla se tiene:

$$\chi^2_C = 40,560 > \chi^2_T = 5,9915$$

En consecuencia el resultado obtenido nos permite rechazar la Hipótesis Nula y aceptar la Hipótesis Alterna, afirmando que: ***La tipificación adecuada de las sanciones incidirá favorablemente en el cumplimiento del principio de proporcionalidad en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja – 2019, puesto que las sanciones a imponer serán proporcionales a la falta disciplinaria cometida y a las consecuencias de la falta cometida.***

4.2.2. SEGUNDA HIPOTESIS ESPECÍFICA

Se plantea el siguiente sistema de hipótesis:

H₀: La tipificación adecuada de las sanciones NO incidirá favorablemente en el cumplimiento del principio de razonabilidad en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja – 2019, porque permitirá a los servidores y funcionarios a ejercer sus derechos de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común evitando conductas abusivas

H_a: La tipificación adecuada de las sanciones incidirá favorablemente en el cumplimiento del principio de razonabilidad en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja – 2019, porque permitirá a los servidores y funcionarios a ejercer sus derechos de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común evitando conductas abusivas

Habiendo realizado la prueba se tiene el siguiente resultado:

	¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que La tipificación adecuada de las sanciones incidirá favorablemente en el cumplimiento del principio de razonabilidad en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios de la Municipalidad
Chi-cuadrado	105,836 ^a
gl	4
Sig. asintót.	,000

a. 0 casillas (0,0%) tienen frecuencias esperadas menores que 5. La frecuencia de casilla esperada mínima es 14,6.

En base al resultado de la prueba de la $\chi^2 = 105,836$ la misma que se procesó considerando el 95% de confianza y con 4 grados de libertad, la misma que al contrastarla con la tabla se tiene:

$$\chi^2_c = 105,836 > \chi^2_T = 9,4877$$

En consecuencia el resultado obtenido nos permite rechazar la Hipótesis Nula y aceptar la Hipótesis Alternativa, afirmando que: ***La tipificación adecuada de las sanciones incidirá favorablemente en el cumplimiento del principio de razonabilidad en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja – 2019, porque permitirá a los servidores y funcionarios a ejercer sus derechos de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común evitando conductas abusivas.***

4.2.3. TERCERA HIPOTESIS ESPECÍFICA

Se plantea el siguiente sistema de hipótesis:

H₀: La tipificación adecuada de las sanciones NO incidirá favorablemente en la conducta administrativa de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja – 2019, porque incentivaría a los servidores y funcionarios al cumplimiento de sus metas y preservar los intereses institucionales

H_a: La tipificación adecuada de las sanciones incidirá favorablemente en la conducta administrativa de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja – 2019, porque incentivaría a los servidores y funcionarios al cumplimiento de sus metas y preservar los intereses institucionales

Habiendo realizado la prueba se tiene el siguiente resultado:

Tabla N° 26. Estadísticos de contraste de la Tercera Hipótesis Específica	
	¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que La tipificación adecuada de las sanciones incidirá favorablemente en la conducta administrativa de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja
Chi-cuadrado	102,653 ^a
gl	3
Sig. asintót.	,000

a. 0 casillas (0,0%) tienen frecuencias esperadas menores que 5. La frecuencia de casilla esperada mínima es 18,8.

En base al resultado de la prueba de la $\chi^2 = 102,653$ la misma que se procesó considerando el 95% de confianza y con 3 grados de libertad, la misma que al contrastarla con la tabla se tiene:

$$\chi^2_C = 102,653 > \chi^2_T = 7,8147$$

En consecuencia el resultado obtenido nos permite rechazar la Hipótesis Nula y aceptar la Hipótesis Alternativa, afirmando que: ***La tipificación adecuada de las sanciones incidirá favorablemente en la conducta administrativa de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja – 2019, porque incentivará a los servidores y funcionarios al cumplimiento de sus metas y preservar los intereses institucionales.***

4.2.4. HIPOTESIS GENERAL

Se plantea el siguiente sistema de hipótesis:

H₀: La tipificación adecuada de las sanciones NO incidirá favorablemente en la solución correcta de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja – 2019, puesto que se contará con un instrumento técnico normativa que ayudará a deslindar de manera correcta y oportuna la responsabilidad del procesado

H_a: La tipificación adecuada de las sanciones incidirá favorablemente en la solución correcta de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja – 2019, puesto que se contará con un instrumento técnico normativo que ayudará a deslindar de manera correcta y oportuna la responsabilidad del procesado

Habiendo realizado la prueba se tiene el siguiente resultado:

	¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que la tipificación adecuada de las sanciones incidirá favorablemente en la solución correcta de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja
Chi-cuadrado	32,000 ^a
gl	2
Sig. asintót.	,000

a. 0 casillas (0,0%) tienen frecuencias esperadas menores que 5. La frecuencia de casilla esperada mínima es 25,0.

En base al resultado de la prueba de la $\chi^2 = 32,000$ la misma que se procesó considerando el 95% de confianza y con 2 grados de libertad, la misma que al contrastarla con la tabla se tiene:

$$\chi^2_c = 32,000 > \chi^2_T = 5,9915$$

En consecuencia el resultado obtenido nos permite rechazar la Hipótesis Nula y aceptar la Hipótesis Alterna, afirmando que: ***La tipificación adecuada de las sanciones incidirá favorablemente en la solución correcta de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja – 2019, puesto que se contará con un instrumento técnico normativa que ayudará a deslindar de manera correcta y oportuna la responsabilidad del procesado.***

4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.3.1. PRIMERA HIPOTESIS ESPECÍFICA

“La tipificación adecuada de las sanciones incidirá favorablemente en el cumplimiento del principio de proporcionalidad en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja – 2019, puesto que las sanciones a imponer serán proporcionales a la falta disciplinaria cometida y a las consecuencias de la falta cometida”

Actualmente en la Municipalidad Provincial de Tayacaja se tiene dificultades al imponerse proporcionalmente las sanciones para cada falta disciplinaria, toda vez que **al no estar tipificada específicamente las sanciones a imponer para cada falta disciplinaria**, este hecho viene generando que en la mayoría de casos se cometan arbitrariedades al imponerse sanciones muy severas para algunas faltas disciplinarias leves o que no hayan ocasionado perjuicio económico a la entidad y en otros casos, que a faltas disciplinarias graves y muy graves que ocasionaron graves perjuicios económicos a la entidad, se impongan sanciones leves o se absuelvan, ello porque la tipificación de las sanciones no han sido adecuadas y se han formulado bajo criterios personales y arbitrarios de parte de la Secretaria Técnica de Procedimientos Disciplinarios, el Órgano Instructor y el Órgano Sancionador incumpléndose el principio de proporcionalidad porque se han emitido sanciones inadecuadas, incoherentes y desequilibradas y sin observarse fundamentos jurídicos básicos y pertinentes, tales como:

- Según el inciso 24.d del artículo 2° de la Constitución, "nadie puede ser condenado o sancionado por acciones u omisiones que en el momento de producirse no constituyan delito, falta o infracción administrativa, según la legislación vigente en aquel momento" (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2016, pág. 28)

- Asimismo en la Sentencia del 16 de abril de 2003 recaída en el Expediente N° 2050-2002-AA/TC, segundo párrafo del fundamento 8 el Tribunal Constitucional estableció lo siguiente: “Sobre el particular, es necesario precisar que los principios de culpabilidad, legalidad, tipicidad, entre otros, constituyen principios básicos del derecho sancionador, que no sólo se aplican en el ámbito del derecho penal, sino también en el del derecho administrativo sancionador, el cual incluye, naturalmente, al ejercicio de potestades disciplinarias en el ámbito castrense. Una de esas garantías es, sin lugar a dudas, que las faltas y sanciones de orden disciplinario deban estar previamente tipificadas y señaladas en la ley.”
- Del mismo modo en la Sentencia del 11 de octubre de 2004 recaída en el Expediente 2192-2004-AA/TC, segundo párrafo del fundamento 4 el TC estableció “A partir de esta consideración del principio de legalidad y sus implicancias en la estructuración del derecho penal moderno, este Tribunal también ha establecido, en el Expediente N.º 2050-2002-AA/TC, que: “(...) que los principios de culpabilidad, legalidad, tipicidad, entre otros, constituyen principios básicos del derecho sancionador, que no sólo se aplican en el ámbito del derecho penal, sino también en el del derecho administrativo sancionador (...)”. (Fundamento Jurídico N.º 8).”
- Artículo 230 de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General “4. Tipicidad.- Sólo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley permita tipificar por vía reglamentaria.”

- TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General (LPAG) (...) 245.2 Las disposiciones contenidas en el presente Capítulo se aplican con carácter supletorio a todos los procedimientos establecidos en leyes especiales, incluyendo los tributarios, los que deben observar necesariamente los principios de la potestad sancionadora administrativa a que se refiere el artículo 246, así como la estructura y garantías previstas para el procedimiento administrativo sancionador. Los procedimientos especiales no pueden imponer condiciones menos favorables a los administrados, que las previstas en este Capítulo.
- Principio de Tipicidad (Art. 246.4 del TUO de la LPAG).
Tipicidad.- Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria.
A través de la tipificación de infracciones no se puede imponer a los administrados el cumplimiento de obligaciones que no estén previstas previamente en una norma legal o reglamentaria, según corresponda.

En la configuración de los regímenes sancionadores se evita la tipificación de infracciones con idéntico supuesto de hecho e idéntico fundamento respecto de aquellos delitos o faltas ya establecidos en las leyes penales o respecto de aquellas infracciones ya tipificadas en otras normas administrativas sancionadoras.

- Artículo 92.- Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil DECRETO SUPREMO N° 040-2014-PCM “La potestad disciplinaria se rige por los principios enunciados en el artículo 230 de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, sin perjuicio de los demás principios que rigen el poder punitivo del Estado”.
- Segunda Edición de la Guía práctica sobre el Procedimiento Administrativo Sancionador, aprobado con Resolución Directoral N° 002-2017-JUS/DGDOJ, de 07 de junio de 2017 en (Página 20 segundo y tercer párrafo) “Antes de establecer una definición propia del principio de tipicidad, resulta útil precisar sus particularidades con relación a los alcances del principio de legalidad. Como se señaló, el principio de legalidad, en sentido estricto, hace referencia al instrumento normativo en el que deben encontrarse prevista la potestad sancionadora y la previsión de infracciones y sanciones; esto es, tiene relación estrecha con el principio de reserva de ley.”

Por su parte, “el principio de tipicidad alude al grado de predeterminación normativa de los comportamientos típicos proscribiendo supuestos de interpretación extensiva o analógica, lo cual significa que solo cabe castigar un hecho cuando este se encuentre precisamente definido y se tenga claramente definida su penalidad. Conforme a su naturaleza, el principio de tipicidad no se encuentra sujeto a una reserva de ley absoluta, pues en determinadas situaciones podría ser complementado a través de los reglamentos respectivo”

- El principio de proporcionalidad “constituye hoy en día quizá el más conocido y el más recurrente *límite de los límites* a los derechos fundamentales y en esa medida supone una barrera frente a intromisiones indebidas en el ámbito de los propios derechos (...) Asimismo precisa que El principio de proporcionalidad se vuelve relevante si aceptamos que no existen derechos absolutos, sino que cada derecho se enfrenta

a la posibilidad de ser limitado. La cuestión que interesa entonces es de qué manera y con qué requisitos se pueden limitar los derechos” (Alexy, y otros, 2008, pág. 10)

Bajo este contexto en la Municipalidad Provincial de Tayacaja se tiene diversos casos en los cuales para el mismo tipo de falta disciplinaria algunos servidores civiles fueron sancionados con 30 días de suspensión mientras que en otros casos otros servidores civiles fueron sancionados severamente con destitución, lo cual conlleva a una inhabilitación automática de 5 años para el ejercicio de la función pública. Por lo que considero que si se tipificara adecuadamente cada falta disciplinaria con la sanción correspondiente a imponerse, se daría cumplimiento al **Principio de Proporcionalidad**, y los servidores civiles que cometan las mismas faltas disciplinarias en similares circunstancias serían sancionadas con la debida severidad, o se evitarían arbitrariedades y muchos servidores que laboran por favores políticos no serían absueltos ilegalmente al haber cometido faltas que ameritan sanciones severas.

4.3.2. SEGUNDA HIPOTESIS ESPECÍFICA

“La tipificación adecuada de las sanciones incidirá favorablemente en el cumplimiento del principio de razonabilidad en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja – 2019, porque permitirá a los servidores y funcionarios a ejercer sus derechos de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común evitando conductas abusivas”

Actualmente en la Municipalidad Provincial de Tayacaja se tiene en su gran mayoría servidores civiles con formación básica, quienes por favores políticos ingresaron a la función pública en cargos de Directivos Superiores Especialistas, y por mandatos judiciales fueron reincorporados en cargos para profesionales, quienes son jefes de unidades orgánicas, y de conformidad al Procedimiento Administrativo Disciplinario son el Órgano Instructor en diversos Procedimientos Administrativos Disciplinarios, al ser jefe inmediato de servidores civiles que cometieron faltas disciplinarias, quienes tienen que aplicar el **Principio de Razonabilidad** al confirmar las sanciones a imponerse a los servidores civiles propuesta por la Secretaria Técnica del PAD o variar la sanción, esto en observancia de las normas que regulan las sanciones para las faltas cometidas entre las que también se considera la jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional y otras autoridades administrativas, tales como:

- “La potestad sancionadora administrativa se orienta bajo los siguientes principios: legalidad, tipicidad, debido procedimiento, razonabilidad, tipicidad, irretroactividad, causalidad, proporcionalidad. El principio de proporcionalidad se encuentra contenido en el artículo 200° de la Constitución Política (último párrafo) y supone proporción entre los medios utilizados y la finalidad perseguida. Debe existir una correlación entre la infracción cometida y la sanción a aplicar. Se deberá entonces determinar en cada caso concreto si hubo una excesiva afectación de los derechos fundamentales [...] Este principio está estructurado a su vez por tres subprincipios: a) Idoneidad: Toda medida que implique una intervención en los derechos fundamentales debe ser adecuada para contribuir a la obtención de un fin constitucionalmente válido; b) Necesidad: No debe existir otro medio alternativo que, por lo menos, muestre la misma idoneidad para la consecución del fin propuesto y que sea benigno con el derecho afectado, y, c) Proporcionalidad: el grado

de intensidad en el que se realice el objetivo de la medida dictada debe ser equivalente al grado de intensidad en el que se afecte el derecho fundamental” (Tribunal Constitucional: expediente 1767-2007-AA/TC. En el mismo sentido, puede verse la sentencia recaída en el expediente 3951-2007-AA/TC).

- “La razonabilidad es un criterio íntimamente vinculado al valor Justicia y está en la esencia misma del Estado constitucional de derecho. Se expresa como un mecanismo de control o interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos en el uso de las facultades discrecionales, y exige que las decisiones que se toman en ese contexto respondan a criterios de racionalidad y que no sean arbitrarias. Como lo ha sostenido este Colegiado, *implica encontrar justificación lógica en los hechos, conductas y circunstancias que motivan todo acto discrecional de los poderes públicos*” (Expediente N° 1803-2004-AA/TC fundamento jurídico 12).
- “A efectos de graduar la sanción a imponer, la Ley de Procedimiento Administrativo General recoge dentro de los principios de la potestad sancionadora administrativa el de razonabilidad, según el cual la autoridad administrativa debe asegurar que la magnitud de las sanciones administrativas sea mayor o igual al beneficio esperado por los administrados por la comisión de las infracciones.” (Resolución N° 3023-2011/SC2-INDECOPI Fundamento jurídico 24).
- “El principio de razonabilidad o proporcionalidad es consustancial al Estado Social y Democrático de Derecho, y está configurado en la Constitución en sus artículos 3° y 43°, y plasmado expresamente en su artículo 200°, último párrafo. Si bien la doctrina suele hacer distinciones entre el principio de proporcionalidad y el principio de razonabilidad, como estrategias para resolver conflictos de principios constitucionales y orientar al juzgador hacia una decisión que no sea arbitraria sino justa; puede establecerse, prima facie, una similitud entre

ambos principios, en la medida que una decisión que se adopta en el marco de convergencia de dos principios constitucionales, cuando no respeta el principio de proporcionalidad, no será razonable. En este sentido, el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación” (Tribunal Constitucional: expediente 2192-2004-AA/TC).

- El Tribunal Constitucional señala que: “[...] el principio de proporcionalidad ya lleva consigo, como presupuesto, la exigencia de razonabilidad y, por otra parte, integra adicionalmente el principio de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación” (Tribunal Constitucional: expediente 045-2004-AI/TC).

Considerando que la actuación del Órgano Instructor en diversos Procedimientos Administrativos Disciplinarios al aplicar las sanciones a los servidores civiles que cometieron faltas disciplinarias deben hacerlo en observancia a las normas y principios pertinentes, pero sin embargo en la práctica al ser servidores con formación básica y no estar tipificada una sanción para cada falta disciplinaria ejercen un poder discrecional de elegir cualquiera de las sanciones establecidas como son amonestación, suspensión o destitución, según su criterio mas no utilizan criterios de racionalidad, toda vez que no se guían por criterios de razonabilidad ni justifican adecuadamente su decisión ya que las sanciones a imponerse en muchos casos no resultan proporcionales a la falta cometida, por lo que no resulta razonable, por lo que al tipificarse adecuadamente cada falta disciplinaria con la sanción correspondiente se aplicaran sanciones justas evitando que se cometa arbitrariedades, asimismo

al aplicar las sanciones teniendo en cuenta la gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido, el perjuicio económico causado, la repetición y/o continuidad en la comisión de la falta disciplinaria, las circunstancias de la comisión de la falta disciplinaria, el beneficio ilegítimamente obtenido; y finalmente la existencia o no de intencionalidad en la conducta del servidor civil.

4.3.3. TERCERA HIPOTESIS ESPECÍFICA

“La tipificación adecuada de las sanciones incidirá favorablemente en la conducta administrativa de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja – 2019, porque incentivara a los servidores y funcionarios al cumplimiento de sus metas y preservar los intereses institucionales”

Al tipificarse adecuadamente las sanciones que corresponden para cada falta disciplinaria, los servidores tendrán una información clara y precisa respecto a las sanciones que se les puede imponer en caso cometan una determinada falta disciplinaria, toda vez que actualmente muchos servidores y funcionarios contratados por favores políticos, en el ejercicio de sus funciones generan responsabilidades administrativas al alinear su actuar con los intereses de la autoridad de turno, mas no con el cumplimiento de metas y objetivos institucionales, ni menos en observancia del Artículo 3 del Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, que establece: “La ética pública es el desempeño de los empleados públicos basado en la observancia de valores, principios y deberes que garantizan el profesionalismo y la eficacia en el ejercicio de la función pública”. Asimismo muchos de ellos no temen a las consecuencias y sanciones posteriores de las faltas disciplinarias cometidas, toda vez que al contar con el respaldo del titular del pliego se les imponen sanciones leves, o se archivan sus procesos, y más aun teniendo en cuenta que el Secretario Técnico del PAD es designado por el Titular de la Entidad del gobierno de

turno, quien podría proponer sanciones leves o realizar el informe de archivamiento de los casos.

Bajo ese contexto, al imponerse adecuadamente las sanciones, los servidores mejoraran favorablemente su conducta administrativa alineado con los objetivos y metas institucionales y nacionales quienes cumplirán sus funciones en observancia de la normatividad vigente, sin cometer faltas e infracciones que afecten el interés general, con lo cual se garantiza la prevención y sanción efectiva de las faltas disciplinarias, lo cual es concordante con la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, con la cual se declara al Estado peruano en proceso de modernización en sus diferentes instancias, dependencias, entidades, organizaciones y procedimientos, con la finalidad de mejorar la gestión pública, toda vez que la ciudadanía espera una conducta honesta de los trabajadores del sector público.

Por otro lado al aplicarse adecuadamente las sanciones, los servidores y funcionarios públicos actuaran de manera **correcta, transparente y eficiente**, con lo cual se contribuirá al cumplimiento de las políticas en materia de integridad pública, como parte de las acciones de prevención y lucha contra la corrupción para la consolidación de la democracia, el estado de derecho y el buen gobierno, en observancia de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, la misma que resalta la necesidad de aumentar la integridad pública garantizando un servicio civil moderno e íntegro, sistemas de adquisiciones y contrataciones blindadas contra la corrupción y un control efectivo y disuasivo, y alineado con el Decreto Supremo N° 054-2011-PCM, se aprueba el Plan Bicentenario: el Perú hacia el 2021, que establece en el eje estratégico 3 sobre el Estado y la Gobernabilidad, “la lucha contra la corrupción en todos los niveles de gobierno”; así como también se estará coadyuvando al cumplimiento del Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, mediante el cual se aprobó la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción con el objeto de contar con

instituciones transparentes e íntegras que practican y promueven la probidad en el ámbito público, sector empresarial y la sociedad civil; y garantizar la prevención y sanción efectiva de la corrupción a nivel nacional, regional y local, con la participación activa de la ciudadanía.

4.3.4. HIPOTESIS GENERAL

“La tipificación adecuada de las sanciones incidirá favorablemente en la solución correcta de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja – 2019, puesto que se contará con un instrumento técnico normativa que ayudará a deslindar de manera correcta y oportuna la responsabilidad del procesado”

Debe entenderse que “el procedimiento administrativo sancionador, en primer término, es como el conjunto de actos destinados a determinar la existencia de responsabilidad administrativa, esto es, la comisión de una infracción y la consecuente aplicación de una sanción. Dicho procedimiento constituye, además, una garantía esencial y el cauce a través del cual los administrados, a quienes se les imputan la comisión de una infracción, hacen valer sus derechos fundamentales frente a la Administración Pública.” (Alarcón Sotomayor , Bueno Armijo, Izquierdo Carrasco , & Rebollo Puig, 2010, pág. 541)

En virtud del cual es que el Tribunal Constitucional ha enfatizado que las entidades de la Administración Pública tienen la obligación de observar los principios del procedimiento sancionador, toda vez que estos garantizan el respeto por los derechos del administrado. En esa misma línea, citando a la Corte Interamericana de Derechos Humanos, el Tribunal Constitucional ha sostenido que la Administración Pública no puede dictar actos administrativos sancionatorios sin otorgar la garantía del debido proceso en sede administrativa sancionatoria, por cuanto es un derecho humano el

obtener todas las garantías que permita alcanzar decisiones justas, no estando la administración excluida de cumplir este deber (Sentencia del 8 de agosto de 2012 recaída en el Expediente N° 00156-2012-PHC/TC, segundo párrafo del fundamento jurídico 3.) Así también, “el Tribunal Constitucional ha reconocido la aplicación de los principios básicos del Derecho Sancionador (principios de tipicidad, culpabilidad, legalidad, entre otros) no solo al Derecho Penal, sino también al Derecho Administrativo Sancionador. Lo anterior se desprende de la Sentencia del 16 de abril de 2003, recaída en el Expediente N° 2050-2002-AA/TC, el cual se cita a continuación: [...] *es necesario precisar que los principios de culpabilidad, legalidad, tipicidad, entre otros, constituyen principios básicos del derecho sancionador, que no sólo se aplican en el ámbito del derecho penal, sino también en el del derecho administrativo sancionador...*” (Segundo párrafo del fundamento 8)

Tal es así que al tipificarse adecuadamente las sanciones para cada una de las faltas disciplinarias, se evitaban arbitrariedades o que se apliquen sanciones leves o se archiven los casos ante la comisión de faltas disciplinarias graves y muy graves, con lo cual se dará cumplimiento a los principios de proporcionalidad, razonabilidad, asimismo se contribuirá a que los servidores mejoren su conducta en el ejercicio de sus funciones cumpliendo las metas y objetivos institucionales y nacionales.

4.4. PROPUESTA JURIDICA CIENTIFICA

Como se ha mencionado en el desarrollo de la presente investigación la propuesta jurídica científica que se **realiza es la formulación del Cuadro de Faltas de Carácter Disciplinario y Sanciones para la Determinación de la Responsabilidad Administrativa Disciplinaria el cual es producto del análisis científico y jurídico del Procedimiento Administrativo Sancionador**, el mismo que permite que una falta disciplinaria sea sancionada adecuadamente según la gravedad del caso.

Por lo tanto el Cuadro de Faltas propuesto debe incorporarse a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, Título V: Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador; Capítulo I: Faltas y específicamente en el Artículo 88. Sanciones aplicables, bajo el siguiente detalle:

DICE:

Artículo 88. Sanciones aplicables

Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser:

- a) Amonestación verbal o escrita.
- b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses.
- c) Destitución.

Toda sanción impuesta al servidor debe constar en el legajo.

DEBE DECIR:

Artículo 88. Sanciones aplicables

Las sanciones por faltas se aplicaran de acuerdo a lo establecido en el **CUADRO DE FALTAS DE CARÁCTER DISCIPLINARIO Y SANCIONES PARA LA DETERMINACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA:**

N°	FALTAS DE CARÁCTER DISCIPLINARIO	CALIFICACIÓN	SANCION
Faltas que se encuentran establecidas en el artículo 85 de la LSC, y en los artículos 98, 99 y 100 del Reglamento			
1	El incumplimiento de las normas establecidas en la Ley y su reglamento.	GRAVE	Suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, no menor de 30 ni mayor de 180 días, sin goce de haber.
	- AGRAVANTES: Perjuicio económico o grave afectación al servicio público.	MUY GRAVE	DESTITUCION (inhabilitación de 05 años)

2	La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores.	GRAVE	Suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, no menor de 30 ni mayor de 180 días, sin goce de haber.
3	El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.	GRAVE	Suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, no menor de 30 ni mayor de 180 días, sin goce de haber.
4	La negligencia en el desempeño de las funciones.	GRAVE	Suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, no menor de 30 ni mayor de 180 días, sin goce de haber.
	- AGRAVANTES: Perjuicio económico o grave afectación al servicio público.	MUY GRAVE	DESTITUCION (inhabilitación de 05 años)
5	El impedir el funcionamiento del servicio público	GRAVE	Suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, no menor de 30 ni mayor de 180 días, sin goce de haber.
	- AGRAVANTES: Perjuicio económico o grave afectación al servicio público.	MUY GRAVE	DESTITUCION (inhabilitación de 05 años)
6	La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros	MUY GRAVE	DESTITUCION (inhabilitación de 05 años)
	- AGRAVANTES: Perjuicio económico o grave afectación al servicio público.	MUY GRAVE	DESTITUCION (inhabilitación de 05 años)
7	La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes	GRAVE	Suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, no menor de 30 ni mayor de 180 días, sin goce de haber.
	El abuso de autoridad, la prevaricación o el uso de la función con fines de lucro	GRAVE	Suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, no menor de 30 ni mayor de 180 días, sin goce de haber.
	- AGRAVANTES: Perjuicio económico o grave afectación al servicio público.	MUY GRAVE	DESTITUCION (inhabilitación de 05 años)
8	El causar deliberadamente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de ésta	GRAVE	Suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, no menor de 30 ni mayor de 180 días, sin goce de haber.
	- AGRAVANTES:	MUY GRAVE	DESTITUCION (inhabilitación de 05 años)

	Perjuicio económico o grave afectación al servicio público.		
9	Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario	GRAVE	Suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, no menor de 30 ni mayor de 180 días, sin goce de haber.
10	El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad público	MUY GRAVE	DESTITUCION (inhabilitación de 05 años)
11	Realizar actividades de proselitismo político durante la jornada de trabajo, o a través del uso de sus funciones o de recursos de la entidad pública	GRAVE	Suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, no menor de 30 ni mayor de 180 días, sin goce de haber.
12	Discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica	GRAVE	Suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, no menor de 30 ni mayor de 180 días, sin goce de haber.
13	El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo	GRAVE	Suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, no menor de 30 ni mayor de 180 días, sin goce de haber.
	- AGRAVANTES: Perjuicio económico o grave afectación al servicio público.	MUY GRAVE	DESTITUCION (inhabilitación de 05 años)
14	La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil	GRAVE	Suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, no menor de 30 ni mayor de 180 días, sin goce de haber.
15	Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros	GRAVE	Suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, no menor de 30 ni mayor de 180 días, sin goce de haber.
16	La doble percepción de compensaciones económicas, salvo los casos de dietas y función docente	MUY GRAVE	DESTITUCION (inhabilitación de 05 años)
Faltas que se encuentran establecidas en el artículos 98, 99 y 100 del Reglamento			
17	Usar indebidamente las licencias cuyo otorgamiento por parte de la entidad es obligatorio conforme a las normas de la materia. No están comprendidas las	GRAVE	Suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, no menor de 30 ni mayor de 180 días, sin goce de haber.

	licencias concedidas por razones personales		
18	Incurrir en actos que atenten contra la libertad sindical conforme Artículo 51 del presente Reglamento	GRAVE	Suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, no menor de 30 ni mayor de 180 días, sin goce de haber.
19	Incurrir en actos de nepotismo conforme a lo previsto en la Ley y el Reglamento	MUY GRAVE	DESTITUCION (inhabilitación de 05 años)
20	Agredir verbal y/o físicamente al ciudadano usuario de los servicios a cargo de la entidad	GRAVE	Suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, no menor de 30 ni mayor de 180 días, sin goce de haber.
21	Acosar moral o sexualmente	MUY GRAVE	DESTITUCION (inhabilitación de 05 años)
22	Usar la función con fines de lucro personal, constituyéndose en agravante el cobro por los servicios gratuitos que brinde el Estado a poblaciones vulnerables	MUY GRAVE	DESTITUCION (inhabilitación de 05 años)
23	No observar el deber de guardar confidencialidad en la información conforme al Artículo 156 literal "k" del Reglamento	GRAVE	Suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, no menor de 30 ni mayor de 180 días, sin goce de haber.
24	Impedir el acceso al centro de trabajo del servidor civil que decida no ejercer su derecho a la huelga	GRAVE	Suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, no menor de 30 ni mayor de 180 días, sin goce de haber.
25	Incurrir en actos de negligencia en el manejo y mantenimiento de equipos y tecnología que impliquen la afectación de los servicios que brinda la entidad	GRAVE	Suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, no menor de 30 ni mayor de 180 días, sin goce de haber.
	- AGRAVANTES: Perjuicio económico o grave afectación al servicio público.	MUY GRAVE	DESTITUCION (inhabilitación de 05 años)
Faltas Por Omisión			
26	La falta por omisión consiste en la ausencia de una acción que el servidor o ex servidor civil tenía obligación de realizar y que estaba en condiciones de hacerlo	GRAVE	Suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, no menor de 30 ni mayor de 180 días, sin goce de haber.
	- AGRAVANTES: Perjuicio económico o grave afectación al servicio público.	MUY GRAVE	DESTITUCION (inhabilitación de 05 años)
Faltas por Inobservancia de Restricciones para Ex Servidores Civiles			

27	Representar o asistir a un administrado en algún procedimiento respecto del cual tuvo algún grado de participación durante su actividad en la entidad	GRAVE	Suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, no menor de 30 ni mayor de 180 días, sin goce de haber.
28	Asesorar a cualquier administrado en algún asunto que estaba pendiente de decisión durante su relación con la entidad	GRAVE	Suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, no menor de 30 ni mayor de 180 días, sin goce de haber.
29	Realizar cualquier contrato, de modo directo o indirecto, con algún administrado apersonado a un procedimiento resuelto con su participación	GRAVE	Suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, no menor de 30 ni mayor de 180 días, sin goce de haber.
Faltas por incumplimiento de la Ley N° 27444 y de la Ley N° 27815			
30	aquellas previstas en los artículos 11.3, 12.3, 14.3, 36.2, 38.2, 48 numerales 4 y 7, 49, 55.12, 91.2, 143.1, 143.2, 146, 153.4, 174.1, 182.4, 188.4, 233.3 y 239 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General	GRAVE	Suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, no menor de 30 ni mayor de 180 días, sin goce de haber.
	- AGRAVANTES: Perjuicio económico o grave afectación al servicio público. Faltas por infringir las Prohibiciones Éticas de la Función Pública previstas en la Ley N° 27815	MUY GRAVE	DESTITUCION (inhabilitación de 05 años)

CONCLUSIONES

1. La tipificación adecuada de las sanciones mediante el Cuadro de Faltas de Carácter Disciplinario y Sanciones para la Determinación de la Responsabilidad Administrativa Disciplinaria incide favorablemente en la solución correcta de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja – 2019, puesto que se cuenta con un instrumento técnico normativo que ayuda a deslindar de manera correcta y oportuna la responsabilidad del procesado.
2. La tipificación adecuada de las sanciones mediante el Cuadro de Faltas de Carácter Disciplinario y Sanciones para la Determinación de la Responsabilidad Administrativa Disciplinaria incide favorablemente en el cumplimiento del principio de proporcionalidad en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja – 2019, puesto que las sanciones a imponer son proporcionales a la falta disciplinaria cometida y a las consecuencias de la falta cometida.
3. La tipificación adecuada de las sanciones mediante el Cuadro de Faltas de Carácter Disciplinario y Sanciones para la Determinación de la Responsabilidad Administrativa Disciplinaria incide favorablemente en el cumplimiento del principio de razonabilidad en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja – 2019, porque permite a los servidores y funcionarios a ejercer sus derechos de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común evitando conductas abusivas.
4. La tipificación adecuada de las sanciones mediante el Cuadro de Faltas de Carácter Disciplinario y Sanciones para la Determinación de la Responsabilidad Administrativa Disciplinaria incide favorablemente en la conducta administrativa de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja – 2019, porque incentiva a los servidores y funcionarios al cumplimiento de sus metas y preservar los intereses institucionales.

RECOMENDACIONES

1. La seguridad jurídica en un estado de derecho es fundamental, por lo tanto a los funcionarios de la Autoridad Administrativa recomendamos considerar y plasmar el aporte realizado mediante el Cuadro de Faltas de Carácter Disciplinario y Sanciones para la Determinación de la Responsabilidad Administrativa Disciplinaria toda vez de coadyuvara en la solución correcta de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios de las entidades públicas.
2. A la Secretaria Técnica de Procedimientos Disciplinarios, el Órgano Instructor y el Órgano Sancionador recordar y considerar que en todo Procedimiento Administrativo Disciplinario es fundamental el cumplimiento del debido proceso y los principios aplicables, siendo trascendente la observancia y el cumplimiento del Principio de Proporcionalidad toda vez que nos van a permitir imponer sanciones proporcionales a la falta disciplinaria cometida y a las consecuencias de la falta cometida.
3. A la Secretaria Técnica de Procedimientos Disciplinarios, el Órgano Instructor y el Órgano Sancionador recordar y considerar que en todo Procedimiento Administrativo Disciplinario es fundamental el cumplimiento del debido proceso y los principios aplicables, siendo trascendente la observancia y el cumplimiento del Principio de Razonabilidad toda vez que nos van a permitir imponer sanciones de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común evitando conductas abusivas.
4. A los funcionarios de la Autoridad Administrativa recomendamos considerar y plasmar el aporte realizado mediante el Cuadro de Faltas de Carácter Disciplinario y Sanciones para la Determinación de la Responsabilidad Administrativa Disciplinaria toda vez se coadyuvara en mejorar la conducta administrativa de los servidores y funcionarios públicos porque los incentivará al cumplimiento de sus metas y preservar los intereses institucionales.

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2016). *Constitución Política del Perú* (Cuarta ed.). Lima: Litho & Arte S.A.C.
- Alarcón Sotomayor , L., Bueno Armijo, A., Izquierdo Carrasco , M., & Rebollo Puig, M. (2010). *Derecho Administrativo Sancionador*. Valladolid: Lex Nova.
- Alexy, R., Bernal Pulido, C., Moreso, J., Prieto Sanchis, L., Clérico, L., Villaverde Menéndez, I., . . . Avila Santamaria, R. (2008). *El Principio de proporcionalidad y la interpretación constitucional* (Primera ed.). (M. Carbonel, Ed.) Quito, Ecuador: Ministro de Justicia y Derechos Humanos. Obtenido de <https://www.sedh.gob.hn/odh/documentos/derechos-penales/117-el-principio-de-proporcionalidad-y-la-interpretaci%C3%B3n-constitucional/file>
- Barsallo Delgado, O. G. (2018). *Factores limitantes del Procedimiento Administrativo Disciplinario y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia*. Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima - Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21264/Barsallo_DOG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bendezú Vega, O. A. (2017). *Procedimiento administrativo disciplinario y motivación laboral de los directores de las instituciones educativas, Ugel 05, San Juan de Lurigancho*. Universidad Cesar Vallejo. Lima-Perú: Repositorio Institucional de la UCV. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/10637/Bendezu_VOA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Boyer Carrera, J. (06 de 2017). El Procedimiento Administrativo Disciplinario: del crimen y castigo hacia una política de integridad. *Revista de la Escuela Nacional de Administración Pública del Perú*(1), 32-43. Obtenido de <http://revista.enap.edu.pe/article/view/1560/1632>

- Bustamante Arapa, K. A. (2016). *La reforma del servicio civil: la infracción administrativa laboral - un avance en el procedimiento administrativo disciplinario y sancionador en la administración pública*. Tesis de Grado, Universidad Nacional San Agustín, Facultad de Derecho, Arequipa - Perú. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2199/DEbuarka.pdf?sequence=1>
- Congreso de la República. (03 de 07 de 2013). *LEY N° 30057 - LEY DEL SERVICIO CIVIL*. Obtenido de <https://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/Ley%2030057.pdf>
- De Los Santos Morales, A. (2012). *Derecho Administrativo I*. México: Red Tercer Milenio.
- Gonzales Espinoza, C. R. (2014). El Proceso disciplinario en la Administración Pública. *Revista Jurídica Docentia et Investigatio*, 16(1), 9-28. Obtenido de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/derecho/article/download/10928/9852>
- Guzmán Napurí, C. (2011). *Tratado de la Administración Pública y del Procedimiento Administrativo*. Lima - Perú: Ediciones Caballero Bustamante S.A.C.
- OCDE. (2017). *Estudio de la OCDE sobre integridad en el Perú: Reforzar la integridad del sector público para*. París: Éditions OCDE. Obtenido de <https://can.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2017/03/estudio-ocde-sobre-integridad-peru-es.pdf>
- Osinermin. (2017). *Manual de Derecho Administrativo*. Lima - Perú: Osinermin. Recuperado el 20 de 11 de 2019, de https://www.osinermin.gob.pe/seccion/centro_documental/Institucional/Estudios_Economicos/Curso%20de%20Extensi%C3%B3n%20Universitaria%20de%20Osinermin/Manual_Derecho2.pdf

Poder Judicial del Perú. (2015). *Diccionario Jurídico*. Obtenido de Proceso: https://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/diccionario_detalle.asp?codigo=682

Romero Aguilar, J. M. (2016). *El debido procedimiento en el proceso administrativo disciplinario*. Tesis de grado, Universidad Nacional de Trujillo, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Trujillo - Perú. Obtenido de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/8132>

Wikipedia. (24 de 09 de 2020). *Derecho*. Obtenido de <https://es.wikipedia.org/wiki/Derecho>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: "LA TIPIFICACIÓN ADECUADA DE LAS SANCIONES Y LA SOLUCIÓN CORRECTA DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS DE LOS SERVIDORES Y FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAYACAJA - 2019"				
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿En qué medida la tipificación adecuada de las sanciones incidirá en la solución correcta de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja - 2019?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar en qué medida la tipificación adecuada de las sanciones incidirá en la solución correcta de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja – 2019.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>La tipificación adecuada de las sanciones incidirá favorablemente en la solución correcta de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja – 2019, puesto que se contará con un instrumento técnico normativa que ayudará a deslindar de manera correcta y oportuna la responsabilidad del procesado.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>X1: La tipificación adecuada de las sanciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Descripción precisa de las acciones u omisiones que son considerados como faltas. • Sanción adecuada según la gravedad • Sanción de acuerdo a las consecuencias de la falta cometida
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>A. ¿En qué medida la tipificación adecuada de las sanciones incidirá en el cumplimiento del principio de proporcionalidad en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja - 2019?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>A. Determinar en qué medida la tipificación adecuada de las sanciones incidirá en el cumplimiento del principio de proporcionalidad en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja – 2019.</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</p> <p>A. La tipificación adecuada de las sanciones incidirá favorablemente en el cumplimiento del principio de proporcionalidad en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja – 2019, puesto que las sanciones a imponer serán proporcionales a la falta disciplinaria cometida y a las consecuencias de la falta cometida.</p>	<p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>Y: La solución correcta de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios</p>	<p><u>El cumplimiento del principio de proporcionalidad:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Sanciones adecuadas ➤ Sanciones coherentes ➤ Sanciones necesarias ➤ Sanciones equilibradas ➤ Sanciones benéficas <p><u>El cumplimiento del principio de razonabilidad:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Sanciones adaptadas dentro de los límites de la facultad atribuida ➤ Debida proporción entre los medios a

CUESTIONARIO DE ENCUESTA

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: La tipificación adecuada de las sanciones y la solución correcta de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja - 2019.

OBJETIVO: Conocer su opinión sobre el problema de investigación y contribuir a su solución.

INSTRUCCIONES: La presente encuesta es anónima y por favor leer cada una de las preguntas y responder con toda sinceridad marcando con una (X), una de las alternativas que se ajuste a la realidad.

LA TIPIFICACIÓN ADECUADA DE LAS SANCIONES Y LA SOLUCIÓN CORRECTA DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS DE LOS SERVIDORES Y FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD

1. **¿En alguna oportunidad Ud. ha cometido alguna falta disciplinaria en el ejercicio de sus funciones como funcionario o servidor público?**

SI NO NS / NC

2. **¿De haber cometido una falta disciplinaria, la Secretaría Técnica de Procedimientos Disciplinarios, el Órgano Instructor y el Órgano Sancionador, cuando han realizado la propuesta de sanción y ejecutado la misma, lo hicieron?**

De acuerdo a procedimientos técnicos y normativos observando que la sanción sea proporcional a la falta disciplinaria cometida y a las consecuencias de la falta cometida	
De acuerdo a criterio personal del Secretario Técnico y no fue proporcional a la falta disciplinaria cometida y a las consecuencias de la falta cometida	

3. **¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que la Secretaría Técnica de Procedimientos Disciplinarios, el Órgano Instructor y el Órgano Sancionador, cuando han realizado la propuesta de sanción y ejecutado la misma, debieron haber realizado una tipificación adecuada de las sanciones?**

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No precisa
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

4. **¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que la Secretaría Técnica de Procedimientos Disciplinarios, el Órgano Instructor y el Órgano Sancionador, para realizar una tipificación adecuada de las sanciones deben hacer una descripción precisa de las acciones u omisiones que son considerados como faltas?**

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No precisa
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

5. **¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que la Secretaria Técnica de Procedimientos Disciplinarios, el Órgano Instructor y el Órgano Sancionador, al realizar una tipificación adecuada de las sanciones, estarán emitiendo una sanción adecuada según la gravedad?**
- () Muy de acuerdo
 - () De acuerdo
 - () No precisa
 - () En desacuerdo
 - () Muy en desacuerdo
6. **¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que la Secretaria Técnica de Procedimientos Disciplinarios, el Órgano Instructor y el Órgano Sancionador, al realizar una tipificación adecuada de las sanciones, estarán emitiendo una sanción de acuerdo a las consecuencias de la falta cometida?**
- () Muy de acuerdo
 - () De acuerdo
 - () No precisa
 - () En desacuerdo
 - () Muy en desacuerdo
7. **¿Cuán de acuerdo esta Ud. con la implementación del CUADRO DE FALTAS DE CARÁCTER DISCIPLINARIO Y SANCIONES PARA LA DETERMINACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA? (QUE SE ANEXA AL PRESENTE)**
- () Muy de acuerdo
 - () De acuerdo
 - () No precisa
 - () En desacuerdo
 - () Muy en desacuerdo
8. **¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que la tipificación adecuada de las sanciones incidirá favorablemente en la solución correcta de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja – 2019, puesto que se contará con un instrumento técnico normativa que ayudará a deslindar de manera correcta y oportuna la responsabilidad del procesado?**
- () Muy de acuerdo
 - () De acuerdo
 - () No precisa
 - () En desacuerdo
 - () Muy en desacuerdo

LA TIPIFICACIÓN ADECUADA DE LAS SANCIONES Y EL CUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS DE LOS SERVIDORES Y FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD

9. **¿Cuán de acuerdo esta Ud. que con la tipificación adecuada de las sanciones se obtendrá una solución correcta en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios, y se logrará el cumplimiento del principio de proporcionalidad porque se emitirán Sanciones adecuadas?**
- () Muy de acuerdo
 - () De acuerdo
 - () No precisa
 - () En desacuerdo
 - () Muy en desacuerdo
10. **¿Cuán de acuerdo esta Ud. que con la tipificación adecuada de las sanciones se obtendrá una solución correcta en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios, y se logrará el cumplimiento del principio de proporcionalidad porque se emitirán Sanciones coherentes?**
- () Muy de acuerdo
 - () De acuerdo
 - () No precisa
 - () En desacuerdo
 - () Muy en desacuerdo
11. **¿Cuán de acuerdo esta Ud. que con la tipificación adecuada de las sanciones se obtendrá una solución correcta en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios, y se logrará el cumplimiento del principio de proporcionalidad porque se emitirán Sanciones equilibradas?**
- () Muy de acuerdo
 - () De acuerdo
 - () No precisa
 - () En desacuerdo
 - () Muy en desacuerdo
12. **¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que La tipificación adecuada de las sanciones incidirá favorablemente en el cumplimiento del principio de proporcionalidad en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja – 2019, puesto que las sanciones a imponer serán proporcionales a la falta disciplinaria cometida y a las consecuencias de la falta cometida?**
- () Muy de acuerdo
 - () De acuerdo
 - () No precisa
 - () En desacuerdo
 - () Muy en desacuerdo

**LA TIPIFICACIÓN ADECUADA DE LAS SANCIONES Y EL CUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD
EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS DE LOS SERVIDORES Y FUNCIONARIOS DE
LA MUNICIPALIDAD**

13. ¿Cuán de acuerdo esta Ud. que con la tipificación adecuada de las sanciones se obtendrá una solución correcta en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios, y se logrará el cumplimiento del principio de razonabilidad porque se emitirán *Sanciones adaptadas dentro de los límites de la facultad atribuida a la Secretaría Técnica de Procedimientos Disciplinarios*?
- () Muy de acuerdo
() De acuerdo
() No precisa
() En desacuerdo
() Muy en desacuerdo
14. ¿Cuán de acuerdo esta Ud. que con la tipificación adecuada de las sanciones se obtendrá una solución correcta en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios, y se logrará el cumplimiento del principio de razonabilidad porque se observará una *Debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que se deba tutelar*?
- () Muy de acuerdo
() De acuerdo
() No precisa
() En desacuerdo
() Muy en desacuerdo
15. ¿Cuán de acuerdo esta Ud. que con la tipificación adecuada de las sanciones se obtendrá una solución correcta en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios, y se logrará el cumplimiento del principio de razonabilidad porque se emitirán *una Sanción necesaria para la satisfacción de su cometido*?
- () Muy de acuerdo
() De acuerdo
() No precisa
() En desacuerdo
() Muy en desacuerdo
16. ¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que La tipificación adecuada de las sanciones incidirá favorablemente en el cumplimiento del principio de razonabilidad en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja – 2019, porque permitirá a los servidores y funcionarios a ejercer sus derechos de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común evitando conductas abusivas?
- () Muy de acuerdo
() De acuerdo
() No precisa
() En desacuerdo
() Muy en desacuerdo

**LA TIPIFICACIÓN ADECUADA DE LAS SANCIONES Y LA CONDUCTA ADMINISTRATIVA DE LOS SERVIDORES
Y FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD**

17. ¿Con la tipificación adecuada de las sanciones se obtendrá una solución correcta en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios, por lo que CÓMO CREE UD QUE SERÁ LA ACTITUD DE LOS FUNCIONARIOS Y SERVIDORES PÚBLICOS?

- () Muy buena
- () Buena
- () No precisa
- () Mala
- () Muy mala

18. ¿Con la tipificación adecuada de las sanciones se obtendrá una solución correcta en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios, por lo que CÓMO CREE UD QUE SERÁ EL NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE CONDUCTA POR PARTE DE LOS FUNCIONARIOS Y SERVIDORES PÚBLICOS?

- () Muy buena
- () Buena
- () No precisa
- () Mala
- () Muy mala

19. ¿Con la tipificación adecuada de las sanciones se obtendrá una solución correcta en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios, por lo que CÓMO CREE UD QUE SERÁ LA ACTUACIÓN ÉTICA DE LOS FUNCIONARIOS Y SERVIDORES PÚBLICOS?

- () Muy buena
- () Buena
- () No precisa
- () Mala
- () Muy mala

20. ¿Con la tipificación adecuada de las sanciones se obtendrá una solución correcta en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios, por lo que CÓMO CREE UD QUE SERÁ LA ACTUACIÓN RESPONSABLE DE LOS FUNCIONARIOS Y SERVIDORES PÚBLICOS?

- () Muy buena
- () Buena
- () No precisa
- () Mala
- () Muy mala

21. ¿Con la tipificación adecuada de las sanciones se obtendrá una solución correcta en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios, por lo que CÓMO CREE UD QUE SERÁ EL NIVEL DE CREDIBILIDAD DE LOS FUNCIONARIOS Y SERVIDORES PÚBLICOS?

- Muy buena
- Buena
- No precisa
- Mala
- Muy mala

22. ¿Con la tipificación adecuada de las sanciones se obtendrá una solución correcta en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios, por lo que CÓMO CREE UD QUE SERÁ EL NIVEL DE CONFIANZA DE LOS FUNCIONARIOS Y SERVIDORES PÚBLICOS?

- Muy buena
- Buena
- No precisa
- Mala
- Muy mala

23. ¿Cuán de acuerdo esta Ud. en que La tipificación adecuada de las sanciones incidirá favorablemente en la conducta administrativa de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja – 2019, porque incentivara a los servidores y funcionarios al cumplimiento de sus metas y preservar los interés institucionales?

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- No precisa
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN

Yo, _____, de _____ años de edad, identificado con DNI N° _____, acepto voluntariamente mi participación en el trabajo de investigación; el cual tiene como fin: Determinar en qué medida la tipificación adecuada de las sanciones incidirá en la solución correcta de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja – 2019.

Toda información que se obtenga a través de este cuestionario será usado por el investigador responsable con la finalidad de elaborar un trabajo de investigación.

Se garantiza el anonimato y la confidencialidad en su totalidad de la información obtenida. Habiendo sido informado en forma adecuada sobre los objetivos del estudio, acepto y firmo este documento.

Huancayo _____ de _____, 2019