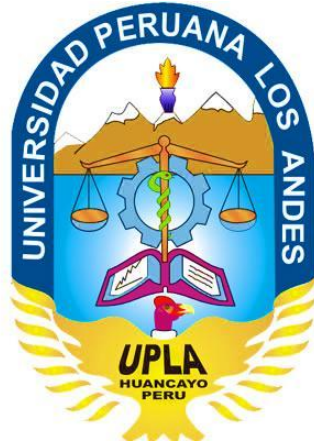


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



TESIS

**PROCESO DISCIPLINARIO SANCIONADOR DE LA
LEY SERVIR EN LAS FALTAS ADMINISTRATIVAS
DE LA RED DE SALUD CHUPACA - 2017**

PRESENTADA POR:

**BACH. PUERTAS AGUILAR, JOSEL
BACH. TAQUIA JUSTO, WILDER JOSÉ**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

**HUANCAYO – PERÚ
2017**

ASESOR:

MG. PEDRO CUNYAS ENRIQUEZ

DEDICATORIA

A nuestros padres e hijos por el apoyo incondicional y ser el motivo más importante para forjarnos como profesionales.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por la vida, nuestra la Universidad Peruana Los Andes por forjarnos como profesionales, a nuestros padres por el apoyo incondicional, a nuestros hijos por el empuje diario, a la Red de Salud Chupaca por el apoyo que nos brindaron al acceder a los expedientes y darnos las facilidades y a nuestros maestros pues sin ellos no habríamos avanzado en nuestra carrera.

RESUMEN

La Ley Servir 30057 reúne el trato disciplinario de las instituciones públicas del estado. Esta norma debe contribuir a mejorar la calidad del servicio público mediante la meritocracia y el buen servicio civil a las personas.

El régimen disciplinario se encuentra comprendido por un conjunto de normas y recursos administrativos que buscan prevenir el cometido de faltas administrativas y proteger los derechos de los servidores civiles que cuenta con sus principios de potestad disciplinaria, entre los que figuran la inmediatez y la razonabilidad, además se requiere proporcionalidad de la sanción con la falta cometida y su oportuno empleo.

Una falta cometida es una acción u omisión, que puede ser o no voluntaria, que desobedece la normatividad específica sobre los deberes de servidores. El cometido de una falta da lugar a la aplicación de un castigo respectivo. Mientras que un castigo corresponde a la determinación de una responsabilidad administrativa del servidor civil por una conducta acción u omisión irregular o ilegal, en desmedro del servicio civil, la entidad o un administrativo

El régimen disciplinario establece tres tipos de sanciones: la amonestación, verbal o escrita, la suspensión y la destitución. A excepción de la amonestación verbal, que la efectúa el jefe inmediato, las sanciones se emplean previo procedimiento administrativo sancionador.

Para definir un castigo se emplean los siguientes principios: las circunstancias en que se perpetra la falta, la convergencia de varias de estas, la participación de servidores en la comisión de la falta, la reincidencia en la comisión de este acto y el beneficio ilícitamente obtenido.

Para el inicio del Proceso Administrativo Disciplinario, existe una prescripción a los tres años de cometida la falta y a un año después de conocida esta acción. Se puede aplicar los dos plazos y por último se administra la norma más favorable al servidor civil.

El proceso disciplinario, como facultad sancionadora que posee la Administración Pública, ha ido evolucionando en el Perú conforme se han ido corrigiendo las normas de carrera pública, así mismo debido a los actos de indisciplina y de corrupción se quedan sin sanción.

Palabras clave: Proceso disciplinario sancionador; faltas administrativas.

ABSTRACT

Servir Law 30057 meets the disciplinary treatment of public institutions of the state. This norm should contribute to improving the quality of public service through meritocracy and good civil service to people.

The discipline regime is comprised of a set of administrative rules and resources that seek to prevent the commission of administrative offenses and protect the rights of civil servants that have their principles of disciplinary authority, which include immediacy and reasonableness, In addition, proportionality of the sanction is required with the fault committed and its timely employment.

A fault committed is an act or omission, which may or may not be voluntary, that disobeys the specific regulations on the duties of servers. The commission of a fault gives rise to the application of a respective punishment. Whereas a punishment corresponds to the determination of an administrative responsibility of the civil servant for an irregular or illegal conduct or omission, in detriment of the civil service, the entity or an administrative

The discipline regime establishes three types of sanctions: reprimand, verbal or written, suspension and dismissal. With the exception of verbal reprimand, which

is carried out by the immediate superior, sanctions are used prior to the administrative sanction procedure.

To define a punishment the following principles are used: the circumstances in which the fault is perpetrated, the convergence of several of these, the participation of servants in the commission of the fault, the recidivism in the commission of this act and the illicitly obtained benefit.

For the start of the Disciplinary Administrative Process, there is a prescription three years after the offense was committed and one year after the action was known. The two terms can be applied and finally the most favorable norm for civil servants is administered.

The disciplinary process, as a sanctioning faculty that the Public Administration has, has been evolving in Peru as the rules of public career have been corrected, likewise due to acts of indiscipline and corruption are left without sanction.

Keywords: Disciplinary sanctioning process; administrative faults.

ÍNDICE

CARÁTULA	i
ASESOR DE LA TESIS.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
RESUMEN	v
ABSTRAC	vii
ÍNDICE GENERAL.....	ix
INTRODUCCIÓN	xiii

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.....	18
A. Problema general.....	18
B. Problemas específicos.....	18
1.1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.1.3.1. Justificación teórica	18
1.1.3.2. Justificación práctica	19
1.1.3.3. Justificación social.....	19
1.1.3.4. Justificación metodológica.....	19

1.1.4. DELIMITACIÓN METODOLÓGICA	19
1.1.4.1. Delimitación espacial.....	19
1.1.4.2. Delimitación temporal.....	20
1.1.4.3. Delimitación social.....	20
1.1.4.4. Delimitación conceptual	20
1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
1.2.1. Objetivo general.....	20
1.2.2. Objetivo específicos.....	20
1.3. HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN.....	21
1.3.1. HIPÓTESIS.....	21
1.3.1.1. Hipótesis general.....	21
1.3.1.2. Hipótesis específicas.....	21
1.3.2. VARIABLES	21
A) Identificación de variables	21
a) Variable independiente	21
b) Variable dependiente	22
c) Definición conceptual de variables.....	22
B) Proceso de operacionalización de variables e Indicadores	22

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN	24
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	24
2.2. MARCO HISTÓRICO	33
2.3. BASES TEÓRICAS DE LA INVESTIGACIÓN.....	34
2.4. MARCO CONCEPTUAL	44
2.5. MARCO FORMAL O LEGAL.....	55

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1. MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	57
A) Métodos generales de la investigación	57
B) Métodos específicos de la investigación	64
C) Métodos particulares de la investigación	66
3.2. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	67
3.2.1. Tipo de investigación	67
3.2.2. Nivel de investigación	67
3.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	69
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA	69
3.4.1. Población.....	69
3.4.2. Muestra.....	70
3.5. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.....	70
3.5.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	70

A) Técnicas de recolección de datos	70
B) Instrumentos de recolección de datos	70
3.5.2. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	70

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	72
4.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS	78
4.3. DISCUSIÓN	87
CONCLUSIONES	92
RECOMENDACIONES	93
BIBLIOGRAFÍA	94
ANEXOS	99

INTRODUCCIÓN

El presente informe contempla a la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, donde establece un régimen disciplinario de alcance al total de servidores que prestan servicios públicos del Estado, diferencialmente de su régimen laboral o contrato; previendo las reglas que definen las faltas en que pueden incurrir los servidores civiles, así como el procedimiento para su sanción, y las autoridades con competencia para el efecto.

El régimen disciplinario y procedimiento sancionador del servicio civil ha entrado en vigencia el 14 de setiembre del año 2014, tres meses después de su publicación del Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; y ha sido precisado con la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC, publicada en el Diario Oficial el peruano, el 24 de marzo del año 2015. La presente Directiva ha sido modificado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, publicada el 21 de julio del año 2016 y recogen alcances que SERVIR, en su condición de ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, había venido estableciendo en informes técnicos; e incorporan reglas orientadas a mejorar la operatividad del régimen de disciplina sancionador y es de aplicación común a

todos los regímenes laborales de las entidades públicas (Decreto Legislativo N° 276, 728 y CAS 1057).

El nuevo régimen del servicio civil considera las obligaciones, derechos, deberes, incompatibilidades y compensaciones económicas de los servidores públicos, de igual manera el régimen de disciplina y procedimiento sancionador tiene como finalidad corregir con eficiencia, agilidad y ejemplaridad las conductas inadecuadas de los empleados públicos para el correcto funcionamiento de los servicios que presta el Estado al ciudadano.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

El informe características del servicio civil peruano – febrero-2016 estudia la complejidad y la discreción que reina en la gestión de los servidores del estado, en donde han coexistido distintos regímenes laborales con diversas reglas de juego, de igual manera alteraciones en el sistema de remuneración, exceso de las contrataciones temporales, dispersión legislativa y falta de una política de estado en esta materia.

Todo ello ha hecho imposible contar con un servicio civil meritocrático, eficaz, con equidad de oportunidades y una orientación clara al servicio del ciudadano,

Con la puesta en marcha de la reforma del servicio civil dispuesta en la ley N° 30057, se busca armonizar derechos y deberes de los servidores públicos.

Los objetivos de esta son:

Servir al ciudadano de una mejor forma y hacer de la calidad del servicio público un mejor servicio.

Contar con un servicio civil ordenado donde el punto central sea la meritocracia y se aplica tanto para ingresar al nuevo régimen, y también para el ascenso en el servicio civil y su permanencia en el.

Que el Servicio civil se profesionalice a través de evaluaciones constantes, capacitaciones y cumplimiento de metas.

Darle valor a la función pública, atraer al talento y lograr que trabajar para el estado sea un orgullo.

Terminar con el caos y el desorden existente en materia de contratación, remuneraciones, deberes y derechos de los servidores públicos, a través de la creación de una nueva y única carrera pública.

El Estado en estos años ha estado intentando una reforma en el estatuto laboral de los servidores públicos, Nuestro país ha sufrido las consecuencias de una burocracia tradicional, donde se ha hecho de la corrupción una institución. Precisamente por la corrupción y la burocracia que se ha enquistado en casi todos los espacios de la administración pública, la efectividad deseada y la eficiencia de los servicios públicos no dependerán solamente de una ley, sino también de otros factores socioculturales, de índole

moral y ético, de valores humanos que soporten al trabajador peruano.

Por tal motivo, para un grupo de los servidores públicos del país, la Ley de Servicio Civil es considerado como una norma anti laboral e inconstitucional, por lo que continuamente se contempla el rechazo en los distintos sectores de la administración pública; mientras otros aseguran que es una Ley que favorece la meritocracia, mejores oportunidades de trabajo y de remuneración, modernización del Estado, y otros, por lo que abogan por su impostergable implementación.

El régimen disciplinario es un tema muy importante dentro del régimen laboral del sector público, ya que es donde se contempla el grado de eficacia de las autoridades administrativas para castigar la comisión de hechos ilícitos, mostrando “eficiencia”, porque no se trata solo de aplicar un castigo disciplinario, sino de efectuar un razonamiento profundo de manera que las sanciones respondan a una determinada falta disciplinaria.

Son escasos los trabajos que han sido dedicados al estudio del régimen disciplinario o del proceso disciplinario en el ámbito del sector público, y mucho menos, los dedicados al estudio de un régimen o carrera especial del servicio civil, como es el régimen laboral. Por tanto, el presente proyecto tiene vital importancia porque tiene como fin esclarecer las dudas que provoca el actual régimen disciplinario en las faltas administrativas de la ley servir,

ofreciendo pautas para superar dichas dudas y desarrollar un correcto y porque no, también un justo proceso disciplinario, donde se respete el principio de legalidad, el debido procedimiento, y otros axiomas jurídicos que son analizados en la presente investigación.

1.1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

A. Problema General

¿Qué efectos produce el procedimiento disciplinario sancionador de la ley servir en las faltas administrativas en la Red de Salud Chupaca – 2017?

B. Problemas específicos

- ¿Qué efectos produce el debido proceso de la ley servir en las faltas administrativas en la Red de Salud Chupaca – 2017?
- ¿Qué efectos produce el principio de legalidad de la ley servir en las faltas administrativas en la Red de Salud Chupaca – 2017?
- ¿Qué efectos produce el principio de proporcionalidad de la ley servir en las faltas administrativas en la Red de Salud Chupaca – 2017?

1.1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.1.3.1. Justificación teórica

El estudio se efectuará para saber qué efectos produce el proceso disciplinario sancionador de la ley servir en las faltas administrativas para que no se cometa vulneración

de sus derechos de los usuarios. Permitirá también aclarar como la prevención del abuso de autoridad sobre los servidores públicos.

1.1.3.2. Justificación práctica

El estudio permitirá identificar los casos de las faltas administrativas y que factores repercute cuando no se cumple el régimen disciplinario sancionador en los servidores públicos.

1.1.3.3. Justificación social

El estudio tendrá su aplicación en la ley 30057 de la ley del servicio Civil, cuando se observan y se evalúan los expedientes de las faltas administrativas, además se contrastará con la bibliografía y material informativo sobre el tema de estudio.

1.1.3.4. Justificación metodológica

En el estudio se aplicará adecuadamente el método científico, integrando el método exegético para obtener resultados verdaderos y se pueda describir verdaderamente los casos de faltas administrativas de los servidores públicos.

1.1.4. DELIMITACIÓN METODOLÓGICA

1.1.4.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL

El estudio se efectuará en la Red de Salud Chupaca donde existe un porcentaje de Faltas Administrativas que

no fueron sancionados de acuerdo al régimen de disciplina y procedimiento sancionador de la ley servir.

1.1.4.2. DELIMITACIÓN TEMPORAL

El estudio será resuelto en un periodo de seis meses iniciando en enero y concluyendo en julio del presente año.

1.1.4.3. DELIMITACIÓN SOCIAL

Estará enmarcado dentro de la jurisdicción del distrito de Chupaca, provincia de Chupaca y región Junín.

1.1.4.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL

Expedientes administrativos de los servidores públicos.
Régimen disciplinario Sancionador.

1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. OBJETIVO GENERAL

Describir las consecuencias que produce el procedimiento disciplinario sancionador de la ley servir en las faltas administrativas en la Red de Salud Chupaca – 2017.

1.2.2. OBJETIVO ESPECÍFICOS

- ❖ Identificar las consecuencias que produce el debido proceso de la Ley Servir en las faltas administrativas de la red de salud Chupaca – 2017
- ❖ Identificar las consecuencias que produce el principio de legalidad de la Ley Servir en las faltas administrativas de la red de salud Chupaca – 2017

- ❖ Identificar las consecuencias que produce el principio de proporcionalidad de la Ley Servir en las faltas administrativas de la red de salud Chupaca – 2017.

1.3. HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. HIPÓTESIS

1.3.1.1. Hipótesis general

El Proceso Disciplinario Sancionador de la ley servir tiene efectos deficientes en las faltas administrativas en la Red de Salud Chupaca-2017.

1.3.1.2. Hipótesis específicas

- El debido proceso de la ley servir, tiene efectos deficientes en las faltas administrativas en la Red de Salud Chupaca- 2017
- El principio de legalidad de la ley servir, tiene efectos deficientes en las faltas administrativas en la Red de Salud Chupaca- 2017
- El principio de proporcionalidad de la ley servir, tiene efectos deficientes en las faltas administrativas en la Red de Salud Chupaca- 2017

1.3.2. VARIABLES

A) Identificación de variables

a) Variable independiente

Proceso Disciplinario Sancionador

b) Variable dependiente

Faltas administrativas

B) Proceso de operacionalización de variables e indicadores

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
PROCESO DISCIPLINARIO SANCIONADOR	1. DEBIDO PROCESO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Debida notificación 2. Plazo razonable 3. Acceso al expediente 4. Argumentos de defensa 5. Ofrecer y producir pruebas 6. Investigado por una autoridad competente
	2. PRINCIPIO DE LEGALIDAD	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prevalencia de la ley 2. Sometimiento del Poder Público 3. Ejercicio de potestades 4. Autorización previa 5. Autorizado en forma expresa 6. Las sanciones impuestas previstas por norma expresa
	3. PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD	<ol style="list-style-type: none"> 1. Regla de moderación y funcionalidad 2. Adecuada aplicación de las medidas sancionadoras 3. Correspondencia entre la infracción y la sanción 4. Medidas aptas para alcanzar los fines que la justifican 5. Previo juicio de ponderación entre la carga coactiva de la pena y el fin 6. La sanción cumpla su finalidad represiva y preventiva
FALTAS ADMINISTRATIVAS	1. ABUSO DE AUTORIDAD	<ol style="list-style-type: none"> 1. abuso de las funciones públicas 2. Satisfacer interés personal

		<ol style="list-style-type: none"> 3. Abuso del poder 4. perpetrar un acto arbitrario 5. ordenar un acto arbitrario 6. perjuicio a terceros
	2. INCUMPLIMIENTO INJUSTIFICADO DEL HORARIO DE TRABAJO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Abandono del puesto de trabajo sin autorización 2. Justificación de inasistencia 3. Responsabilidad administrativa 4. Desempeñar sus funciones 5. Incumplimiento de las normas legales 6. Incumplimiento de las normas administrativas
	3. NEGLIGENCIA DEL DESEMPEÑO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incumplimiento de sus funciones 2. falta grave o culpa 3. omisión 4. descuido voluntario 5. acto contrario al deber que esa persona realiza 6. seguridad y la integridad del prójimo

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

LOCALES

En el ámbito local respecto a nuestro proyecto no hemos encontrado alguna investigación compatible para la guía de nuestro trabajo para lo cual pensamos que es un problema nuevo y desarrollaremos la investigación para el alcance de nuevas investigaciones

NACIONALES

Trefogli Wong, Guillermo Antonio, en su tesis “Gestión estratégica y creación de valor en el sector público: estudio de caso sobre el desarrollo de evaluaciones de conocimientos en el servicio civil peruano (2008-2012)”¹ de Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú. Facultad de Gestión y Alta Dirección., el autor en relación a su alcance con respecto al tamaño del

¹ Trefogli Wong, Guillermo Antonio, *Gestión estratégica y creación de valor en el sector público*, Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú, 2012.

servicio civil, y visto el sector público en su conjunto desde una perspectiva ciudadana, debe tenerse en cuenta que es una labor pendiente del Estado complementar la metodología de los DC como alternativa de solución para promover las mejoras en la gestión de las evaluaciones y capacitaciones para el resto de trabajadores del sector público. En dicho grupo encontramos a los servidores públicos con funciones especializadas, cuyo tamaño no se conoce aún con precisión, y las carreras públicas especiales, que representan aproximadamente el 60% del servicio civil. En ese sentido, será importante asegurar acciones de coordinación mínimas que evidencien a la ciudadanía la uniformidad de los principios base que guían las acciones de evaluación y capacitación aplicados a los operadores de las funciones administrativas y las pertenecientes a las carreras públicas especiales.

Juan Vásquez Quispe Abogado, Docente Universitario, Ex-Asesor del viceministerio de Trabajo en su informe “Análisis preliminar del proyecto de ley de servicio civil”², llega a las conclusiones que la iniciativa legislativa planteada por el Poder Ejecutivo representa la continuidad de la implementación del modelo flexible de administración pública de recursos humanos, por tanto, constituye una aceleración de la muerte del Decreto Legislativo N° 276, ya que esta propuesta legislativa constituye un nuevo régimen laboral dentro del sector público y que no plantea la derogación directa de los otros regímenes laborales, sino más bien establece una prohibición para la contratación de personal en la administración pública bajo

² *Vásquez Quispe, Juan, Análisis preliminar del proyecto de ley de servicio civil, Perú, 2015*

tales normas jurídicas, lo que en la práctica significa un cierre y una ineficiencia futura. En otras palabras, de aprobarse este proyecto coexistirán cuatro regímenes laborales en el sector público. Existiendo una clara intencionalidad de flexibilizar los derechos laborales tanto individuales y colectivos, especialmente los consagrados en la Carrera Pública, o en algunos casos se busca restringirlos o volverlos ineficaces; frente a tal situación nos dice que es necesario priorizar con claridad cuáles son los puntos más vulnerables para los trabajadores, fortaleciendo una corriente orientar a garantizar la plena vigencia de los derechos laborales tanto individuales como colectivos.

Asimismo, coexistirá paralelamente con los Decretos Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 1057 y el Decreto Legislativo N° 728, puesto que no se le deroga directamente.

Nos explica que los trabajadores sujetos a los regímenes laborales señalados para ingresar a este nuevo régimen laboral deberán renunciar previamente. Así mismo se precisa que los nuevos trabajadores que ingresen a la administración pública deberán hacerlo por concurso público y estarán sujetos al régimen del servicio civil, quedando prohibida la contratación de personal bajo otros regímenes laborales; eso significa que la muerte tacita de los regímenes laborales hoy vigentes, pues solo serán vigentes aquellos trabajadores que voluntariamente deseen mantenerse en tales regímenes laborales.

Finalmente nos precisa que la presente ley faculta a los titulares de las entidades públicas, de ser el caso, a reubicar a los trabajadores al nuevo régimen sobre la base de un mejor funcionamiento de la entidad (quinta disposición complementaria transitoria). Este aspecto es sumamente peligroso, puesto que bajo este supuesto se puede vulnerar el derecho que tienen los trabajadores públicos de decidir libremente la convivencia o no del cambio de régimen y se puede prear al desarrollo de actos de arbitrariedad.

Guevara (2016). Análisis del principio de culpabilidad en el Derecho administrativo sancionador a partir de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Tesis de pregrado en Derecho. Universidad de Piura. Facultad de Derecho. Programa Académico de Derecho Piura, Perú³. Partiendo de la conclusión a la que se llegó con respecto a las finalidades perseguidas por el Derecho penal y el Derecho administrativo sancionador, sostenemos que se trata de finalidades distintas y por lo tanto ambas ramas del Derecho siguen criterios distintos dentro de su desarrollo, con ello también se confirma la diferencia cualitativa que por obvias razones existe y que deberían tomarse en cuenta en la doctrina, por lo que si bien los autores, que se encargan de defender la inclusión del principio de culpabilidad en el Derecho administrativo sancionador, ven como puntos críticos la responsabilidad de las personas jurídicas, las omisiones formales y la responsabilidad solidaria y subsidiaria que se encuentran patentes en esta

³ Guevara, Análisis del principio de culpabilidad en el Derecho administrativo sancionador a partir de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, Tesis de pregrado en Derecho, Universidad de Piura, Perú, 2016

rama de derecho, lo cierto es que la finalidad perseguida y la diferencia cualitativa que puede observar entre ambas ramas del Derecho también constituyen un punto crítico palpable.

Además, estos tres supuestos que han sido considerados como puntos críticos y de los cuales un sector de la doctrina trata de encontrar una solución que se ajuste al criterio que defienden, lo cierto es que, tal como se ha sostenido, no han podido ser superados, y mucho menos adecuarse a las exigencias de un Derecho administrativo sancionador que dada su propia naturaleza administrativa necesita una solución dinámica que se ajuste a su realidad jurídica y social.

INTERNACIONALES

CHILE

Marisol Soto Gaune y Ernis Rebuffo Castro (2007); en sus Tesis “Reclutamiento, Selección, Contratación e Inducción de Personal en el Ministerio de la Vivienda y Urbanismo (MINVU) Desde la Aplicación de la Nueva Ley Del Trato Laboral (N° 19.882/2003)” Tesis para optar al título de: Ingeniero de Ejecución En Gestión Pública, sustentada en la Universidad Academia de Humanismo Cristiano, Departamento de Ingeniería de Ejecución en Gestión Pública, concluyen que, a pesar de la Implementación de la Ley N° 19.882/2003 (Ley Servir), los procesos de implementación, en el Ministerio de Vivienda y Urbanismo, aun presentan falencias para ser

aplicados en su totalidad⁴. Esto es producto de la falta de reunión de criterios o la estandarización de los procedimientos a la hora de su aplicación, así como la lentitud que significa la aplicación o implementación de nuevos procesos producto de la modernización del Estado. Esto se manifestó cuando en una encuesta realizada por este grupo de estudiantes, reconocieron que al comienzo de la aplicación de la Ley costó bastante su implementación, ya que faltaba reunir criterios en la aplicación de esta, tanto al interior del MINVU (Ministerio de Vivienda y Urbanismo) como con el ente controlador de ella, que es el Servicio Civil, cuyo servicio fue creado con la finalidad de dirigir, controlar y supervisar y apoyar a los otros servicios públicos en la implementación y aplicación de la ley.

MÉXICO

Moyado Flores, S.: (2010) "La importancia de la gestión del conocimiento en el servicio civil de carrera de la Cámara de Senadores para el aprendizaje organizacional", Universidad instituto de Estudios Superiores en Administración pública, el presente documento expone la propuesta de un modelo de gestión del conocimiento en la administración pública del Poder Legislativo, específicamente en la Cámara de Senadores de México. Se sustentó en el análisis y discusión de los resultados de la capacitación-evaluación del proceso de incorporación al Servicio Civil de Carrera. La propuesta se sostiene también en un amplio marco teórico relacionado con el

⁴ Soto Gaune, Marisol y Rebuffo Castro, Ernis, "Reclutamiento, Selección, Contratación e Inducción de Personal en el Ministerio de la Vivienda y Urbanismo (MINVU) Desde la Aplicación de la Nueva Ley Del Trato Laboral (N° 19.882), Tesis para optar al título de: Ingeniero de Ejecución En Gestión Pública, Universidad Academia de Humanismo Cristiano, Chile, 2007.

aprendizaje organizacional, así como en las normas y procedimientos que regulan a los servicios civiles en México y en otros países. Con el análisis estadístico se comprueba que la hipótesis de trabajo se cumple parcialmente, ya que los resultados de la capacitación-evaluaciones del servicio civil de carrera, coadyuvan en parte a la construcción de un modelo de gestión del conocimiento para el aprendizaje organizacional en el Senado. Concluyendo en que el análisis y aplicación de tres categorías como el servicio civil de carrera, la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional, se encuentran íntimamente relacionados con el desarrollo de las personas que laboran en una organización, tomando en cuenta que los individuos son la única fuente para generar conocimiento, se podría deducir que la Cámara de Senadores es una organización capaz de generar conocimiento.

EL SALVADOR

Romeo Augusto Flores Córdova, en su tesis “Consideraciones generales sobre la Ley de Servicio Civil y sus proyecciones en la administración pública”⁵, Tesis para Optar al grado de Dr. en Jurisprudencia y Ciencias Sociales, en la Universidad de El Salvador, el presente Documento llega la conclusión de que la promulgación de la ley de Servicio Civil constituye una conquista para todos los empleados de la administración pública y municipal, que se encuentran comprendidos en sus disposiciones, puesto que ella tiende a dignificar la función pública, garantizando la carrera administrativa;

⁵ Romeo Augusto Flores Córdova, *Consideraciones generales sobre la Ley de Servicio Civil y sus proyecciones en la administración pública*, Universidad de El Salvador, El Salvador, 2016.

comenzando a estructurarse en el Salvador, siendo natural y lógico que su implantamiento provoque serios problemas, derivados de la falta de experiencia en esta materia y de un organismo centralizado dotado de todos los medios materiales y económicos necesarios para llevar a término esta ardua tarea.

Por consiguiente, problema se vuelve más difícil, si los sectores interesados en su implantamiento no colaboran en ello y por el contrario, asumen una actitud apática e indiferente, demostrando en esa forma que no se han dado cuenta de la importancia, que este sistema tiene para lograr una mayor eficiencia de la administración pública y municipal, correlativamente a un reconocimiento de los derechos que se establecen en favor de los funcionarios o empleados públicos y municipales.

A su vez cita lo siguiente, “ Por ser nueva en nuestro medio, ha provocado una corriente obstruccionista de parte de algunos jefes de dependencias gubernamentales, que ven en ella un valladar que les impide continuar abiertamente con prácticas viciadas y arbitrarias, sobre todo en lo relativo a la selección de las personas que ingresarán, a prestar sus servicios en la administración pública o municipal, cuya designación ya no queda a su arbitrio y en lo que respecta al despido o destitución de un funcionario o empleado, que solo puede hacerse previa comprobación de una causal de las que establece la ley y de acuerdo con el procedimiento que ella misma señala;”

En el Salvador se ha logrado hasta la fecha dos reformas de la ley de Servicio Civil, que a juicio del ponente son de carácter negativo. La primera se refiere a la exclusión de protección a un gran número de funcionarios o empleados por considerarlos "Empleados de Confianza", reduciendo en esa forma su ámbito de aplicación. La segunda, es relativa al Art. 76 (Transitorio) y ha conseguido que por el momento no se apliquen las disposiciones relativas a la "Selección de Personal" apoyándose para ello en la falta del Reglamento Especial de Exámenes a que hace referencia el inciso segundo del Art. 25;

Con esta última reforma se desvirtúa el sistema de Servicio Civil, que cuenta entre sus características fundamentales, la de que el ingreso de toda persona al desempeño de un cargo en la administración pública o municipal, debe hacerse en atención a su idoneidad y competencia demostrada a través de los exámenes o pruebas de idoneidad y no por consideraciones de amistad o compromisos políticos.

En conclusión, nos dice que los funcionarios y empleados públicos o municipales deben dejar oír su voz, pero no para hacer una crítica destructiva sino para señalar los errores y vicios de que adolece la ley de Servicio Civil, pidiendo su depuración y sugiriendo las soluciones adecuadas. No deben darse por vencidos sin haber siquiera luchado por lo que les corresponde, permitiendo con esa actitud, que muchos interesados en que esta ley no tenga aplicación declaren públicamente que es negativa y pidan

su derogatoria, con lo cual se daría un paso atrás en el desarrollo institucional.

2.2 MARCO HISTÓRICO

Como se ha podido apreciar, han sido varias las iniciativas dirigidas a ordenar adecuadamente el servicio civil en el Perú. A partir del año 1990, producto de los cambios de contexto en materia política y económica en el país, ha habido cuatro intentos de reforma del servicio civil con el fin de consolidar el sistema de gestión de recursos humanos en el Estado. Esta sección explica los cuatro intentos de reforma del servicio civil peruano, desde los años noventa hasta la actualidad. En el primero, se cierra la carrera administrativa y se crea nuevas modalidades de contratación; en el segundo, se explica la modernización del Estado y la propuesta de una nueva carrera administrativa; en el tercero, se trata de establecer la institucionalidad pública y las normas sobre ética e integridad pública y, la actual reforma del servicio civil se inicia con la creación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil⁶

⁶ *SERVIR - El Servicio Civil Peruano Pg. 4*



Elaboración: SERVIR - GPGRH

SERVIR - Gerencia de Políticas de Gestión de Recursos Humanos

2.3 BASES TEÓRICAS DE LA INVESTIGACIÓN

2.3.1 PROCESO DISCIPLINARIO SANCIONADOR

Son faltas de carácter disciplinario que según su gravedad pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo⁷. Las faltas son sancionadas según su gravedad.

El régimen disciplinario se encuentra comprendido por un conjunto de normas y recursos administrativos que buscan prevenir el cometido de faltas y proteger los derechos de los servidores civiles. Además, indicó que cuenta con principios de potestad disciplinaria, entre los que figuran la inmediatez y la razonabilidad. Sostuvo que se requiere proporcionalidad de la sanción con la falta cometida y la oportunidad de aplicación.

⁷ Nunja García, José Luis, Marco Jurídico que Regula la Carrera Pública (servir) - Meritocracia en el Estado, Lima – Perú, 2016, Pg. 58

La potestad sancionadora estatal, de acuerdo al Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD), se destaca la aplicación de los principios propios de la potestad sancionadora, el desdoblamiento de las fases de investigación y de sanción, la vigencia de las normas del debido proceso administrativo en las distintas etapas del proceso disciplinario, la aplicación de las mismas normas que limitan o restringen la potestad sancionadora, además existe una vía procesal y un órgano especializado para la resolución de las controversias en materia disciplinaria⁸.

La comisión de una falta y la no observancia de las obligaciones contenidas en la presente norma, dan lugar a la aplicación de la sanción correspondiente, será precedida de un procedimiento contradictorio que garantizará en todo grado y estado las reglas del debido proceso⁹.

Los servidores civiles, quedan sujetos al régimen de sanciones establecido en la presente norma y en las normas que se dicten para su desarrollo, incluso cuando ya no estuvieron al servicio del estado¹⁰. Las comisiones de una falta dan lugar a la aplicación de la

⁸ <http://www.unmsm.edu.pe/noticias/ver/regimen-disciplinario-y-procedimiento-sancionador-en-la-ley-del-servicio-civil>

⁹ Haro Carranza, Julio Enrique, *El nuevo régimen del servicio civil en la administración pública*, ediciones legales primera edición , Lima-Perú, 2015 Pág. 21,22

¹⁰ *Idem*

sanción correspondiente, todo servidor queda sujeto al régimen de sanciones.

Se considera falta disciplinaria a toda acción u omisión voluntaria o no, que contravenga las obligaciones, prohibiciones y demás normatividad específica sobre los deberes de los servidores y funcionarios, establecidos en el artículo 28° y otros de la Ley. La comisión de una falta da lugar a la aplicación de la sanción correspondiente¹¹

La Contraloría General tiene facultades para sancionar administrativamente a los funcionarios y servidores públicos que cometan faltas graves o muy graves sin considerar el vínculo laboral, contractual, estatuario, administrativo o civil del infractor y del régimen bajo el cual se encuentre, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 29622 y su Reglamento¹².

El procedimiento sancionador consta de dos instancias que cuentan con autonomía técnica, la primera a cargo del órgano instructor que realiza las investigaciones, propone las infracciones y sanciones, y un órgano sancionador que impone o desestima las sanciones propuestas. La segunda instancia a cargo del Tribunal Superior de

¹¹ D.S. N° 005-90-PCM, Art. 150

¹² www.contraloria.gob.pe/wps/portal/portalcgrnew/pas.-

Responsabilidades Administrativas, resuelve en última instancia las apelaciones presentadas por los servidores y funcionarios públicos.

La responsabilidad administrativa funcional es independiente de las responsabilidades penales o civiles que pudieran establecerse por los mismos hechos, en tanto los bienes jurídicos o intereses protegidos son distintos.

Dr. Guillermo Miranda Hurtado, Dr. Luis Huayta Zacarías. El régimen disciplinario, contiene los principios, deberes y derechos de los empleados públicos, el procedimiento y órganos competentes para ejercitar el poder de sanción. Justificación: 1) Necesidad del empleador de garantizar el cumplimiento de las reglas de la organización, 2) Interdicción del poder de los empleados públicos con función pública, que pasa por sancionar el incumplimiento de los deberes funcionariales (imparcialidad, incompatibilidades, etc.) 3) Garantía del principio de no injerencia política, 4) garantía del principio de mérito y capacidad. Los principios y valores perseguidos por el régimen de disciplina han producido situaciones jurídicas como la persistencia del poder disciplinario más allá de la extinción del vínculo laboral o las limitaciones de la libertad de trabajo, a través de las inhabilitaciones administrativas¹³.

¹³ www.mpfh.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/3501_ley_servir.pdf

Eduardo Frei Bruno Gómez. La Responsabilidad Administrativa es una responsabilidad perjudiciosa que se genera como consecuencia de una serie de sucesos o hechos que por acción u omisión realizan los servidores y funcionarios públicos en el desarrollo de sus actividades ya sea a título de dolo o culpa, cuya conducta se encuentra considerada como antijurídica dentro de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa en específico y en la Ley del Procedimiento Administrativo General, de modo abstracto, dentro de la actuación del aparato administrativo exigible en si misma, y la exigible frente a los administrados.¹⁴

El dolo y la culpa constituyen en términos del estado actual de la evolución de la dogmática penal, elementos del tipo penal. Sin embargo, su enfoque e invocación no es ajena a la estructura del derecho administrativo, toda vez que las faltas que perpetran los servidores y funcionarios públicos en el ejercicio de su deber, deben ser tipificadas a título de dolo o culpa (acción u omisión), conforme lo tiene predispuesto el Art. 150 del Decreto Supremo N° 005-90-PCM; el Art. 28 del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; y el Código de Ética de la Función Pública, Ley N° 27815.

¹⁴ abogadosconsultoresebruno.blogspot.com/el-concepto-de-responsabilidad_26.html

La responsabilidad administrativa es un valor que se encuentra en la conciencia de los servidores y funcionarios públicos, y como tal, dicha responsabilidad desde su ingreso a la carrera administrativa les permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos, siempre en el plano de lo moral.

Con ese marco, se analizará el concepto de responsabilidad de los servidores y funcionarios, a fin de definir si en ella confluyen tanta responsabilidad subjetiva o como la responsabilidad objetiva, o solo una de ellas diferenciada la una de la otra¹⁵.

La potestad disciplinaria es la atribución que tiene la Administración Pública para evaluar la conducta de los servidores civiles y atribuir responsabilidad administrativa disciplinaria a través del procedimiento administrativo disciplinario. El procedimiento administrativo disciplinario es el conjunto de etapas y actuaciones establecidas por la Administración Pública para ejercer su facultad sancionadora disciplinaria por la ocurrencia de las faltas disciplinarias que pudiesen haber cometido los servidores civiles y en caso de quedar acreditada su existencia proceder con la aplicación de sanción correspondiente. Ello, conforme a los principios del debido proceso señalados en la Constitución Política del Perú, los principios

¹⁵ *María Victoria Ceballos Rosales, 2015 - Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Calle Scipión Llona N° 350, Miraflores, Lima 18, Dirección General de Desarrollo y Ordenamiento Jurídico Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú, N° 2015-12447.-*

del procedimiento administrativo sancionador establecidos en la Ley N° 27444 y aquellos indicados en las normas especiales. Conforme a la décima disposición complementaria transitoria de la Ley N° 30057, a partir de la entrada en vigencia de dicha norma, los recursos administrativos disciplinarios de las entidades públicas se tramitan de conformidad con lo estipulado en la Ley N° 30057 y sus normas reglamentarias. Sin perjuicio de ello, conforme a la novena disposición complementaria final de la Ley N° 30057 que regula la entrada en vigencia de dicha ley, el Título V referido al «Régimen de disciplina y procedimiento sancionador». Los recursos administrativos disciplinarios INSTAURADOS A PARTIR DEL 14/09/14 POR FALTAS COMETIDAS A PARTIR DE ESA FECHA se rigen por las reglas sustantivas y procedimentales de la Ley N° 30057 y Reglamento generase aplica una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias respectivas. El procedimiento administrativo disciplinario también es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos N° 276, 728, 1057 y Ley N° 30057 (con las exclusiones del artículo 90° precitado); y, a aquellos comprendidos en el Régimen Especial para Gobiernos Locales, conforme al artículo 29° del Decreto Supremo N° 041-2014-PCM, Reglamento del Régimen Especial para Gobiernos Locales.

Los servidores públicos son responsables civil, penal y administrativamente por el cumplimiento de las normas legales y administrativas en el ejercicio del servicio público, sin perjuicio de las sanciones de carácter disciplinario por las faltas que perpetran.¹⁶

Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser:

- a) Amonestación verbal o escrita
- b) Suspensión sin goce de remuneraciones hasta por treinta días
- c) Cese temporal sin goce de remuneraciones hasta por 12 meses; y
- d) Destitución.¹⁷

Los grados de sanción corresponden a la magnitud de faltas, según su menor o mayor gravedad, sin embargo su aplicación no será necesariamente correlativa ni automática, debiendo contemplarse en cada caso, no solo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor, constituyendo la reincidencia serio agravante.¹⁸

¹⁶ Nunja García, José Luis, *Marco Jurídico que Regula la Carrera Publica (servir)- Meritocracia en el Estado*, Lima – Perú, 2016. Pág. 199.

¹⁷ *Idem*, Pág. 199.

¹⁸ *Idem*, Pág. 199.

2.3.2 FALTAS ADMINISTRATIVAS

Las faltas administrativas son ciertas conductas que no constituyen un delito por no estar tipificadas en el Código Penal (nullum crimen sine leges, es decir, no hay delito si no es tipificado), pero que moralmente no son correctos, como hacer las necesidades fisiológicas a la vista del público.

Mellado Ruiz, Lorenzo, La tramitación simplificada del procedimiento administrativo común, biblioteca básica Bosh, 2017 “Las vulneraciones del ordenamiento jurídico previstas como tales infracciones por una Ley.” Conforme a ello, la infracción estaría siempre vinculada a una norma imperativa de carácter administrativo cuya vulneración se constituye como infracción, lo que condicionaría las infracciones a la existencia de esa previa normativa que impone una determinada conducta a los ciudadanos. Pero no en todos los supuestos en que la norma administrativa tipifica infracciones se da ese presupuesto de incumplimiento de normas, aunque bien es verdad que constituye el grueso de esas tipificaciones, por cuanto la desmesurada amplitud de la potestad sancionadora, ha llevado a nuestro Legislador a incluir en las Leyes reguladoras de las más variadas actividades administrativas, una parte dedicada a la tipificación de faltas y sanciones, precisamente vinculadas a las obligaciones que la concreta norma impone. Fenómeno que se aprecia con mayor evidencia en el caso de las infracciones tipificadas

en el ámbito de las llamadas relaciones de sujeción especial (referidas a determinados sujetos que se encuentran vinculados a una relación jurídica específica con la Administración, como lo son los concesionarios de servicios, funcionarios, etc.)¹⁹

Ossorio y Florit Manuel, Cabanellas de las cuevas Guillermo, Diccionario Jurídico, 1986. La falta administrativa es también defecto en el obrar quebrantamiento de la obligación de cada uno, así como la ausencia de la persona del sitio en que hubiera debido de estar y nota o registró en que se hace constar su ausencia. Ambas acepciones ofrecen interés dentro del derecho administrativo, por lo que se refiere a la inasistencia de los empleados públicos al desempeño de sus funciones y del derecho laboral, por lo que afecta a las sanciones que pueden ser impuestas a los trabajadores de las actividades privadas por su insistencia injustificada al trabajo, que, de lugar, en determinadas circunstancias, entre ellas la reiteración, al despido sin indemnización.²⁰

Nunja García, José Luis, Marco Jurídico que Regula la Carrera Publica (Servir)- Meritocracia en el Estado, Lima – Perú, 2016. Son faltas de carácter disciplinarias que siegan su gravedad pueden ser sancionadas con cese temporal o con destitución, previo proceso

¹⁹ Mellado Ruiz, Lorenzo, *La tramitación simplificada del procedimiento administrativo común*, biblioteca básica Bosh, 2017

²⁰ Ossorio y Florit Manuel, Cabanellas de las cuevas Guillermo, *Diccionario Jurídico*, editorial heliasta, Buenos Aires- Argentina, 1986. pág. 564

administrativo. La condena penal privativa de la libertad por delito doloso cometido por un servidor público lleva consigo la destitución automática. El servidor destituido no podrá reingresar al servicio público durante el termino de cinco años como mínimo²¹.

Responsabilidad de las autoridades y personal al servicio de la administración pública Ley del Procedimiento Administrativo General N° 27444 – DL. 1272

Artículo 259°.- Faltas administrativas

Las correspondientes sanciones deberán ser impuestas previo proceso administrativo disciplinario que, en el caso del personal sujeto al régimen de la carrera administrativa, se ceñirá a las disposiciones legales vigentes sobre la materia, debiendo aplicarse para los demás casos el procedimiento establecido en el Artículo 253° de la presente Ley, en lo que fuere pertinente.²²

2.4 MARCO CONCEPTUAL

LA LEY Y EL REGLAMENTO DEL SERVICIO CIVIL

El análisis del empleo público constituye, de lejos, un tema problemático de gran actualidad atendiendo a que traduce en esencia, la búsqueda de consonancia entre los derechos laborales constitucionalmente

²¹ Nunja García, José Luis, *Marco Jurídico que Regula la Carrera Publica (servir)- Meritocracia en el Estado*, Lima – Perú, 2016. Pág. 200.

²² *Ley Del Procedimiento Administrativo General N°27444 Modificado D, L N° 1272*, Jurista Editores EIRL. Abril 2017. Pág. 153 ,154.

irrenunciables²³, del personal subordinado de la Administración Pública y los intereses públicos que comporta a esta proteger²⁴. Dentro de ello, un aspecto gravitante lo compone la mentada reforma del personal de empleo público, al constituirse en un punto de quiebre en la reforma del Estado, atendiendo a que es un repetitiva proclama de los diversos gobiernos tanto de origen democrático como de los surgidos por transgresión al orden constitucional²⁵.

“Los regímenes laborales generales son tres: personal de carrera administrativa (Decreto Legislativo N° 276), Personal sujeto al régimen laboral privado (decreto legislativo N° 728), personal sujeto al denominado régimen de contratación administrativa de servicios –CAS (Decreto Legislativo N° 1057)”²⁶.

Por si dentro del servicio civil, según se desprende de la propia LSC, engloba a las personas que trabajan para el Estado estableciendo pautas limitaciones a diverso tipo de personal subordinado. Para lograr una Administración Pública profesional y eficaz al servicio de la ciudadanía, debe contarse con una carrera que permita atraer y retener el talento

23 Artículo 26 de la Constitución de 1993: *“En la relación laboral se respetan los siguientes principios:*

24 Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.

25 HARO CARRANZA, Julio Enrique. Derecho Laboral en la Administración Pública. 2ª edición, Edicionales Legales, Lima, 2012, p. 14.

26 Servir. El servicio civil peruano: Antecedentes, marco normativo actual y desafíos de la reforma (informe), Presidencia del Consejo de Ministros, Lima mayo 2012, pp. III-IV (resumen ejecutivo).

humano atendiendo a las exigencias de mérito y capacidad que son el pilar de la profesionalización del personal de la Administración Pública.

DEBIDO PROCEDIMIENTO

El debido proceso es un conjunto de garantías que empezando por la Constitución ofrece el ordenamiento legal a todo sujeto de derecho, para la discusión de cualquier derecho u obligación de éste último.

Analizando las características del Derecho administrativo, GARCIA DE ENTERRIA y FERNANDEZ señalan que: “El Derecho administrativo, (...) se encuentra hecho, pues, de un equilibrio (por supuesto, difícil, pero posible) entre privilegios y garantías. En último término, todos los problemas jurídico-administrativos consisten –y esto conviene tenerlo bien presente– en buscar ese equilibrio, asegurarlo cuando se ha encontrado y reconstruirlo cuando se ha perdido.”²⁷

DERECHO A LA NOTIFICACIÓN

Mediante esta garantía se concede a los administrados el derecho a ser informados del estado del procedimiento en el momento oportuno. La notificación implica comunicar a las partes o a quienes tengan legítimo interés la realización de una diligencia o actuación procesal, o la decisión tomada por la Administración Pública en el marco de un procedimiento administrativo.

²⁷ GARCIA DE ENTERRIA, Eduardo y FERNANDEZ, Tomás-Ramón. *Curso de Derecho Administrativo*. Civitas Ediciones, Madrid, 1999, T. II, p. 48.

Las resoluciones emitidas por la Administración Pública deben ser notificadas a través de medios idóneos (v. gr. correo, telégrafo, entre otros) que permitan tener constancia de su práctica y de las circunstancias en las que se ha realizado, conforme lo establecen las normas procesales.²⁸

DERECHO AL PLAZO RAZONABLE

La garantía del plazo razonable exige que los recursos administrativos se desarrollen sin dilaciones indebidas y dentro de los plazos establecidos por ley. Este derecho pretende impedir que los administrados permanezcan largo tiempo sin certeza sobre la determinación de sus derechos y obligaciones, lo cual puede afectar sus intereses y favorecer una situación de inseguridad jurídica.

DERECHO DE ACCESO AL EXPEDIENTE

Mediante esta garantía se concede a los administrados la posibilidad de estar debidamente informados del estado o situación del procedimiento administrativo, a través del acceso y lectura del expediente. Esta garantía se encuentra reconocida en el Numeral 3 del Artículo 64° Derecho de los Administrados de la LPAG N° 27444²⁹, el cual señala que los administrados tienen derecho a acceder a la información contenida en el expediente del procedimiento administrativo, en cualquier momento de manera directa y sin limitaciones en que sean partes y pueden obtener copias.

²⁸ Cf. *Diccionario Jurídico ESPASA*. Madrid: Espasa Calpe - Fundación Tomás Moro, 2006, p. 2010.

²⁹ *Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General*.- “Artículo 55°.- Derechos de los administrados

DERECHO A LA DEFENSA

El derecho a la defensa constituye un derecho fundamental de naturaleza procesal que se encuentra reconocido en el Numeral 1.2 del Artículo IV del Título Preliminar de la LPAG, el cual refiere que todo administrado tiene derecho a exponer los argumentos que soporten su defensa.

En este sentido, el TC sostiene que el derecho a la defensa consiste en la facultad de toda persona de contar con el tiempo y los medios necesarios para ejercerlo en todo tipo de procesos, incluidos los administrativos, lo cual implica, entre otras cosas, que sea informada con anticipación de las actuaciones iniciadas en su contra.³⁰

Asimismo, el TC señala que el derecho a la defensa garantiza que toda persona sometida a un procedimiento administrativo tenga la oportunidad de contradecir y argumentar en defensa de sus derechos e intereses

DERECHO A OFRECER Y PRODUCIR PRUEBAS

Esta garantía faculta a los administrados a presentar los medios de prueba que sean pertinentes para fundamentar sus argumentos, así como garantiza que la autoridad administrativa actúe y valore cada una de las pruebas admitidas antes de emitir una decisión en el procedimiento administrativo.

³⁰ Cf. Sentencia del 20 de agosto de 2002, recaída en el Expediente N° 0649-2002-AA/TC, fundamento jurídico 2.

DERECHO A SER INVESTIGADO POR UNA AUTORIDAD COMPETENTE

La doctrina sostiene que la competencia es la esfera de atribuciones de los entes y órganos, determinada por el ordenamiento jurídico. Es decir, el conjunto de facultades y obligaciones que un órgano puede y debe ejercer legítimamente. La competencia es irrenunciable e improrrogable y debe ser ejercida directa y exclusivamente por el órgano que la tiene atribuida, salvo los casos de delegación, sustitución o avocación.

EL PRINCIPIO DE LEGALIDAD³¹

El principio más importante del derecho administrativo puesto que establece que las autoridades administrativas y en general, las autoridades que componen el Estado 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 fueron conferidas dichas facultades.

PREVALENCIA DE LA LEY

Esto quiere decir que todo aquello que emane del Estado debe estar regido por la ley, y nunca por la voluntad de los individuos.

Dentro del Derecho administrativo hablamos de la prevalencia de la Ley bajo el principio de legalidad administrativa, que es el encargado de definir que

³¹ <http://blog.pucp.edu.pe/blog/christianguzmannapuri/2014/08/07/el-principio-de-legalidad/>

todas y cada una de las acciones, decisiones y medidas que se adopten desde la Administración deben estar sometidas a la ley³².

SOMETIMIENTO DEL PODER PÚBLICO

El Estado de Derecho es la Organización política de la vida social sujeta a procedimientos regulados por ley en el cual los actos del Estado se encuentran limitados estrictamente por un marco jurídico supremo guiados por el Principio de Legalidad y el respeto absoluto de los derechos fundamentales.

Es el imperio de la ley. El comportamiento estatal no puede ser discrecional. Los actos del Estado se encuentran sometidos a la Constitución Política del Estado, marco que no debe rebasar. Además, esos actos deben estar guiados, siempre, por el Principio de Legalidad, ya sea el formal o el sustancial.

EJERCICIO DE POTESTADES³³

Es el ejercicio para poder realizar la competencia atribuida a una determinada Administración. La potestad administrativa determina que se aplique el régimen jurídico del Derecho administrativo (englobando el ejercicio de cualquier actividad administrativa).

³² <https://definicion.de/principio-de-legalidad/>

³³ <https://franfustero.wordpress.com/2011/05/24/las-potestades-publicas/>

En virtud del ejercicio de dicha potestad se dictan actos administrativos a los cuales deben estar sujetos las personas (físicas, jurídicas -públicas y privadas).

En conclusión, en palabras del Tribunal Supremo, supone una expresión de supremacía administrativa por razón del interés general.

AUTORIZACIÓN PREVIA

Facultad que algunos gobiernos se reservan para conceder o negar el procesamiento de los funcionarios por hechos ejecutados en el ejercicio de sus cargos³⁴

EL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD

Permite medir, controlar y definir 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 constitucionales³⁵.

³⁴ <http://universojus.com/definicion/autorizacion-previa>

³⁵ Sánchez Gil 2010: 221

Se trata, por tanto, de una herramienta hermenéutica que permite definir la constitucionalidad tanto de la intervención o restricción como de la no intervención de los poderes públicos sobre los derechos fundamentales³⁶.

DEBIDA NOTIFICACION. - Es el acto jurídico procesal mediante el cual el Órgano jurisdiccional pone en conocimiento de las partes las resoluciones dictadas por su juzgado

PLAZO RAZONABLE. – "La Administración podrá declarar unilateralmente la caducidad de un acto administrativo cuando el interesado no cumpliera las condiciones fijadas en el mismo, pero deberá mediar previa constitución en mora y concesión de un plazo suplementario razonable al efecto y cuando regla los supuestos de amparo por mora de la Administración, indica, al posibilitar la petición de orden judicial de pronto despacho en caso de demora y vencimiento de plazos por parte de la Administración.

ACCESO AL EXPEDIENTE. - Los administrados, sus representantes o su abogado, tienen derecho de acceso al expediente en cualquier momento de su trámite, así como a sus documentos, antecedentes, estudios, informes y dictámenes, obtener certificaciones de su estado y recabar copias de las piezas que contiene, previo pago del costo de las mismas. Sólo se exceptúan aquellas actuaciones, diligencias, informes o dictámenes que contienen información cuyo conocimiento pueda afectar su derecho a la intimidad personal o familiar y las que expresamente se excluyan por ley o

³⁶ *Castillo Córdoba 2008: 113*

por razones de seguridad nacional de acuerdo a lo establecido en la constitución política del estado.

ARGUMENTO DE DEFENSA. - La defensa es el argumento que alguien esgrime en el marco de un juicio para contrarrestar o refutar una acusación.

OFRECER Y PRODUCIR PRUEBAS. - El derecho a la prueba es aquel derecho subjetivo que tiene todo sujeto de derecho que le permite utilizar dentro de un proceso o procedimiento en el que interviene o participa, conforme a los principios que lo delimitan y le dan contenido, todos los medios probatorios que resulten necesarios para acreditar los hechos que sirven de fundamento a su pretensión o a su defensa.

INVESTIGADO POR UNA AUTORIDAD COMPETENTE E IMPARCIAL. -

La doctrina sostiene que la competencia es la esfera de atribuciones de los entes y órganos, determinada por el ordenamiento jurídico. Es decir, el conjunto de facultades y obligaciones que un órgano puede y debe ejercer legítimamente. La competencia es irrenunciable e improrrogable y debe ser ejercida directa y exclusivamente por el órgano que la tiene atribuida, salvo los casos de delegación, sustitución o avocación. La observancia de la competencia es indispensable para la actuación válida del órgano respectivo.

EL DERECHO PÚBLICO. - Es el apartado del ordenamiento jurídico que tiene como objetivo regular las relaciones entre los individuos y las entidades privadas en relación que con las instituciones públicas del estado. De esta

manera, el Derecho Público es el conjunto de normas y leyes que tienen como orientación la defensa de los individuos y el cumplimiento del interés general de la sociedad.

AUTORIZACIÓN. - Es la acción y efecto de autorizar (reconocer la facultad o el derecho de una persona para hacer algo). En el campo del derecho, la autorización es un acto realizado por una autoridad, a través del cual se permite a un sujeto una cierta actuación que, en otro caso, estaría prohibida.

INFRACCIÓN. - Es la falta de apego a la ley, ejemplo; pasarte un alto al manejar.

SANCIÓN. - Es la aplicación de la pena que te corresponde por haber infringido la ley.

SANCIONES ADMINISTRATIVAS. - La sanción es un mal infligido por la administración a un administrado como consecuencia de una conducta ilegal. Ese mal puede ser la privación de un bien o de un derecho, la imposición de la obligación de pagar una multa, etc.

ABUSO DE AUTORIDAD. - También conocido como abuso de poder o abuso de las funciones públicas, son prácticas de intercambio social en las que se ejecuta una conducta basada en una relación de poder, jerarquizada y desigual. En otras palabras, es una situación donde la autoridad o individuo que tiene poder sobre otros, debido a su posición social, conocimiento o riqueza utiliza ese poder para su beneficio.

INTERÉS PÚBLICO. Es un concepto indeterminado que fundamenta y justifica la actuación de las Administraciones públicas. La intervención administrativa en los campos diversos de la vida social y económica debe estar basada en que con tal intervención se busca el interés público

LA SECRETARÍA TÉCNICA DE LAS AUTORIDADES DEL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO. - Apoya el desarrollo del procedimiento disciplinario. Se encuentra a cargo de un Secretario Técnico que es designado por la máxima autoridad administrativa de la entidad, en adición a las funciones que viene ejerciendo en la entidad o específicamente para dicho propósito.

EL SECRETARIO TÉCNICO.- Puede ser un servidor civil que no forme parte de la oficina de recursos humanos, sin embargo, en el ejercicio de sus funciones reporta a esta. Tiene por funciones esenciales precalificar y documentar todas las etapas del Proceso Administrativo Disciplinario, asistiendo a las autoridades instructoras y sancionadoras del mismo.

2.5 MARCO FORMAL O LEGAL

- **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ ARTÍCULO 40.**
- **LEY DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERA N° 27444 – D.L. 1272 (Artículo 259º.- Faltas Administrativas)**
- **LEY N° 30057 DEL SERVICIO CIVIL - SERVIR. ARTÍCULO 85. FALTAS DE CARÁCTER DISCIPLINARIO.**

- **LEY N° 27815, LEY DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA ARTÍCULO 8.**
- **LEY MARCO DEL EMPLEO PÚBLICO N° 28175, ARTICULO 19.**

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN

A. MÉTODOS GENERALES DE INVESTIGACIÓN

EL MÉTODO CIENTÍFICO³⁷

Este método (literalmente "camino hacia algo") en su sentido más general, manera de alcanzar un objetivo, determinado procedimiento para ordenar la actividad. De allí que ninguna actividad sociocultural, académica, económica e ideológica será posible desarrollar sin el método, que es, la manera más eficaz de alcanzar un objetivo. El método también constituye un procedimiento para ordenar y efectivizar nuestras expectativas y aspiraciones en el proceso de la investigación científica. El método se encuentra indisolublemente ligado a la realidad objetivo científica. La base objetiva del método se

³⁷ Ramos suyo, Juan Abraham, *Elabore su tesis en derecho Pre y Postgrado*, Editorial San Marcos E.I.R.L., 2da Edición, Lima Perú, 2010 Pág. 435 al 438.

encuentra formada por las leyes más generales del desarrollo del mundo material. El método ligado a la teoría ayuda a comprender la realidad, el cambio, el movimiento y la evolución permanentes.

El método debe necesariamente, partir de la realidad, que se encuentra obviamente en permanente desarrollo y contradicción. ¿Cómo reproducir correctamente la realidad? Se debe partir tener en cuenta precisamente las leyes objetivas de la realidad, procurando reproducirlas al margen de las subjetividades. El método, en su sentido más general, es la manera, el modo o la forma de alcanzar un objetivo y es también un procedimiento determinado para ordenar específicamente la actividad. Y como medio de cognición lo concibe el sistema filosófico. El método universal de adquirir conocimiento es la ciencia, sus PRINCIPIOS son comunes a todos los métodos particulares. Para conocer el método particular es necesario conocer el método general o universal, conociendo éste, es posible aplicar el método deductivo para entender el cúmulo de conocimiento en su etapa específica, y relacionar con los conocimientos generales, vía el conocimiento del método inductivo. La ciencia advierte y enseña el uso combinado y amalgamado de los métodos señalados, v.g.: el delito se encuentra relacionado con las acciones que realizan los sujetos: pasivo y activos.

En el proceso de análisis de la realidad, se van cristalizando, las leyes, categorías concepciones, y en su oportunidad se van convirtiendo en instrumentos precisos, peculiares en cada caso. El método científico, constituye la base filosófica, sirve de base e instrumento primordial para dar origen a los métodos de las ciencias particulares. Es decir, si el científico o el investigador desea hacer el uso directo de cualquier método particular, implícitamente estará haciendo referencia al método científico. Sobre esta base, el estudioso, el jurisconsulto, el penalista sociólogo, el pedagogo, el comunicador, etc., elaborará sus propios métodos y técnicas; adecuadas a su objeto de estudio. La elaboración no es fácil, requiere un conocimiento profundo adentrado, mejor, si se tiene experiencia sobre cuestiones o aspectos similares.

La teoría y el método de las ciencias sociales, lo constituye la ciencia histórica. Esta tiene un proceso histórico-social dimensional. Es la base científica de las ciencias sociales. El amalgamamiento, la concatenación de los fenómenos, de los distintos fenómenos socio jurídicos, conduce a la UNIDAD e interrelación de las ciencias sociales. No es posible que ningún fenómeno puede ser analizado válidamente excluyendo a los demás, a sus componentes. Un fenómeno para infortunio del investigador no se encuentra puro ni se encuentra desvinculado de otros fenómenos. Se encuentran ligados los unos a los otros. El cateador de las minas sabe bien, que el oro

no se encuentra su aislado de otros minerales, se encuentra siempre incluido en el otro o sobre el otro fenómeno.

M. B. Bédrov y A. Spirkin, al referirse acertadamente a la clasificación de las ciencias, los dividen en Ciencias Naturales, Ciencias Sociales y la Filosofía. En lo que respecta a las ciencias sociales, se encuentran incluidos, entre otras disciplinas. La Historia, Arqueología, Etnografía, Geografía, Económica, estadística económico-social, CIENCIAS, que estudian la base y las superestructura: política y económicas, ciencias estatales, jurisprudencia, ciencias que estudian el arte y su historia, etc., la Lingüística, la Psicología y las ciencias pedagógicas, etc., EL DERECHO en el desarrollo prescrito, se estudia dentro de las ciencias sociales de manera general y, específica al interior de las ciencias que estudian la base y las superestructuras.³⁸

Veamos también, la clasificación que elabora Mario Bunge, él propone dos grandes grupos estos son, LAS CIENCIAS FORMALES Y LAS CIENCIAS FÁCTICAS o FACTUALES. En las primeras se encuentran incluidas obviamente, la Lógica y la Matemática. En las ciencias fácticas se encuentran comprendidas, a su vez dos rubros. En el primer rubro se encuentran, la Física, la Química, la Biología, la psicología individual, etc. En el segundo rubro se encuentran

³⁸ Ramos Suyo, Juan Abraham, Elabore su tesis en derecho Pre y Postgrado, Editorial San Marcos E.I.R.L., 2da Edición, Lima Perú, 2010. Pág. 435 al 438

comprendidos, la psicología social, la Sociología, la Economía, las ciencias políticas, etc. En esta clasificación, el DERECHO estaría ubicado en las ciencias fácticas o factuales y al interior de éstas, obviamente como a una ciencia social o humana.³⁹

Solís Espinoza, Alejandro, por su vasta experiencia en la enseñanza de la Metodología de la investigación, señala acertadamente, "un criterio de clasificación, según el objeto genérico de estudio".⁴⁰

EL DERECHO se encuentra incluido en la disciplina de las ciencias sociales, específicamente dentro del subgrupo de las llamadas ciencias hermenéuticas. Su objeto de estudio es un producto social, aunque no disfruta plenamente de toda esta rica vivencia, sin embargo se acentúa en la normatividad legal. Los juristas de tendencia normativa desconocen la realidad económica social, es decir la base económica, sólo se limitan a "estudiar" la norma sin ningún rigor científico, se limitan "al análisis" de las leyes sin tener en consideración el fenómeno sociocultural, la vivencia cotidiana de las personas y los grupos. Estas hipótesis pueden ser probadas en el proceso de la investigación, considerando, que las "altas penas" propuestas en el Código Penal, se elaboran al azar, sin la realización previa de ningún diagnóstico situacional.

³⁹ *Idem.*

⁴⁰ *Idem.*

EL DERECHO se encuentra inmiscuido dentro de las ciencias hermeneúicas o ciencias sociales, debiendo optar en consecuencia, por el método que le corresponde a las ciencias aludidas. Los jurisconsultos de tendencia normativista que son la mayoría en sus estudios realizados no señalaban (señalan) con claridad el método pertinente, debido al desconocimiento parcial o total que tienen de la realidad histórico social. En la práctica todavía se encuentran a tiempo de reconocer que toda norma jurídica, pertenece, ineludiblemente, a la realidad económico social, sólo así será posible comprender la norma jurídica. Si alguien pretende eludir la realidad precitada, nunca elaborará ni construirá un objeto de estudio científico; estará desvinculando intencionalmente el amalgamiento y la concatenación entre la realidad económico-social y la norma jurídica, estaría desconociendo a la vez, que ésta tiene su base, en aquella. (Giraldo, Jaime).⁴¹

EL DERECHO es por esencia un fenómeno sociocultural. Se encuentra constituido por una serie de preceptos y principios orientados a definir el comportamiento o la conducta que deben asumir las personas e instituciones, pretendiendo alcanzar los fines y objetivos que la sociedad requiere: satisfacer sus necesidades vitales y justiciables."... el contenido de cada norma, a pesar de construir un

⁴¹ Ramos Suyo, Juan Abraham, *Elabore su tesis en derecho Pre y Postgrado*, Editorial San Marcos E.I.R.L., 2da Edición, Lima Perú, 2010. Pág. 435 al 438

postulado del DEBER SER, no puede rebasar la específica REALIDAD SOCIAL que en cada caso pretende regular”. La norma debe coincidir con el del medio en el que debe de operacionalizar y desenvolver sus hechos.

El investigador del DERECHO en la elección y selección del método, y si desea hacer buen uso de éste, tiene que recurrir al método o métodos de las ciencias sociales. Aunque algunos métodos no son exclusivos de las ciencias sociales, sin embargo, cada ciencia en particular tiene la posibilidad de optar por el método que le permite proponer alternativas y soluciones, al objeto de estudio seleccionado.

El método científico, incluye leyes, modelos, hipótesis y también un sistema de categorías y de conceptos. El investigador socio jurídico novicio, no se familiarizará ni advertirá de inmediato el rol básico que tiene la ley. Si advertimos un concepto, decimos, que la ley, es la conexión (integración) interna y esencial de los fenómenos, que condiciona el desarrollo necesario regular de los mismos.

La ley expresa un determinado orden de la conexión causal necesaria y estable entre los fenómenos o entre las propiedades de los objetos materiales, relaciones esenciales, iterativas, (el que indica repetición de la acción) determinantes, de que el cambio de unos fenómenos provoque un cambio completamente determinado de otros fenómenos.

El conocimiento de la ley presupone el paso necesario del fenómeno a la esencia y esto siempre ocurre por intermedio del pensar abstracto, siempre que se deje al margen los caracteres individuales en los fenómenos.

B. MÉTODOS ESPECÍFICOS DE LA INVESTIGACIÓN

MÉTODO INDUCTIVO

La inducción⁴², como método científico, es una forma de raciocinio o argumentación, en tal consideración, compromete un análisis ordenado, coherente y lógico del problema de investigación, tomando como referencia premisas verdaderas. Tiene como objetivo llegar a conclusiones que estén en concordancia con sus premisas, como el todo lo se encuentra con las partes, es decir, a partir de verdades particulares concluye verdades generales. En estos casos, el investigador parte de la información recogidas mediante sucesivas observaciones y la experiencia particular para, mediante la generalización, establecer una ley o verdad lo más universal posible.

Respecto a este método, según Popper, Hume acertó frente al problema lógico de la inducción, al rechazar como justificación racional del conocimiento válido las llamadas inferencias deductivas,

⁴² BACON considera al método inductivo como el raciocinio por el cual es posible concluir, a partir de algunos casos observados, la ley natural que los rige o el proceso que generaliza la relación de causalidad encontrada entre dos fenómenos y de la cual se deduce la ley. Inducir viene del latín *inducere* que significa instigar, persuadir, conducir hacia algo.

esto es, que de un número de casos observados repetidamente se pueda concluir (predictiva o retrodictivamente) casos aún no observados. Hume afirmaba que si bien existe una imposibilidad lógica inductiva, las personas razonables esperan y creen que los casos no observados se ajustarán a los casos observados por ellos, debido a la costumbre o el hábito que se halla gobernado por el irracional e irresistible "poder de la ley de asociación".⁴³

MÉTODO DEDUCTIVO

El método deductivo permite que las verdades particulares contenidas en las verdades universales se vuelvan explícitas. En otros términos, este método consiste en que, a partir de una ley o situación general, se llegue a extraer implicaciones (deducciones) particulares contenidas explícitamente en la situación general, es decir, parte de una verdad universal y, por medio de otras verdades intermedias, nos lleva a una verdad particular o menos universal que la primera. Así, por ejemplo, de la teoría general acerca de un fenómeno o situación, se explican hechos o situaciones particulares.

⁴³ Ramos Suyo, Juan Abraham, *Elabore su tesis en derecho Pre y Postgrado*, Editorial San Marcos E.I.R.L., 2da Edición, Lima Perú, 2010. Pág. 435 al 438

C. MÉTODOS PARTICULARES DE LA INVESTIGACIÓN

MÉTODO DE ANÁLISIS

El análisis es por excelencia el método de investigación científica. Por medio del análisis se busca las causas de los fenómenos y leyes que los rigen. Los fines del análisis solo se logran mediante la inducción, por tanto, no basta descomponer y abstraer, sino que hay que comparar luego y concluir con el principio, la causa, la ley y la esencia.

Metódicamente, el análisis⁴⁴ es la operación intelectual que consiste en considerar por separado las partes de un todo. Las nociones de parte y todo son correlativas. El todo supone las partes, las partes suponen el todo. Los todos son de índole muy diversa en cuanto todos (esto es, en cuanto composición de partes). Hay todos que son meros agregados de partes.

El método de análisis inicia el proceso de conocimiento por identificar cada una de las partes que caracterizan una realidad. De este modo, se procede a establecer las relaciones causales entre los elementos que componen su objeto de investigación. Además, "significa

⁴⁴ René DESCARTES, al referirse a normas básicas del proceso científico, señala que la explicación de un hecho o fenómeno no puede aceptarse como verdad, si no ha sido conocida como tal. Por otro lado, el **conocimiento de la realidad** puede obtenerse a partir de la identificación de las partes que conforman el todo (análisis) o como resultado de ir aumentando el conocimiento de la realidad iniciando con los elementos más simples y fáciles de conocer para ascender poco a poco, gradualmente, al conocimiento de lo más complejo: la síntesis.

categorizar, ordenar, manipular y resumir los datos de una investigación para contestar las preguntas planteadas en ella"⁴⁵.

Utilizamos este método en nuestra investigación por estar dentro de un ordenamiento jurídico nacional en un conjunto de normas generales y específicas.

3.2 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

3.2.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación es básico porque estudia el conocimiento puro por medio de la recolección de datos, de forma que añade datos que profundizan cada vez los conocimientos ya existidos en la realidad, se construye a base de esto un mayor conocimiento en sus hipótesis, teorías y leyes. Utilizamos este tipo porque en nuestra investigación es importante conocer los antecedentes para generar criterios nuevos y por medio de la investigación llegar a conclusiones que se basaron en los hechos.

3.2.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Nivel Descriptivo "Este nivel de estudio se encuentra dirigido a responder a las causas de los eventos físicos o sociales". Su principal interés es explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se da éste, o por qué dos o más variables se

⁴⁵ KERLINGER, Fred, *Investigación del comportamiento*, 2A ed., McGraw-HILL/LN- teramericana de México, México, 1988. En ORTIZ URIBE, Frida, *Diccionario de metodología de investigación científica*, 2A ed., Limusa, México, 2008.

encuentran relacionadas⁴⁶. Utilizamos esta nivel de investigación porque pretendemos describir las consecuencias que produce el procedimiento disciplinario sancionador de la ley servir en las faltas administrativas en la Red de Salud Chupaca – 2017.

Nivel Explicativo⁴⁷, “intenta dar cuenta de un aspecto de la realidad, explicando su significatividad dentro de una teoría de referencia, a la luz de leyes o generalizaciones que dan cuenta de hechos o fenómenos que se producen en determinadas condiciones”.

Dentro de la investigación científica, al nivel explicativo, se dan dos elementos:

- Lo que se quiere explicar: se trata del objeto, hecho o fenómeno que ha de explicarse, es el problema que genera la pregunta que requiere una explicación.
- Lo que se explica: La explicación se deduce (a modo de una secuencia hipotética deductiva) de un conjunto de premisas compuesto por leyes, generalizaciones y otros enunciados que expresan regularidades que tienen que acontecer. En este sentido, la explicación es siempre una deducción de una teoría que contiene afirmaciones que explican hechos particulares.

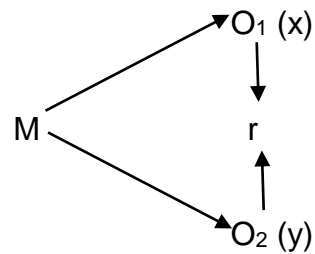
⁴⁶ Hernández, Fernández y Baptista. *Metodología de la Investigación*. Ed. Mc Graw hill. Pg. 60

⁴⁷ <http://www.creadess.org/index.php/informate/de-interes/temas-de-interes/17300-conozca-3-tipos-de-investigacion-descriptiva-exploratoria-y-explicativa>

Utilizamos este nivel de investigación porque pretendemos explicar las consecuencias que produce el procedimiento disciplinario sancionador de la ley servir en las faltas administrativas en la Red de Salud Chupaca – 2017.

3.3 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La investigación es no experimental, causal correlacional.



Donde:

- M : Muestra
- O₁ (x) : Variable dependiente
- O₂ (y) : Variable independiente
- R : Relación

3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.4.1 POBLACIÓN

En la Red de salud Chupaca se analizó 10 expedientes que se encuentran en proceso administrativo.

EXPEDIENTES	CANTIDAD	PORCENTAJE
Faltas administrativas de carácter disciplinario	10	100%
Total	10	100%

3.4.2 MUESTRA

La muestra es no probabilística dado que seleccionamos en nuestro caso los expedientes de 10 trabajadores quienes han cometido faltas administrativas y serán procesados con el régimen de disciplinas sancionador de la ley del servicio civil.

EXPEDIENTES	CANTIDAD	PORCENTAJE
Faltas administrativas de carácter disciplinario	10	100%
Total	10	100%

3.5 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.5.1 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Observamos en la realidad fáctica que los hechos científicos son relevantes para esta investigación a través del análisis documental de los expedientes mediante una lista de cotejo y la Interpretación de los casos seleccionados con argumento jurídico si la aplicación de la norma del régimen de disciplina fue aplicada correctamente en la Red de Salud de Chupaca a los expedientes seleccionados para nuestra investigación.

3.5.2 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

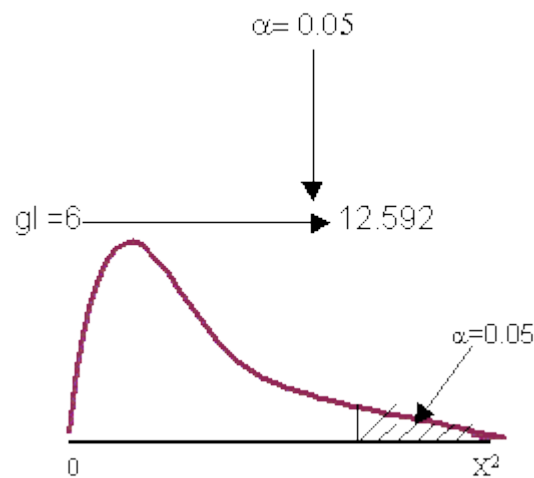
Se aplicó la Chi-cuadrado. Esta prueba puede utilizarse incluso con datos medibles en una escala nominal. La hipótesis nula de la prueba Chi-cuadrado postula una distribución de probabilidad

totalmente especificada como el modelo matemático de la población que ha generado la muestra para obtener los resultados de las respuestas al cuestionario de preguntas las que fueron sistematizadas para los análisis.

Fórmula:

$$X^2 = \sum \frac{(F_o - F_e)^2}{F_e}$$

Esquema:



CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

HIPÓTESIS GENERAL

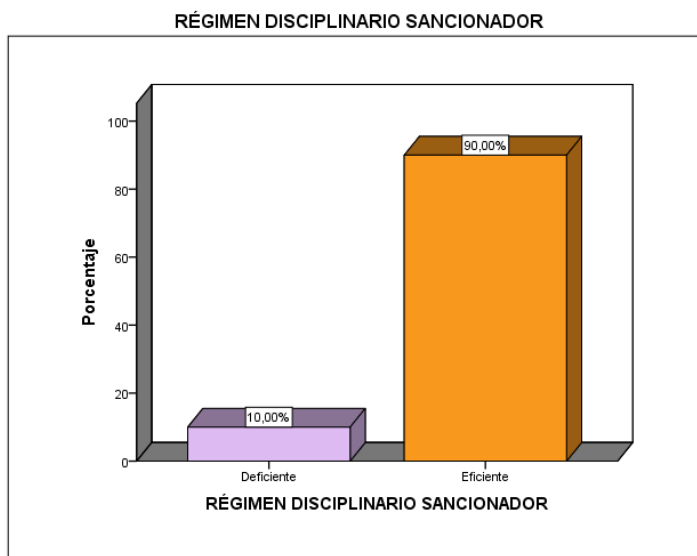
Tabla N° 01

PROCESO DISCIPLINARIO SANCIONADOR

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	1	10,0	10,0	10,0
	Eficiente	9	90,0	90,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: del cuestionario de Proceso Disciplinario Sancionador

Gráfico N° 01



Fuente: del cuestionario de régimen de disciplina

Interpretación: De la tabla y gráfico N° 04, con respecto a la variable PROCESO DISCIPLINARIO SANCIONADOR, de acuerdo a los expedientes se muestra el 10% (1 expediente) es deficiente, y el 90% (9 expedientes) es eficiente, la aplicación del régimen de disciplina sancionador.

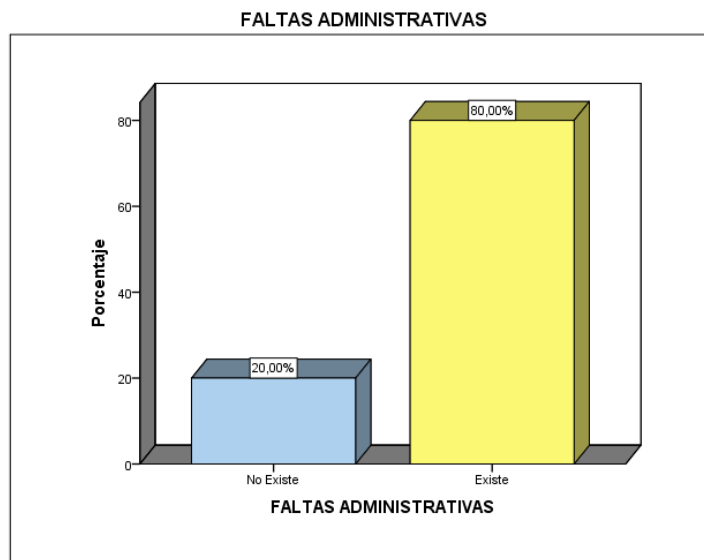
Tabla N° 02

FALTAS ADMINISTRATIVAS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No Existe	2	20,0	20,0	20,0
	Existe	8	80,0	80,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: del cuestionario de faltas administrativas

Gráfico N° 02



Fuente: del cuestionario de faltas administrativas

Interpretación: De la tabla y gráfico N° 08, con respecto a la variable FALTAS ADMINISTRATIVAS, de acuerdo a los expedientes se la muestra el 20% (2 expedientes) No existe, y el 80% (8 expedientes). Existe, esta variable nos indica que las faltas administrativas se dan en los centro de trabajo.

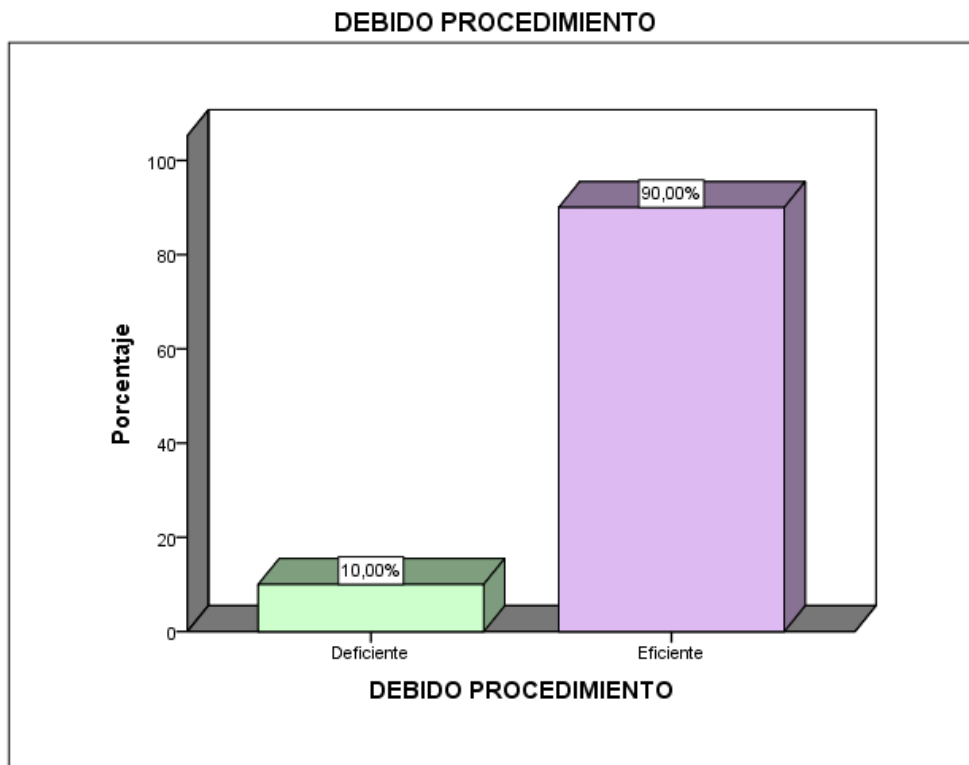
4.1.1. PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Tabla N° 03
DEBIDO PROCEDIMIENTO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	1	10,0	10,0	10,0
	Eficiente	9	90,0	90,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: del cuestionario de Proceso Disciplinario Sancionador

Gráfico N° 03



Fuente: del cuestionario de Proceso Disciplinario Sancionador

Interpretación: De la tabla y gráfico N° 01, con respecto a la dimensión DEBIDO PROCEDIEMIENTO dentro de la variable PROCESO DISCIPLINARIO SANCIONADOR, de acuerdo a los expedientes se muestra el 10% (1 expediente) es deficiente y el 90% (9 expedientes) es eficiente.

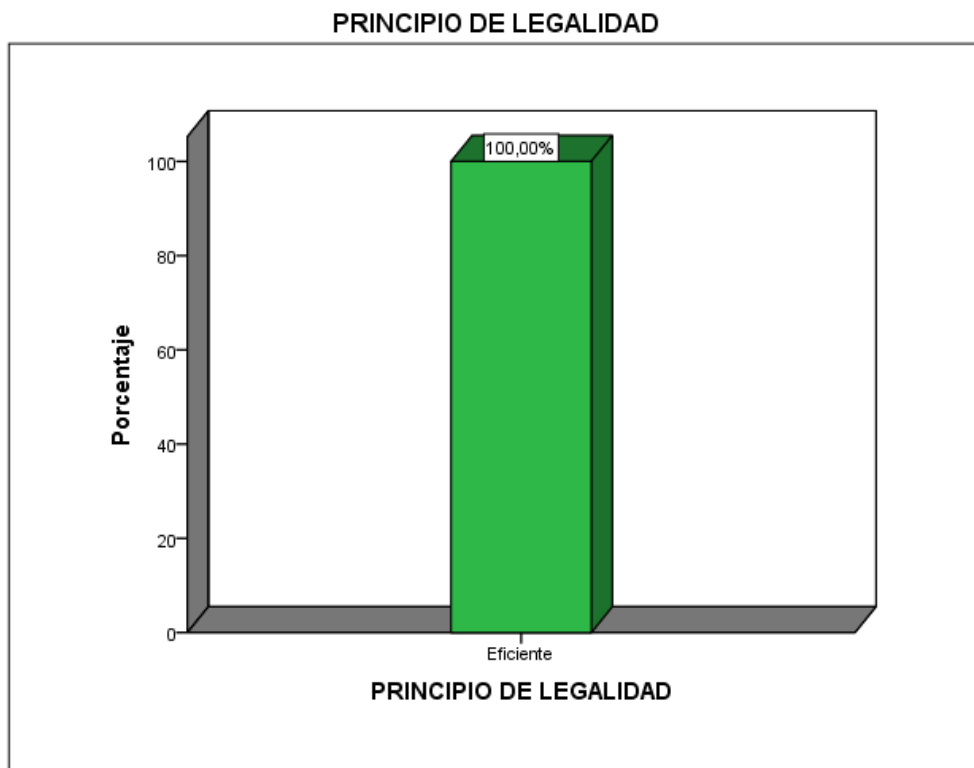
4.1.2. SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Tabla N° 04
PRINCIPIO DE LEGALIDAD

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Eficiente	10	100,0	100,0	100,0

Fuente: del cuestionario de Proceso Disciplinario Sancionador

Gráfico N° 04



Fuente: del cuestionario de Proceso Disciplinario Sancionador

Interpretación: De la tabla y gráfico N° 02, con respecto a la dimensión PRINCIPIO DE LEGALIDAD dentro de la variable PROCESO DISCIPLINARIO SANCIONADOR, de acuerdo a los expedientes se la muestra el 100% (10 expediente) es eficiente, esto nos dice que si se da en el cumplimiento de esa norma.

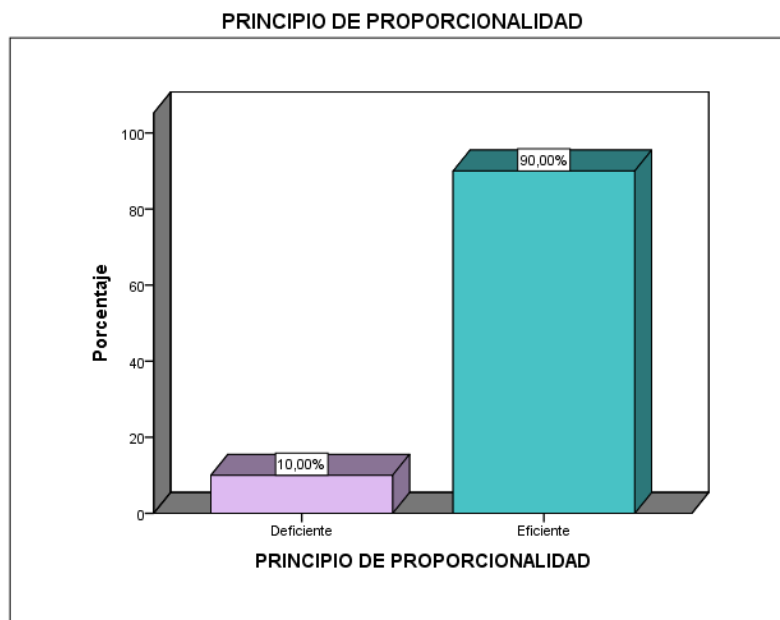
4.1.3. TERCERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Tabla N° 05

PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	1	10,0	10,0	10,0
	Eficiente	9	90,0	90,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: del cuestionario Proceso Disciplinario Sancionador

Gráfico N° 05



Fuente: del cuestionario de Proceso Disciplinario Sancionador

Interpretación: De la tabla y gráfico N° 03, con respecto a la dimensión PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD dentro de la variable PROCESO DISCIPLINARIO SANCIONADOR, de acuerdo a los expedientes se muestra el 10% (1 expediente) es deficiente, y el 90% (9 expedientes) es eficiente, esto nos dice que si se da en el cumplimiento de esa norma.

4.2 CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

HIPÓTESIS GENERAL

a) Planteamiento de Hipótesis:

Ho: El Proceso Disciplinario Sancionador de la ley servir NO tiene efectos deficientes en las faltas administrativas en el en la Red de Salud Chupaca-2017.

H1: El Proceso Disciplinario Sancionador de la ley servir tiene efectos deficientes en las faltas administrativas en el en la Red de Salud Chupaca-2017.

b) Nivel de significancia

Asumimos un nivel de significación de 0,10

c) Estadístico de prueba

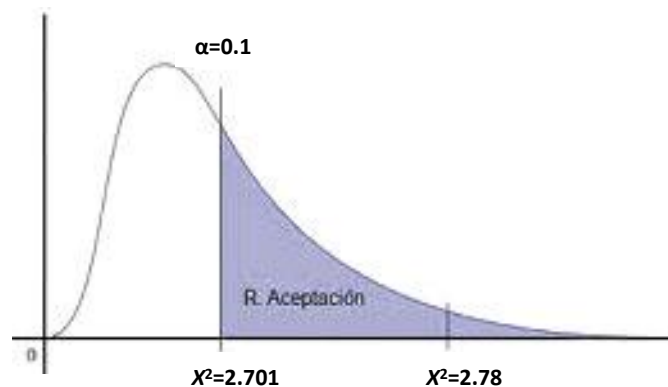
Utilizaremos la distribución de Chi cuadrado porque las variables son cualitativas

d) Región de aceptación y rechazo

$$g/ = (C-1)(F-1) = (2 - 1)(2 - 1) = 1$$

$$\alpha = 0,10$$

$$\chi^2 (9) = 2.70$$



e) Prueba de hipótesis

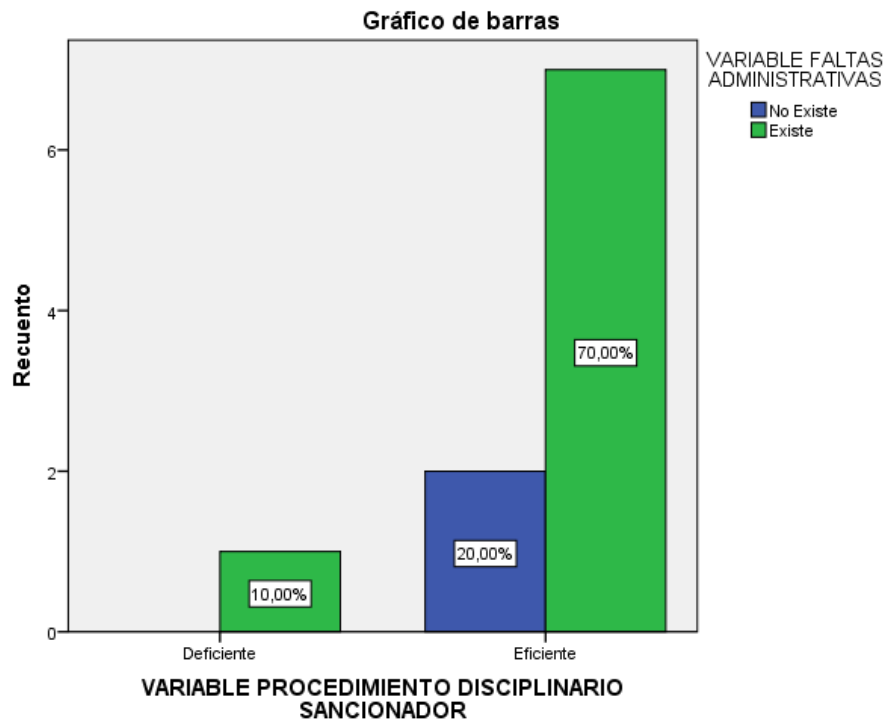
Tabla de contingencia

		VARIABLE FALTAS ADMINISTRATIVAS		Total
		No Existe	Existe	
VARIABLE PROCEDIMIENTO	Deficiente	0	1	1
DISCIPLINARIO SANCIONADOR	Eficiente	2	7	9
Total		2	8	10

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,278	1	,598		
Corrección por continuidad	,000	1	1,000		
Razón de verosimilitudes	,473	1	,491		
Estadístico exacto de Fisher				1,000	,800
Asociación lineal por lineal	,250	1	,617		
N de casos válidos	10				

$\chi^2 = 0,278$



f) Decisión Estadística.

Puesto que χ^2 calculada es mayor que χ^2 teórica ($2.78 > 2.70$), en tal sentido se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_1).

Conclusión Estadística

Se concluye que El Proceso Disciplinario Sancionador de la ley servir tiene efectos deficientes en las faltas administrativas en la Red de Salud Chupaca-2017.

4.2.1. PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

a) Planteamiento de Hipótesis:

Ho: El debido procedimiento de la ley servir, NO tiene efectos deficientes en las faltas administrativas en la red de salud Chupaca- 2017.

H1: El debido procedimiento de la ley servir, NO tiene efectos deficientes en las faltas administrativas en la red de salud Chupaca- 2017.

b) Nivel de significancia

Asumimos un nivel de significación de 0,10

c) Estadístico de prueba

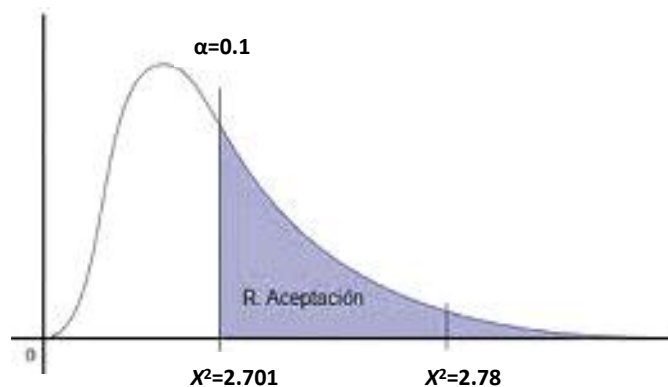
Utilizaremos la distribución de Chi cuadrado porque las variables son cualitativas

d) Región de aceptación y rechazo

$$g/ = (C-1)(F-1) = (2 - 1)(2 - 1) = 1$$

$$\alpha = 0,10$$

$$\chi^2 (9) = 2.70$$



e) Prueba de hipótesis

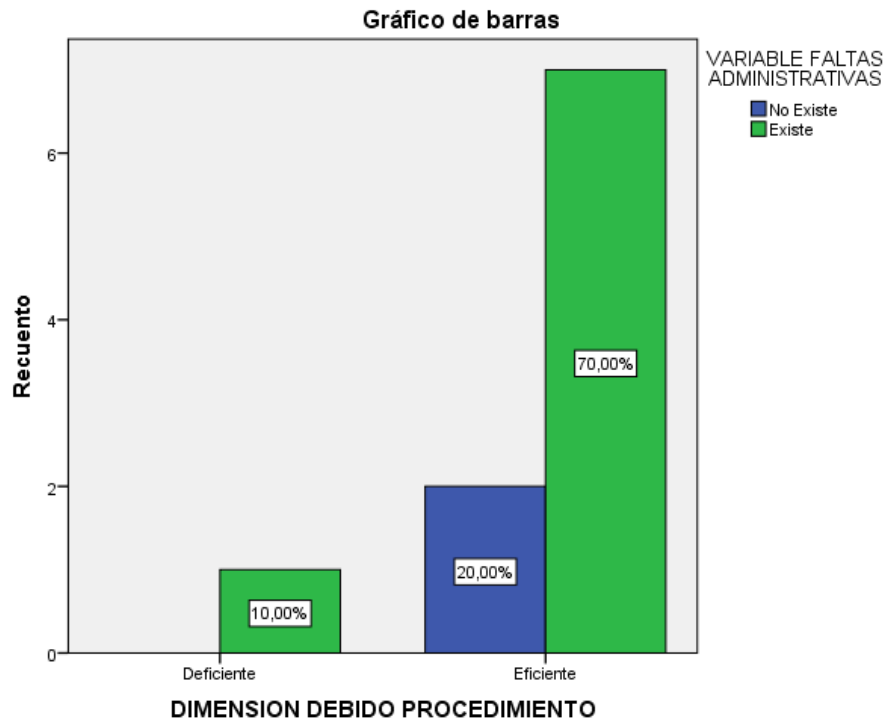
Tabla de contingencia

		VARIABLE FALTAS ADMINISTRATIVAS		Total
		No Existe	Existe	
DIMENSION DEBIDO	Deficiente	0	1	1
PROCEDIMIENTO	Eficiente	2	7	9
Total		2	8	10

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,278	1	,598		
Corrección por continuidad	,000	1	1,000		
Razón de verosimilitudes	,473	1	,491		
Estadístico exacto de Fisher				1,000	,800
Asociación lineal por lineal	,250	1	,617		
N de casos válidos	10				

$$\chi^2 = 0,278$$



f) Decisión Estadística.

Puesto que χ^2 calculada es mayor que χ^2 teórica ($2.78 > 2.70$), en tal sentido se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_1).

Conclusión Estadística

Se concluye que El debido procedimiento de la ley servir, NO tiene efectos deficientes en las faltas administrativas en la red de salud Chupaca- 2017.

4.2.2. SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

a) Planteamiento de Hipótesis:

H_0 : El principio de legalidad de la ley servir, NO tiene efectos deficientes en las faltas administrativas en la red de salud Chupaca- 2017.

H_1 : El principio de legalidad de la ley servir, tiene efectos deficientes en las faltas administrativas en la red de salud Chupaca- 2017.

b) Nivel de significancia

Asumimos un nivel de significación de 0,10

c) Estadístico de prueba

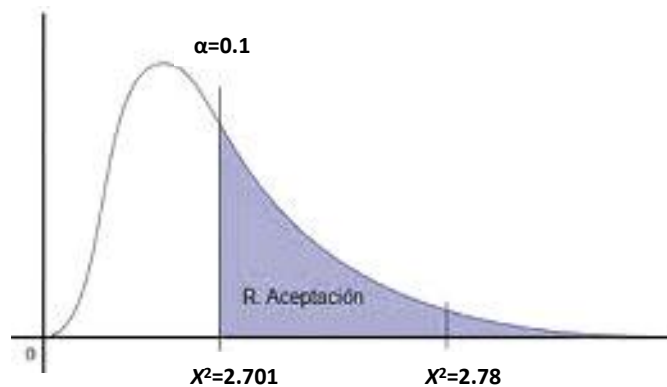
Utilizaremos la distribución de Chi cuadrado porque las variables son cualitativas

d) Región de aceptación y rechazo

$$g/ = (C-1)(F-1) = (2 - 1)(2 - 1) = 1$$

$$\alpha = 0,10$$

$$\chi^2 (9) = 2.70$$



e) Prueba de hipótesis

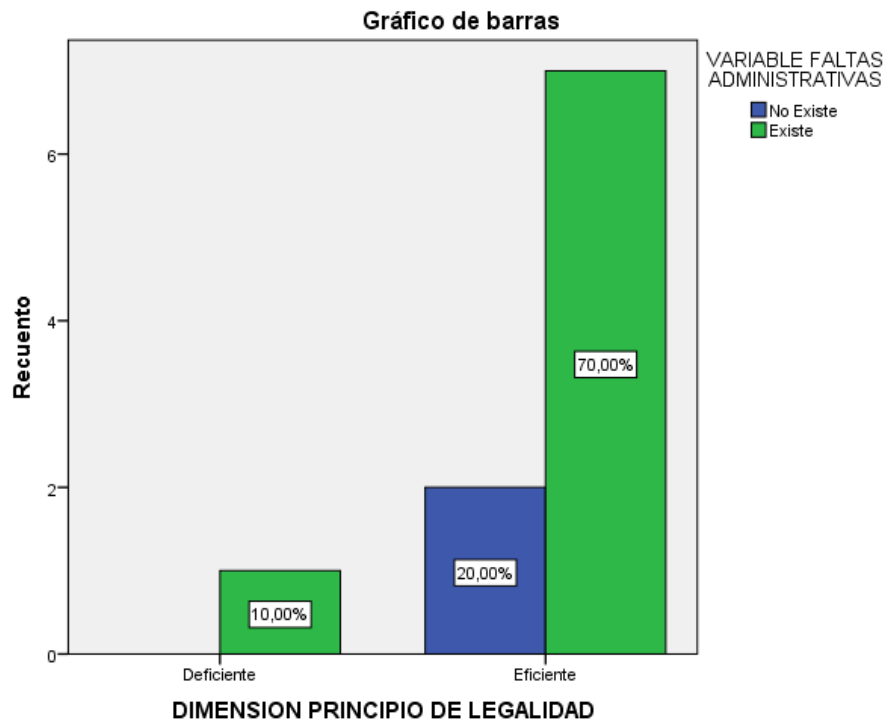
Tabla de contingencia

		VARIABLE FALTAS ADMINISTRATIVAS		Total
		No Existe	Existe	
DIMENSION	Deficiente	0	1	1
PRINCIPIO DE LEGALIDAD	Eficiente	2	7	9
Total		2	8	10

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,278	1	,598		
Corrección por continuidad	,000	1	1,000		
Razón de verosimilitudes	,473	1	,491		
Estadístico exacto de Fisher				1,000	,800
Asociación lineal por lineal	,250	1	,617		
N de casos válidos	10				

$$\chi^2 = 0,278$$



f) Decisión Estadística.

Puesto que χ^2 calculada es mayor que χ^2 teórica ($2,78 > 2,70$), en tal sentido se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_1).

Conclusión Estadística

Se concluye que El principio de legalidad de la ley servir, tiene efectos deficientes en las faltas administrativas en la Red de Salud Chupaca- 2017.

4.2.3. TERCERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

a) Planteamiento de Hipótesis:

Ho: El principio de proporcionalidad de la ley servir, NO tiene efectos deficientes en las faltas administrativas en la Red de Salud Chupaca- 2017.

H1: El principio de proporcionalidad de la ley servir, tiene efectos deficientes en las faltas administrativas en la Red de Salud Chupaca- 2017.

b) Nivel de significancia

Asumimos un nivel de significación de 0,10

c) Estadístico de prueba

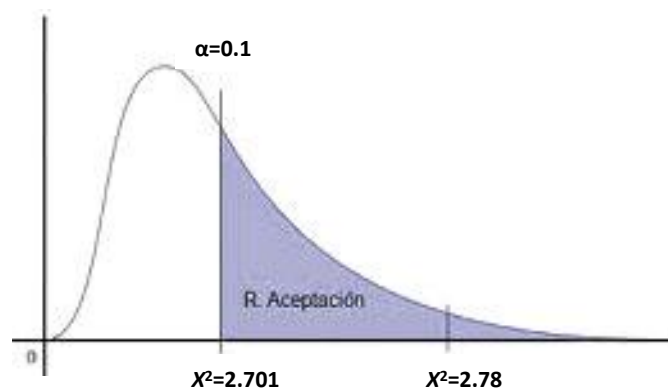
Utilizaremos la distribución de Chi cuadrado porque las variables son cualitativas

d) Región de aceptación y rechazo

$$g/ = (C-1)(F-1) = (2 - 1)(2 - 1) = 1$$

$$\alpha = 0,10$$

$$\chi^2 (9) = 2.70$$



e) Prueba de hipótesis

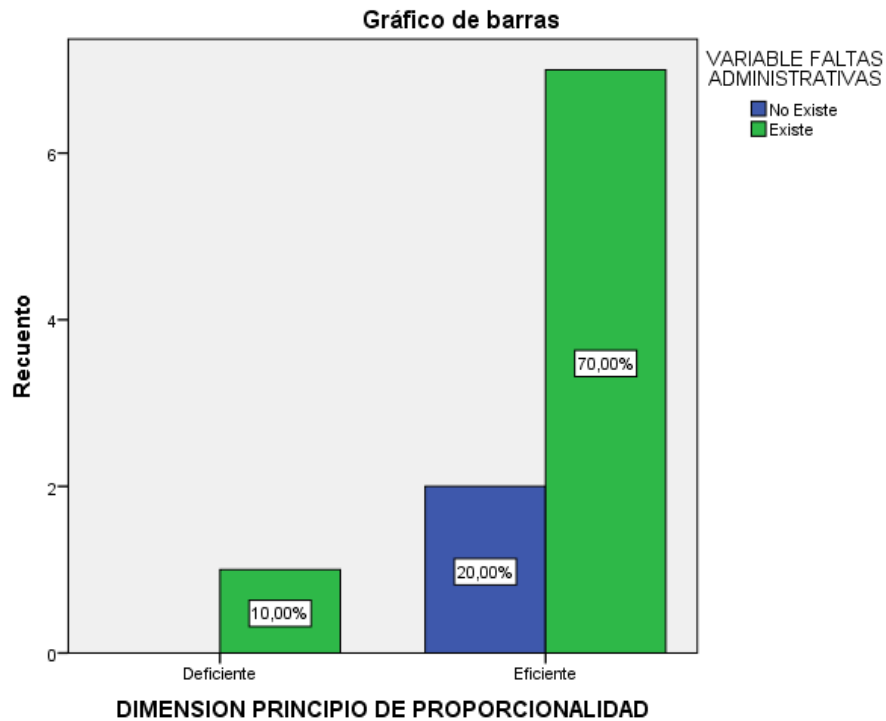
Tabla de contingencia

Recuento		VARIABLE FALTAS ADMINISTRATIVAS		Total
		No Existe	Existe	
DIMENSION PRINCIPIO Deficiente		0	1	1
DE PROPORCIONALIDAD Eficiente		2	7	9
Total		2	8	10

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,278	1	,598		
Corrección por continuidad	,000	1	1,000		
Razón de verosimilitudes	,473	1	,491		
Estadístico exacto de Fisher				1,000	,800
Asociación lineal por lineal	,250	1	,617		
N de casos válidos	10				

$$\chi^2 = 0,278$$



f) Decisión Estadística.

Puesto que χ^2 calculada es mayor que χ^2 teórica ($2.78 > 2.70$), en tal sentido se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_1).

Conclusión Estadística

Se concluye que El principio de proporcionalidad de la ley servir, tiene efectos deficientes en las faltas administrativas en la red de salud Chupaca- 2017.

4.3 DISCUSIÓN

En el presente estudio siguiendo los objetivos trazados la que es describir las consecuencias que produce el proceso disciplinario sancionador de la ley servir en las faltas administrativas en la Red de Salud Chupaca – 2017. Después del análisis de los resultados de pruebas y tests estadísticos realizados a las encuestas y la interpretación de estos mismos llegamos a la conclusión que se

aprueba nuestra tesis. El proceso disciplinario sancionador de la ley servir tiene efectos deficientes en las faltas administrativas en el en la Red de Salud Chupaca-2017, dado que los resultados estadísticos corroboran con la prueba de chi cuadrada a un nivel de confianza del 90% donde la zona critica es de 2.70 y el resultado estadístico nos arroja 0.278, cayendo dentro de la zona de aceptación de la H1.

Estos resultados se puede corroborar con los hallazgos De Trefogli Wong, Guillermo Antonio⁴⁸, en su tesis “Gestión estratégica y creación de valor en el sector público: estudio de caso sobre el desarrollo de evaluaciones de conocimientos en el servicio civil peruano (2008-2012)” de Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú. Facultad de Gestión y Alta Dirección., el autor en relación a su alcance con respecto al tamaño del servicio civil, y visto el sector público en su conjunto desde una perspectiva ciudadana, debe tenerse en cuenta que es una labor pendiente del Estado complementar la metodología de los DC como alternativa de solución para promover las mejoras en la gestión de las evaluaciones y capacitaciones para el resto de trabajadores del sector público. En dicho grupo encontramos a los servidores públicos con funciones especializadas, cuyo tamaño no se conoce aún con precisión, y las carreras públicas especiales, que representan aproximadamente el 60% del servicio civil. En ese sentido, será importante asegurar acciones de coordinación mínimas que evidencien a la ciudadanía la uniformidad de los principios base que guían las acciones de evaluación y

⁴⁸ Trefogli Wong, Guillermo Antonio, *Gestión estratégica y creación de valor en el sector público*, Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú, 2012.

capacitación aplicados a los operadores de las funciones administrativas y las pertenecientes a las carreras públicas especiales.

4.3.1. PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

De igual manera podemos deducir que El debido procedimiento de la ley servir, tiene efectos deficientes en las faltas administrativas en la red de salud Chupaca- 2017, dado que los resultados estadísticos corroboran con la prueba de chi cuadrada a un nivel de confianza del 90% donde la zona critica es de 2.70 y el resultado estadístico nos arroja 0.278, cayendo dentro de la zona de aceptación de la H1.

4.3.2. SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

De la misma forma podemos concluir que El principio de legalidad de la ley servir, tiene efectos deficientes en las faltas administrativas en la red de salud Chupaca- 2017, dado que los resultados estadísticos corroboran con la prueba de chi cuadrada a un nivel de confianza del 90% donde la zona critica es de 2.70 y el resultado estadístico nos arroja 0.278, cayendo dentro de la zona de aceptación de la H1.

4.3.3. TERCERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Finalmente también podemos deducir que El principio de proporcionalidad de la ley servir, tiene efectos deficientes en las faltas administrativas en la red de salud Chupaca- 2017, dado que los resultados estadísticos corroboran con la prueba de chi cuadrada a un nivel de confianza del 90% donde la zona critica es de 2.70 y el resultado estadístico nos arroja 0.278, cayendo dentro de la zona de aceptación de la H1.

Es preciso mencionar a Juan Vásquez Quispe⁴⁹ Abogado, Docente Universitario, Ex–Asesor del viceministerio de Trabajo en su informe “Análisis preliminar del proyecto de ley de servicio civil”, llega a las conclusiones que le iniciativa legislativa planteada por el Poder Ejecutivo representa la continuidad de la implementación del modelo flexible de administración pública de recursos humanos, por tanto, constituye una aceleración de la muerte del Decreto Legislativo N° 276, ya que esta propuesta legislativa constituye un nuevo régimen laboral dentro del sector público y que no plantea la derogación directa de los otros regímenes laborales, sino más bien establece una prohibición para la contratación de personal en la administración pública bajo tales normas jurídicas, lo que en la práctica significa un cierre y una ineficiencia futura. En otras palabras, de aprobarse este proyecto coexistirán cuatro regímenes laborales en el sector público. Existiendo una clara intencionalidad de flexibilizar los derechos laborales tanto individuales y colectivos, especialmente los consagrados en la Carrera Pública, o en algunos casos se busca restringirlos o volverlos ineficaces; frente a tal situación nos dice que es necesario priorizar con claridad cuáles son los puntos más vulnerables para los trabajadores, fortaleciendo una corriente orientada a garantizar la plena vigencia de los derechos laborales tanto individuales como colectivos.

Asimismo, coexistirá paralelamente con los Decretos Legislativos N° 276, Decreto Legislativo N° 1057 y el Decreto Legislativo N° 728, puesto que no se le deroga directamente.

⁴⁹ *Vásquez Quispe, Juan, Análisis preliminar del proyecto de ley de servicio civil, Perú, 2015*

Nos explica que los trabajadores sujetos a los regímenes laborales señalados para ingresar a este nuevo régimen laboral deberán renunciar previamente. Así mismo se precisa que los nuevos trabajadores que ingresen a la administración pública deberán hacerlo por concurso público y estarán sujetos a al régimen del servicio civil, quedando prohibida la contratación de personal bajo otros regímenes laborales; eso significa que la muerte tacita de los regímenes laborales hoy vigentes, pues solo serán vigentes aquellos trabajadores que voluntariamente deseen mantenerse en tales regímenes laborales.

Finalmente nos precisa que la presente ley faculta a los titulares de las entidades públicas, de ser el caso, a reubicar a los trabajadores al nuevo régimen sobre la base de un mejor funcionamiento de la entidad (quinta disposición complementaria transitoria). Este aspecto es sumamente peligro, puesto que bajo este supuesto se puede vulnerar el derecho que tienen los trabajadores públicos de decidir libremente la convivencia o no del cambio de régimen y se puede prear al desarrollo de actos de arbitrariedad.

CONCLUSIONES

1. Los Procesos Disciplinarios que se instauren hasta el 13 de setiembre de 2014, se deben regir por las normas aplicables a los servidores civiles conforme a su régimen laboral, ya se los Decretos Legislativos N° 276, N° 728 y N° 1057, son aplicables hasta la terminación del Proceso Disciplinario en segunda instancia.
2. Las disposiciones sobre Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, vigentes desde el 14 de setiembre del 2014, son aplicables a los servidores civiles de los Decretos Legislativos N° 276, N° 728 y N° 1057, independientemente en que entidad se encuentren prestando servicios hayan o no iniciado el proceso de transito al régimen del Servicio Civil.
3. El Proceso Administrativo Disciplinario, de la Ley 30057- SERVIR tiene efectos en las potestades importantes de la Administración Pública, facultad atribuida a las entidades públicas del estado para establecer infracciones administrativas y las consecuentes sanciones a los servidores públicos.
4. Servidores y funcionarios públicos incurren en responsabilidad administrativa funcional cuando contravienen el ordenamiento jurídico administrativo y las normas internas de la entidad pública del estado además pueden incurrir en, responsabilidad civil y responsabilidad penal.

RECOMENDACIONES

1. La Secretaria Técnica de las entidades públicas debe aplicar sanciones administrativas sujetándose al Proceso Administrativo Disciplinario, respetando las garantías de los principios del poder disciplinario, evitando la corrupción en todas las etapas del proceso.
2. El Proceso Administrativo Disciplinario debe ser tratado con rigidez, se debe prever que la comisión de falta no resulte más ventajosa para el infractor, hacer cumplir las normas infringidas y las sanciones deben ser proporcionales a la falta por su acción u omisión.
3. La Secretaria Técnica de las entidades públicas debe ser conducido por un abogado como conocedor de las normas jurídicas porque tiene funciones esenciales de precalificar y documentar todas las etapas del Procedimiento Disciplinario, asistiendo a las autoridades instructoras y sancionadoras
4. Los funcionarios y servidores públicos, debe tener claro los conceptos de control y de responsabilidad, pues el control es consecuencia de la responsabilidad del servidor por lo tanto hay que entender que en la administración pública hay controles establecidos en Leyes y Reglamentos para evitar la responsabilidad administrativa, responsabilidad civil y responsabilidad penal.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

1. Trefogli Wong, Guillermo Antonio, Gestión estratégica y creación de valor en el sector público, Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú, 2012.
2. Vásquez Quispe, Juan, Análisis preliminar del proyecto de ley de servicio civil, Perú, 2015
3. Guevara, Análisis del principio de culpabilidad en el Derecho administrativo sancionador a partir de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, Tesis de pregrado en Derecho, Universidad de Piura, Perú, 2016
4. Soto Gaune, Marisol y Rebuffo Castro, Ernís, “Reclutamiento, Selección, Contratación e Inducción de Personal en el Ministerio de la Vivienda y Urbanismo (MINVU) Desde la Aplicación de la Nueva Ley Del Trato Laboral (N° 19.882), Tesis para optar al título de: Ingeniero de Ejecución En Gestión Pública, Universidad Academia de Humanismo Cristiano, Chile, 2007.
5. Romeo Augusto Flores Córdova, Consideraciones generales sobre la Ley de Servicio Civil y sus proyecciones en la administración pública, Universidad de El Salvador, El Salvador, 2016.
6. SERVIR - El Servicio Civil Peruano Pg. 4
7. Nunja García, José Luis, Marco Jurídico que Regula la Carrera Publica (servir)- Meritocracia en el Estado, Lima – Perú, 2016, Pg. 58
8. <http://www.unmsm.edu.pe/noticias/ver/regimen-disciplinario-y-procedimiento-sancionador-en-la-ley-del-servicio-civil>

9. Haro Carranza, Julio Enrique, El nuevo régimen del servicio civil en la administración pública, ediciones legales primera edición , Lima-Perú, 2015
Pág. 21,22
10. Idem
11. D.S. N° 005-90-PCM, Art. 150
12. www.contraloria.gob.pe/wps/portal/portalcgrnew/pas.-
13. www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/3501_ley_servir.pdf
14. abogadosconsultoresebruno.blogspot.com/el-concepto-de-responsabilidad_26.html
15. María Victoria Ceballos Rosales, 2015 - Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Calle Scipión Llona N° 350, Miraflores, Lima 18, Dirección General de Desarrollo y Ordenamiento Jurídico Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú, N° 2015-12447.-
16. Nunja García, José Luis, Marco Jurídico que Regula la Carrera Publica (servir)- Meritocracia en el Estado, Lima – Perú, 2016. Pág. 199.
17. Idem, Pág. 199.
18. Idem, Pág. 199.
19. Mellado Ruiz, Lorenzo, La tramitación simplificada del procedimiento administrativo común, biblioteca básica Bosh, 2017
20. Ossorio y Florit Manuel, Cabanellas de las cuevas Guillermo, Diccionario Jurídico, editorial heliasta, Buenos Aires- Argentina, 1986. pág. 564
21. Nunja García, José Luis, Marco Jurídico que Regula la Carrera Publica (servir)- Meritocracia en el Estado, Lima – Perú, 2016. Pág. 200.

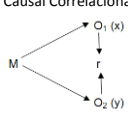
22. Ley Del Procedimiento Administrativo General N°27444 Modificado D, L N° 1272, Jurista Editores EIRL. Abril 2017. Pág. 153 ,154.
23. Artículo 26 de la Constitución de 1993: “En la relación laboral se respetan los siguientes principios:
24. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
25. HARO CARRANZA, Julio Enrique. Derecho Laboral en la Administración Pública. 2ª edición, Edicionales Legales, Lima, 2012, p. 14.
26. Servir. El servicio civil peruano: Antecedentes, marco normativo actual y desafíos de la reforma (informe), Presidencia del Consejo de Ministros, Lima mayo 2012, pp. III-IV (resumen ejecutivo).
27. GARCIA DE ENTERRIA, Eduardo y FERNANDEZ, Tomás-Ramón. Curso de Derecho Administrativo. Civitas Ediciones, Madrid, 1999, T. II, p. 48.
28. Cf. Diccionario Jurídico ESPASA. Madrid: Espasa Calpe - Fundación Tomás Moro, 2006, p. 2010.
29. Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.- “Artículo 55°.- Derechos de los administrados
30. Cf. Sentencia del 20 de agosto de 2002, recaída en el Expediente N° 0649-2002-AA/TC, fundamento jurídico 2.
31. <http://blog.pucp.edu.pe/blog/christianguzmannapuri/2014/08/07/el-principio-de-legalidad/>
32. <https://definicion.de/principio-de-legalidad/>
33. <https://franfustero.wordpress.com/2011/05/24/las-potestades-publicas/>

34. <http://universojus.com/definicion/autorizacion-previa>
35. Sánchez Gil 2010: 221
36. Castillo Córdova 2008: 113
37. Ramos suyo, Juan Abraham, Elabore su tesis en derecho Pre y Postgrado, Editorial San Marcos E.I.R.L., 2da Edición, Lima Perú, 2010 Pág. 435 al 438.
38. Ramos Suyo, Juan Abraham, Elabore su tesis en derecho Pre y Postgrado, Editorial San Marcos E.I.R.L., 2da Edición, Lima Perú, 2010. Pág. 435 al 438
39. Idem.
40. Idem.
41. Ramos Suyo, Juan Abraham, Elabore su tesis en derecho Pre y Postgrado, Editorial San Marcos E.I.R.L., 2da Edición, Lima Perú, 2010. Pág. 435 al 438
42. BACON considera al método inductivo como el raciocinio por el cual es posible concluir, a partir de algunos casos observados, la ley natural que los rige o el proceso que generaliza la relación de causalidad encontrada entre dos fenómenos y de la cual se deduce la ley. Inducir viene del latín inducere que significa instigar, persuadir, conducir hacia algo.
43. Ramos Suyo, Juan Abraham, Elabore su tesis en derecho Pre y Postgrado, Editorial San Marcos E.I.R.L., 2da Edición, Lima Perú, 2010. Pág. 435 al 438

44. René Descartes, al referirse a normas básicas del proceso científico, señala que la explicación de un hecho o fenómeno no puede aceptarse como verdad, si no ha sido conocida como tal. Por otro lado, el **conocimiento de la realidad** puede obtenerse a partir de la identificación de las partes que conforman el todo (análisis) o como resultado de ir aumentando el conocimiento de la realidad iniciando con los elementos más simples y fáciles de conocer para ascender poco a poco, gradualmente, al conocimiento de lo más complejo: la síntesis.
45. KERLINGER, Fred, Investigación del comportamiento, 2A ed., McGraw-HILL/LN- teramericana de México, México, 1988. En ORTIZ URIBE, Frida, Diccionario de metodología de investigación científica, 2A ed., Limusa, México, 2008.
46. Hernández, Fernández y Baptista. Metodología de la Investigación. Ed. McGraw hill. Pg. 60
47. <http://www.creadess.org/index.php/informate/de-interes/temas-de-interes/17300-conozca-3-tipos-de-investigacion-descriptiva-exploratoria-y-explicativa>
48. Trefogli Wong, Guillermo Antonio, Gestión estratégica y creación de valor en el sector público, Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú, 2012.
49. Vásquez Quispe, Juan, Análisis preliminar del proyecto de ley de servicio civil, Perú, 2015

ANEXOS

**ANEXO 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLE INDEPENDIENTE	DEBIDO PROCEDIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Debida notificación 2. Plazo razonable 3. Acceso al expediente 4. Argumentos de defensa 5. Ofrecer y producir pruebas 6. Investigado por una autoridad competente 	MÉTODO GENERAL Método Científico MÉTODO ESPECÍFICO: Inductivo, Deductivo. MÉTODO PARTICULAR: El analítico
¿Qué efectos produce el proceso disciplinario sancionador de la ley servir en las faltas administrativas en la Red de Salud Chupaca – 2017?	Describir las consecuencias que produce el Proceso Disciplinario Sancionador de la ley servir en las faltas administrativas en la Red de Salud Chupaca – 2017.	El Proceso Disciplinario Sancionador de la ley servir tiene efectos deficientes en las faltas administrativas en el en la Red de Salud Chupaca - 2017.	Proceso Disciplinario Sancionador	PRINCIPIO DE LEGALIDAD	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prevalencia de la ley 2. Sometimientto del Poder Público 3. Ejercicio de potestades 4. Autorización previa 5. Autorizado en forma expresa 6. Las sanciones impuestas previstas por norma expresa 	TIPO DE INVESTIGACIÓN Básico NIVEL Nivel Descriptivo Nivel Explicativo DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Causal Correlacional 
				PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD	<ol style="list-style-type: none"> 1. Regla de moderación y funcionalidad 2. Adecuada aplicación de las medidas sancionadoras 3. Correspondencia entre la infracción y la sanción 4. Medidas aptas para alcanzar los fines que la justifican 5. Previo juicio de ponderación entre la carga coactiva de la pena y el fin 6. La sanción cumple su finalidad represiva y preventiva 	
			VARIABLE DEPENDIENTE	ABUSO DE AUTORIDAD	<ol style="list-style-type: none"> 1. abuso de las funciones públicas 2. Satisfacer interés personal 3. Abuso del poder 4. perpetrar un acto arbitrario 5. ordenar un acto arbitrario 6. perjuicio a terceros 	
			Faltas Administrativas	INCUMPLIMIENTO INJUSTIFICADO DEL HORARIO DE TRABAJO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Abandono del puesto de trabajo sin autorización 2. Justificación de inasistencia 3. Responsabilidad administrativa 4. Desempeñar sus funciones 5. Incumplimiento de las normas legales 6. Incumplimiento de las normas administrativas 	
				NEGLIGENCIA DEL DESEMPEÑO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incumplimiento de sus funciones 2. Falta grave o culpa 3. Omisión 4. Descuido voluntario 5. Acto contrario al deber que esa persona realiza 6. Seguridad y la integridad del prójimo 	
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICOS				
¿Qué efectos produce el debido procedimiento de la ley servir en las faltas administrativas en la Red de Salud Chupaca – 2017?	Identificar las consecuencias que produce el debido procedimiento de la Ley Servir en las faltas administrativas de la red de salud Chupaca – 2017	El debido procedimiento de la ley servir, tiene efectos deficientes en las faltas administrativas en la red de salud Chupaca- 2017				
¿Qué efectos produce el principio de legalidad de la ley servir en las faltas administrativas en la Red de Salud Chupaca – 2017?	Identificar las consecuencias que produce el principio de legalidad de la Ley Servir en las faltas administrativas de la red de salud Chupaca – 2017	El principio de legalidad de la ley servir, tiene efectos deficientes en las faltas administrativas en la red de salud Chupaca- 2017				
¿Qué efectos produce el principio de proporcionalidad de la ley servir en las faltas administrativas en la Red de Salud Chupaca – 2017?	Identificar las consecuencias que produce el principio de proporcionalidad de la Ley Servir en las faltas administrativas de la red de salud Chupaca – 2017	El principio de proporcionalidad de la ley servir, tiene efectos deficientes en las faltas administrativas en la red de salud Chupaca- 2017				

Anexo 2

LISTA DE COTEJO

N°	N° DE EXPEDIENTE	CASO	1	2
1	001-2017-PA/ST/RSCH	Abuso de autoridad- Hostigamiento laboral	no	si
2	002-2017-PA/ST/RSCH	Abuso de autoridad- Hostigamiento laboral	no	si
3	003-2017-PA/ST/RSCH	Negligencia en el desempeño de funciones	no	si
4	004-2017-PA/ST/RSCH	Desempeño ineficaz y maltrato a los pacientes	no	si
5	005-2017-PA/ST/RSCH	Incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo	no	si
6	006-2017-PA/ST/RSCH	Incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo	no	si
7	007-2017-PA/ST/RSCH	Abandono de servicio-	no	si
8	008-2017-PA/ST/RSCH	Acto de violencia grave y estado de embriaguez	no	si
9	009-2017-PA/ST/RSCH	Estado de embriaguez	no	si
10	010-2017-PA/ST/RSCH	Estado de embriaguez	no	si

Anexo 3

CUESTIONARIO (REACTIVOS) EXPEDIENTE 001		
PROCESO DISCIPLINARIO SANCIONADOR	SI	NO
DEBIDO PROCEDIMIENTO		
1.- Se cumplió con la debida notificación a los servidores públicos		
2.- El plazo fue razonable para que el servidor haga su descargo		
3.- Tuvieron acceso al expediente los servidores		
4.- Cumplieron con su derecho a la defensa los servidores		
5.- Los administrados ofrecen y producen pruebas		
6.- La autoridad que lleva el proceso es competente		
PRINCIPIO DE LEGALIDAD		
1.- Se aplicó el principio de legalidad a los administrados		
2.- Los servidores fueron sometidos al poder publico		
3.- se cumplió con la norma con rango de ley a los administrados		
4.- Se requiere autorización previa para inicio del proceso administrativo		
5.- La autoridad competente de la entidad se encuentra autorizado en forma expresa		
6.- Las sanciones aplicadas a los servidores son previstas por norma expresa		
PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD		
1.- Previnieron que la comisión de la conducta sancionable no resulte ventajosa para el infractor.		
2.- Se aplicación de las medidas sancionadoras de acuerdo a la norma		
3.- Las sanciones o limitación a los administrados son proporcionales a la infracción cometida		
4.- La medida que se adopto es apta para alcanzar los fines que la justifican		
5.- Los medios a emplease y los fines públicos respondan estrictamente a la satisfacción de su cometido		
6.- Las sanciones aplicadas al administrado es proporcional a la falta cometida.		
<u>FALTAS ADMINISTRATIVAS</u>		
ABUSO DE AUTORIDAD		
1.- Existe abuso en las funciones públicas por parte de la entidad		
2.- Satisface intereses personales dentro de la administración publica		
3.- Existe abuso de poder del funcionario		
4.- Se cometió un acto arbitrario en contra del administrado		
5.- La autoridad competente ordena un acto arbitrario		
6.- El proceso perjudica a terceras personas		
INCUMPLIMIENTO INJUSTIFICADO DEL HORARIO DE TRABAJO		
1.- El administrado abandono sus labores en horario de trabajo		
2.- justifica el abandono de servicio		
3.- Los administrados se encuentran informados de su responsabilidad administrativa		
4.- Como desempeña sus funciones dentro de su horario de trabajo		
5.- Su Incumplimiento vulnera las normas legales de la administración publica		
6.- Su Incumplimiento vulnera las normas administrativas de la entidad		
NEGLIGENCIA DEL DESEMPEÑO		
1.- Cumple con sus funciones de acuerdo al MOF de la entidad		
2.- Se determinó si la falta es grave o leve de acuerdo a los criterios		
3.- Hubo demora en el cumplimiento de los actos funcionales		
4.- Existió descuido voluntario en la negligencia del desempeño de sus funciones		
5.- El administrado cometió un acto contrario al deber		
6.- El servidor público es consciente de la Seguridad y la integridad del prójimo		

Anexo 4

Base de datos

VARIABLE DEPENDIENTE: PROCESO DISCIPLINARIO SANCIONADOR

N°	DIMENSION						DIMENSION						DIMENSION					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2
2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2
3	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1
4	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1
5	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1
6	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1
7	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2
8	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1
9	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
10	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2

VARIABLE INDEPENDIENTE: FALTAS ADMINISTRATIVAS

N°	DIMENSION						DIMENSION						DIMENSION					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1
3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2
4	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1
5	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1
6	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2
7	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1
8	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2
9	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1
10	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1