



UNAP



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

TESIS
**PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO SANCIONADOR DE LA LEY
SERVIR N° 30057 EN LAS FALTAS ADMINISTRATIVAS
EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA DIRECCIÓN
REGIONAL DE EDUCACIÓN DE LORETO 2019**
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

**PRESENTADO POR:
LEVÍ TARICUARIMA PAIMA
CRYSEL DANAIS VELA NAVARRO**

**ASESOR:
ABOG. EDWIN BELLIDO SALAZAR**

**IQUITOS, PERÚ
2021**



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Iquitos, a los 23 días del mes de Julio de 2021, a horas 12:30 m, en la Sala de Docentes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas se dió inicio la sustentación pública de la tesis titulada: **“PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO SANCIONADOR DE LA LEY SERVIR N° 30057 EN LAS FALTAS ADMINISTRATIVAS EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION DE LORETO 2019”** aprobada con **Resolución Decanal N° 090-2021-FADCIP-UNAP**, presentado por los Bachilleres: **LEVI TARICUARIMA PAIMA** y **CRYSEL DANAIS VELA NAVARRO**, para optar el Título Profesional de **ABOGADO** que otorga la Universidad de acuerdo a Ley y Estatuto.

El Jurado calificador dictaminador designado mediante Resolución Decanal **N°008-2021-FADCIP-UNAP** esta integrado por:

Abog. RAUL QUEVEDO GUEVARA, Mgr.	Presidente
Abog. PEDRO VINCULACION SANCHEZ RUBIO, Mgr.	Miembro
Abog. BILLY JACKSON AREVALO SANCHEZ, Mgr.	Miembro
Abog. EDWIN BELLIDO SALAZAR	Asesor

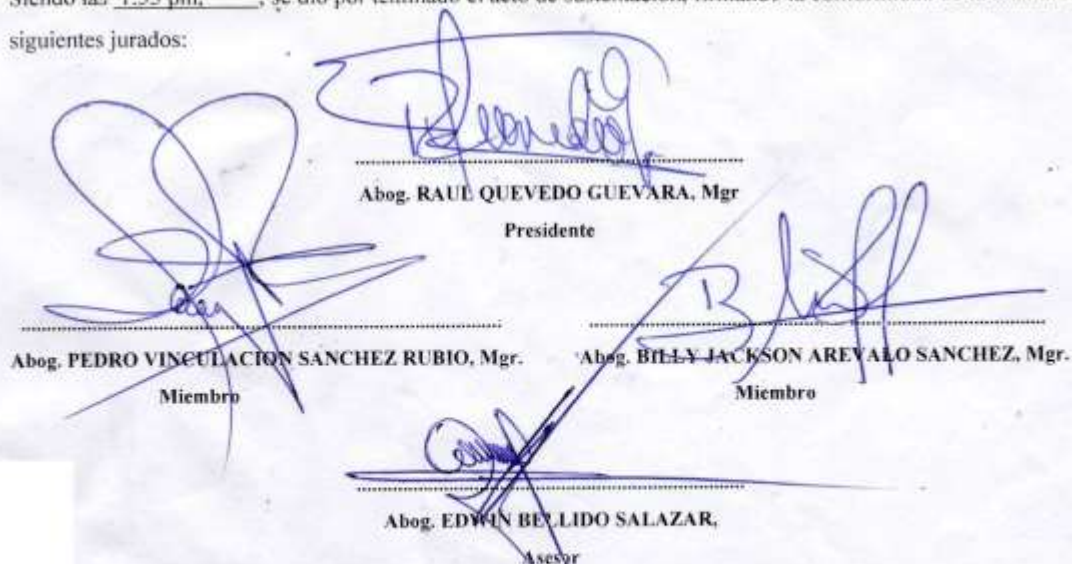
Luego de haber escuchado con atención y formulado las preguntas necesarias, las cuales fueron respondidas: Regularmente

El Jurado después de las deliberaciones correspondientes, llegó a las siguientes conclusiones:

La sustentación Pública y Tesis han sido Aprobado por: Mayoría con la calificación Regular

Estando los Bachilleres **APTO** para obtener el Título Profesional de **ABOGADO**.

Siendo las 1.55 pm, se dió por terminado el acto de sustentación, firmando la conformidad de la misma los siguientes jurados:



Abog. RAUL QUEVEDO GUEVARA, Mgr
Presidente

Abog. PEDRO VINCULACION SANCHEZ RUBIO, Mgr.
Miembro

Abog. BILLY JACKSON AREVALO SANCHEZ, Mgr.
Miembro

Abog. EDWIN BELLIDO SALAZAR,
Asesor

Jurado

TESIS APROBADA EN SUSTENTACIÓN PÚBLICA EL 23 DE JULIO DE 2021
EN LA SALA DE PROFESORES DE LA FACULTAD DE DERECHO Y
CIENCIAS POLÍTICAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONIA
PERUANA, EN LA CIUDAD DE IQUITOS-PERÚ.



Abog. RAÚL QUEVEDO GUEVARA Mgr.
PRESIDENTE



Abog. PEDRO VINCULACIÓN SANCHEZ RUBIO Mgr.
MIEMBRO



Abog. BILLY JACKSON AREVALO SANCHEZ Mgr.
MIEMBRO

DEDICATORIA

Dedico mi tesis en primer lugar a mis padres Rita y Pablo pues sin ellos no lo hubiera logrado.

En segundo lugar, agradecer a mi esposa Paola y mis bellas Hijas Amira y Tahyra que son el motor y motivo en esta vida.

Por eso les dedico este trabajo en amor y ofrenda al amor que me profesan.

Leví

DEDICATORIA

Dedico esta tesis con profundo amor a mis padres Silvia y Jorge por sus enseñanzas de vida, su perseverancia y apoyo incondicional para superarme día a día, por sus buenos consejos y paciencia a lo largo del proceso, todo lo que soy es gracias a ellos.

Así mismo dedico esta tesis con todas las fuerzas de mi corazón a mi abuelita Magdalena que desde el cielo me cuida.

También dedico a mi novio Diego por ser el mejor compañero a lo largo de estos años, por compartirme sus valores y ganas en cada proyecto, ha sido un gran pilar en mi formación académica.

Crysel Danais

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecer a Dios por darnos la fortaleza, sabiduría y encaminarnos en la realización de este estudio de investigación.

A la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana por ser la Institución en la que nos formamos profesionalmente.

A nuestro asesor el Dr. Edwin Bellido Salazar por brindarnos la oportunidad de recurrir a su capacidad y conocimiento para guiarnos y cumplir con excelencia el desarrollo de esta tesis.

A la Dirección de Educación Regional de Loreto por brindarnos las facilidades en la ejecución del trabajo de campo de este estudio de investigación.

*Los autores
Muchas gracias*

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Páginas
Carátula	i
Acta de sustentación	ii
Jurado	iii
Dedicatoria	iiv
Agradecimiento	vi
Índice de contenido	viii
Índice de tablas	iix
Índice de gráficos	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	4
1.1. Antecedentes	4
1.2. Bases teóricas	10
1.3. Definición de términos básicos	26
CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS	28
2.1. Formulación de hipótesis	28
2.2. Variables	28
2.3. Operacionalización	29
CAPÍTULO III: METODOLOGIA	32
3.1. Tipo y diseño de la investigación	32
3.2. Diseño muestral	33
3.3. Técnicas, instrumentos y procedimientos	33
3.4. Procesamiento y análisis de la información	34
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	35
4.1. Análisis univariado	35
4.2. Análisis bivariado	53
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	55
CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES	57
CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES	58

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

ÍNDICE DE TABLAS

		Páginas
Tabla 1	Análisis de la dimensión principio de legalidad en el procedimiento disciplinario sancionador de la Ley Servir N°30057	35
Tabla 2	Análisis de la dimensión del principio de debido proceso en el procedimiento disciplinario sancionador de la Ley Servir N°30057	36
Tabla 3	Análisis de la dimensión principio de razonabilidad en el procedimiento disciplinario sancionador de la Ley Servir N°30057	37
Tabla 4	Análisis de la dimensión principio de tipicidad en el procedimiento disciplinario sancionador de la Ley Servir N°30057	38
Tabla 5	Análisis de la dimensión principio de iretroactividad en el procedimiento disciplinario sancionador de la Ley Servir N°30057	39
Tabla 6	Análisis de la dimensión principio de concurso de infrancciones en el procedimiento disciplinario sancionador de la Ley Servir N°30057	40
Tabla 7	Análisis de la dimensión principio de continuidad de infracciones en el procedimiento disciplinario sancionador de la Ley Servir N°30057	41
Tabla 8	Análisis de la dimensión principio de causalidad en el procedimiento disciplinario sancionador de la Ley Servir N°30057	42
Tabla 9	Análisis de la dimensión principio de presunción de licitud en el procedimiento disciplinario sancionador de la Ley Servir N°30057	43
Tabla 10	Análisis de la variable procedimiento disciplinario sancionador de la Ley Servir N°30057	44

Tabla 11	Análisis de la dimensión incumplimiento injustificado del horario de trabajo en el procedimiento disciplinario sancionador de la Ley Servir	47
Tabla 12	Análisis de la dimensión irregularidades en el contrato en el procedimiento disciplinario sancionador de la Ley Servir N°30057	49
Tabla 13	Análisis de la dimensión hostigamiento sexual en el procedimiento disciplinario sancionador de la Ley Servir N°30057	50
Tabla 14	Análisis de la variable faltas administrativas	51
Tabla 15	Influencia del Procedimiento disciplinario sancionador de la Ley Servir N°30057 en las faltas administrativas en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019	53

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Páginas
Gráfico 1 Análisis de la variable procedimiento disciplinario sancionador de la Ley Servir N°30057	45
Gráfico 2 Análisis de la variable faltas administrativas	51
Gráfico 3 Influencia del Procedimiento disciplinario sancionador de la Ley Servir N°30057 en las faltas administrativas en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019	54

ABREVIATURAS

LPAG: Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

CEFP: Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.

LMEP: Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.

LSC: Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

El Reglamento: Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil y su modificatoria.

ORH: Oficina de Recursos Humanos.

PAD: Procedimiento Administrativo Disciplinario.

PAD: Procedimiento Administrativo Sancionador

DREL: Dirección Regional de Educación de Loreto

ST: Secretario Técnico.

TUO: Texto Único Ordenado.

RESUMEN

Esta investigación tuvo como problema general ¿De qué manera influye el procedimiento disciplinario sancionador de la ley servir 30057 en las faltas administrativas en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019? El objetivo general Determinar la influencia del procedimiento disciplinario sancionador de la ley servir 30057 en las faltas administrativas en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019. El tipo de estudio fue descriptivo correlacional con diseño no experimental correlacional. La muestra estuvo conformada por 25 trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto que tienen proceso administrativo. Se planteó la Hipótesis principal la correcta aplicación del procedimiento disciplinario sancionador de la ley servir 30057 influye significativamente en las faltas administrativas en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019. Contrastación y aceptación de la hipótesis general.

Así mismo, se encontró que los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto 2019, tuvieron un adecuado procedimiento disciplinario y sancionador según la Ley Servir N°30057 representado con (73%), también tuvieron faltas administrativas, representado con (74%) teniendo mayor incidencia el incumplimiento injustificado en el horario de trabajo (75%) y el acoso sexual (75%).

Palabras clave: Procedimiento disciplinario, faltas administrativas, Ley Servir, sanción.

ABSTRACT

This investigation had as a general problem, in what way does the disciplinary sanctioning procedure of the law serve 30057 influence administrative offenses in the workers of the Regional Directorate of Education of Loreto in 2019? The general objective To determine the influence of the disciplinary sanctioning procedure of the law to serve 30057 in the administrative offenses in the workers of the Regional Directorate of Education of Loreto of the year 2019. The type of study was descriptive correlational with non-experimental correlational design. The sample consisted of 25 administrative workers from the Regional Directorate of Education of Loreto who have an administrative process. The main hypothesis was raised the correct application of the disciplinary sanctioning procedure of the law to serve 30057 significantly influences the administrative offenses in the workers of the Regional Directorate of Education of Loreto in 2019. Contrasting and acceptance of the general hypothesis.

Likewise, it was found that the administrative workers of the Regional Directorate of Education of Loreto 2019, had an adequate disciplinary and sanctioning procedure according to the Servir Law No. 30057 represented with (73%), they also had administrative offenses, represented with (74%), with a higher incidence of unjustified non-compliance with working hours (75%) and sexual harassment (75%).

Keywords: Disciplinary procedure, administrative offenses, Serving Law, sanction.

INTRODUCCIÓN

A partir del año 2014 entró en aplicación la Ley Servir, promulgada el 03 de julio del 2013, que sigue vigente en la actualidad.

A inicios de la promulgación de Ley del Servicio Civil, esta estaba considerada como una norma inconstitucional y anti laboral, razón por la cual continuamente se observaba el rechazo en los diversos sectores de la administración pública; mientras que otros plantean que se trata de una ley que favorece la meritocracia, mejor remuneración, mejores oportunidades de trabajo, modernización del Estado, entre otras, por lo que están a favor de su pronta implementación.

Así mismo, el informe de las características del Servicio Civil Peruano (2016) “presenta la discreción y complejidad que predomina en la gestión de los servidores públicos, en donde han coexistido diferentes regímenes laborales con diferentes reglas de juego, así como alteraciones en el sistema remunerativo, dispersión legislativa, exceso de contrataciones temporales y carencia de una política de Estado en la materia”. (p.15)

En esta Ley el régimen disciplinario es una materia importante al interior del régimen laboral en el sector estatal, en vista de que es donde se observa el grado de eficacia de los jefes administrativos a fin de castigar los hechos ilícitos al mostrar eficiencia, en vista de que no se trata solamente de aplicar un castigo disciplinario, sino también de desarrollar un razonamiento profundo, de forma que las sanciones respondan a determinada falta de carácter disciplinario.

Esta investigación será realizada con la finalidad de conocer cómo se aplica el procedimiento disciplinario sancionador de la Ley Servir 30057 en las faltas de los trabajadores, para que no se cometa la vulneración de sus derechos de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación de Loreto.

Así mismo, permitirá identificar que faltas son de más incidencia en los trabajadores administrativos y cuáles factores repercuten cuando no se cumple con el régimen disciplinario sancionador en los servidores del Estado.

Esta investigación tendrá su aplicación en la Ley 30057 de la Ley del Servicio Civil del Perú, al observar y evaluar los expedientes de las faltas administrativas, y adicionalmente, se realizará el contraste con la bibliografía y el material informativo acerca del tema de estudio.

En el estudio se aplicará de manera adecuada el método científico, al integrar el método exegético a fin de obtener resultados verdaderos y poder describir verdaderamente la casuística de faltas administrativas en los servidores públicos.

Ante esta necesidad nos planteamos el problema general y los problemas específicos siguientes:

Problema general:

La inaplicación de los Principios Rectores del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley 30057 en los Procesos Administrativos Disciplinarios de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto año 2019

Para orientar el proceso de esta investigación nos planteamos el objetivo general y los objetivos específicos siguientes:

Objetivo general:

Determinar la inaplicación de los Principios Rectores del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley 30057 en los Procesos Administrativos Disciplinarios de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto año 2019

Objetivos específicos:

- a. Describir cómo es la aplicación del procedimiento disciplinario sancionador de la ley servir 30057 en los colaboradores de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019.

- b. Identificar la falta administrativa que tienen mayor incidencia en los colaboradores de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019.
- c. Identificar la observancia de los principios rectores del PAD en los procesos administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019.

El presente trabajo de investigación está estructurado en ocho (08) capítulos, que describen de manera breve el contenido, a fin de explicar la manera en que se organiza el texto:

Capítulo I: Revisión de la bibliografía (marco teórico): en este capítulo están descritas las doctrinas y modelos teóricos revisados y relacionados con las variables de estudio. Asimismo, este capítulo incluye los antecedentes de estudio, las bases teóricas y la definición de los términos básicos, que orientan el respaldo teórico de este trabajo de investigación.

Capítulo II: En este apartado se enuncian, se definen las variables, también se formula la hipótesis.

Capítulo III: Esta sección está referida a la metodología que se utilizó en la realización de este estudio: diseño y tipo de investigación, población y muestra, instrumentos y técnicas, procedimiento de recolección de datos, técnicas de procesamiento, análisis de datos y aspectos éticos.

Capítulo IV: En esta sección se reportan los resultados de la investigación, se presenta una reflexión analítica, imparcial, precisa y concisa de los resultados obtenidos.

Capítulo V: En este capítulo, se presenta la validez de los hallazgos y se comparan los resultados con los de otros autores.

Capítulo VI: En este capítulo se describen las conclusiones y se desarrollan ampliamente las verdades científicas a las cuales llega el investigador.

Capítulo VII: En este capítulo se consideran las recomendaciones en base a los objetivos e hipótesis de estudio.

Capítulo VIII: En este capítulo se indica la lista secuencial de la literatura consultada.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes internacionales

Santibañez Gutierrez E, (2016) realizó la investigación titulada “El procedimiento administrativo de queja dentro de las Contralorías Internas del Gobierno del Estado de México” la investigación fue de tipo descriptiva – cualitativa y la población estuvo conformada por los ciudadanos usuarios que realizaron trámites y presentaron quejas en las dependencias de las Contralorías Internas del Gobierno del Estado de México y llegaron a las siguientes conclusiones:

PRIMERA: el procedimiento administrativo de queja es ineficiente e ineficaz.

SEGUNDA: Se hace necesaria una reforma a la normativa de procedimientos administrativos a fin de que se adicione los medios informáticos requeridos con el objetivo de actualizar el proceso de queja.

TERCERA: El procedimiento administrativo de queja es costoso y oneroso para las partes.

CUARTA: El procedimiento administrativo de queja no está ajustado a los principios de los procesos del Derecho.

QUINTA: Los órganos de control interno del Gobierno del Estado de México no tienen eficiencia.

SEXTA: Se hace necesaria la respectiva actualización tecnológica del procedimiento y proceso administrativo en el Estado de México. (p.25)

Darnacullea Gardella M, (2017) Realizó la tesis titulada “Derecho administrativo y autoregulación: la autoregulación regulada”. La investigación se enmarcó en el tipo cualitativo con diseño no experimental. La población estuvo integrada por trabajadores de la administración pública. Se arribó a las siguientes conclusiones:

En primer término, se hace necesario fijar la atención en la transformación de la idea de orden público y en el protagonismo conseguido por la sociedad en la gestión de unos riesgos que, al ser controlables de forma parcial, en la actualidad son imposibles de eliminar.

No estaría demás tener en cuenta que uno de los primordiales elementos que integran el concepto de Estado es, esencialmente, el orden público. La existencia del Estado está justificada en la necesidad de garantizar dicho orden. Con esta finalidad se crean estructuras determinadas, entre las cuales figuran la Administración Pública, a las que se les reconoce y atribuye de manera jurídica la autoridad y las potestades requeridas a fin de obtener su materialización. No en vano las potestades inspectora, reglamentaria, sancionadora y autorizante encontraron históricamente su fundamento en la denostada noción de policía administrativa, vinculada estrechamente a esta función estatal de garante del orden público.

El segundo de los aspectos a señalar se encuentra directamente relacionado con el concepto de autorregulación regulada. La propuesta es circunscribir los usos de esa expresión, así como la tipología de sus elementos, a los que han sido circunscritos en este trabajo. Por lo demás son las realidades englobadas en su extensión las que tienden a sustituir o complementar las actividades administrativas de policía. La autorregulación es presentada, así como una manifestación de las capacidades que tienen los sujetos privados de hacerse de estructuras, que en función de sus características pueden ser clasificadas de

primarias o simples, secundarias o complejas; o difusas que cumplen la función de garantizar y aprobar el cumplimiento de las reglas de comportamiento que deberían respetarse en el ejercicio de las actividades que necesiten un determinado grado de profesionalización o especialización.

Si bien es cierto, en su acepción originaria, el término “regulación” solía aludir a la actividad administrativa de policía, a fin de no dar lugar a confusión, es aceptado que hoy por hoy, debe entenderse por “regulación” todas las actividades estatales de intervención en la sociedad. Una forma más de regulación, entre otras igualmente novedosas, es la regulación pública de la autorregulación. A través de esta técnica se busca corresponsabilizar a la sociedad en minimizar los riesgos por ella generados, con la finalidad de facilitar la función de garante atribuida al Estado. La garantía del orden público, la cual se convirtió actualmente en una función para reducir al mínimo riesgos imposibles de poder eliminar por completo, sigue siendo, por razones obvias, una función del Estado, no obstante, se trataría de una función primaria del Estado, a pesar de que se trata de una función de competencia de determinados ámbitos de la sociedad. (p.674).

1.1.2. Antecedentes nacionales

Anaya Andrade J & Muñoz Zavaleta J, (2018) Realizó la investigación titulada “La Intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica y su influencia en el Procedimiento Administrativo Disciplinario en materia de destitución bajo la Ley Servir en el Hospital Hermilio Valdizán”. Esta investigación fue de tipo descriptiva correlacional, mientras que el diseño fue de corte transversal y no experimental. Mientras que la población estuvo constituida por 300 profesionales (abogados) del ámbito legal de las entidades estatales del sector Salud, mientras que la muestra estuvo constituida por 50 profesionales del ámbito legal. Se llegó a las siguientes conclusiones:

PRIMERO: La intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica en el marco de la Ley Servir en el ámbito de destitución del procedimiento administrativo disciplinario, viene a ser una base primordial al interior de lo que engloba en la administración pública de toda institución estatal; y por lo tanto, resulta pertinente la modificación del Artículo 92° de la Ley Servir, e incluyendo a la oficina que brinda asesoría a fin de dar solución a conflictos en el ámbito disciplinario, cuando sea solicitado por el responsable de la entidad.

SEGUNDO: Viene a ser determinante que las opiniones legales que da la Oficina de Asesoría Jurídica del Hospital Hermilio Valdizán en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, cuando el titular de la entidad pida consulta legal en materia de destitución de un servidor en el marco de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, permitirá conducir una mayor aplicación en las reglas del PAD y las dudas razonables al desestimar o en su defecto ejecutar el acto administrativo de sanción que imponga el titular de la entidad.

TERCERO: El grado de intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica del Hospital Hermilio Valdizán en el marco de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, en el ámbito de los PAD en materia de destitución es bastante alto, lo cual es producto de su eficiente y eficaz aplicación de la norma y a la vez como dependencia asesora de toda entidad del Estado que de manera previa emite opinión legal a fin de salvaguardar conflictos e intereses en lo referente a PAD en materia de destitución, que finalmente resuelve el titular de la entidad. (p.18)

Bustamante Arapa K (2016) Realizó la investigación titulada “LA REFORMA DEL SERVICIO CIVIL: LA INFRACCION ADMINISTRATIVA LABORAL UN AVANCE EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO Y SANCIONADOR EN LA ADMINISTRACION PUBLICA”. La investigación es de tipo descriptivo explicativo, el diseño fue no

experimental descriptivo y la población estuvo conformada por cien concedores de la administración pública, 30 abogados especialistas en la administración pública de la ciudad del Cusco y 30 abogados de Arequipa, 20 funcionarios públicos y 20 servidores públicos. Se llegó a la siguiente conclusión:

PRIMERO: El 44 por ciento de los encuestados revelaron que estaban totalmente de acuerdo con las normas que regulan el derecho, sea este privilegiar la seguridad social y/o la individualidad, a lo que se le agrega el 32 % de quienes fueron encuestados y que están levemente de acuerdo con los supuestos básicos del Derecho, mientras que el 76 por ciento de los encuestados, y para ser explícitos, más de tres tercios refirieron que las sanciones administrativas no están relacionadas con “leyes naturales” sino más bien con supuestos, así como por tantos juicios de valor que tendrían carácter subjetivo.

SEGUNDO: De acuerdo a las respuestas de los encuestados, se tiene que reflejan en escaso conocimiento que tienen los profesionales y servidores públicos, tal es así que solamente el 19 por ciento de los encuestados conocen de forma correcta que los grupos ocupacionales de los trabajadores de la Administración Pública son 3: Profesionales, auxiliares y técnicos.

TERCERO: Solamente el 31 por ciento de los encuestados saben la nominación de las sanciones administrativas por faltas disciplinarias, lo cual demostraría el desconocimiento y desdén de la gran mayoría de funcionarios y servidores públicos; así como parte de las autoridades que dirigen las entidades públicas, y la materia de las sanciones administrativas, así como su manera de influir en la calidad del servicio público que se le ofrece al usuario de la Administración Estatal (p.210).

Puertas Aguilar J & Taquia Justo W (2017) Realizó la investigación titulada Proceso disciplinario sancionador de la Ley Servir en las faltas administrativas de la Red de Salud Chupaca – 2017. La investigación fue de tipo básico y de nivel descriptivo-

explicativo, el diseño es no experimental, correlacional causal y la población estuvo conformada por 10 expedientes que se encuentran en proceso administrativo en la Red de salud Chupaca. Llegaron a las siguientes conclusiones:

- Los procesos disciplinarios que se establezcan hasta el 13 del 2014, deben regirse por las normas aplicables a los servidores civiles de acuerdo a su régimen laboral, ya sean los decretos legislativos N° 728, N° 276 y N° 1057, tiene aplicación hasta la terminación del proceso disciplinario en segunda instancia.
- Las disposiciones acerca del Procedimiento Sancionador de la ley N° 30057 y del Régimen Disciplinario, vigentes desde el 14 de setiembre del 2014, tienen aplicación a los servidores civiles de los decretos legislativos N° 728, N° 276 y N° 1057, de manera independiente en qué entidad se encuentran prestando servicios, hayan o no comenzado el proceso de tránsito al Régimen del Servicio Civil.
- El Proceso Administrativo Disciplinario PAD, de la Ley 30057 – SERVIR tiene efectos en las facultades importantes de la Administración Pública, potestad atribuida a las entidades públicas del Estado a fin de establecer infracciones administrativas, así como las consecuentes sanciones a los servidores públicos. Funcionarios y servidores públicos incurrirían en responsabilidad administrativa funcional al contravenir el ordenamiento jurídico administrativo, así como las normas internas de las entidades públicas del Estado, además podrían incurrir en responsabilidad penal y responsabilidad civil. (p. 66)

1.1.3. Antecedentes locales

A nivel local no se encontraron investigaciones anteriores sobre el tema en estudio, por lo que se determina a esta investigación como inédita.

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Servicio Civil o Ley Servir

Ley del Servicio Civil N 30057, (2014) el objetivo de esta ley es “dejar establecido un régimen exclusivo y único para aquellos que brindan servicios en las entidades estatales, así como para aquellos que se encargan de su gestión, y del ejercicio de sus potestades así como la prestación de servicios a cargo de estas”. (p.1).

La Autoridad Nacional del Servicio Civil es la encargada de establecer la política nacional de Servicio Civil, la cual ejerce rectoría del sistema y tiene la prerrogativa de resolver las controversias de acuerdo a lo ya establecido en el Decreto Legislativo 1023 con sus normas modificatorias, y garantiza desde su elección como órgano técnico su respectiva autonomía, imparcialidad y profesionalismo. (p.2).

1.2.2. La potestad sancionadora de la administración Pública

Ruiz (2018) desarrolló algunas contemplaciones fundamentales respecto de la potestad sancionadora de la Administración Pública:

- Todas las sanciones administrativas vendrían a ser de naturaleza dual, en dado que son **represivas**, en la medida en que castiga al administrativo que, por acción y omisión, atentaría en contra del ordenamiento jurídico, y sería **disuasiva**, dado que su existencia tendría que dirigir el comportamiento del servidor al cumplimiento con sus obligaciones en la Administración Pública.
- A fin de que la sanción administrativa cumpla el objetivo de disuadir y reprimir el incumplimiento, este deber ser proporcional a la infracción cometida, tanto en el grado de afectación a los intereses tutelados de forma jurídica como en cuanto a su **probabilidad de detención**, y más onerosa que el deber incumplido.

- Al crear una infracción, el legislador deber determinar su sanción correspondiente y estructurar el procedimiento que se continuará para la imposición de esta, no debería soslayar los límites para el ejercicio del ius puniendi ha fijado la **Constitución Política**, recogidos en el LPAG como principios que son aplicables al procedimiento administrativo sancionador. (p.2).

1.2.3. Procedimiento Administrativo disciplinario Sancionador de la Ley N° 30057, Ley Del Servicio Civil

Ley del Servicio Civil N 30057 (2014) Según el Decreto Supremo 040-2014-PCM se aprueba el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil No. 30057 que en su Artículo 106, precisa las fases del procedimiento administrativo disciplinario que a la letra dice:

El procedimiento administrativo disciplinario cuenta con dos fases: la instructiva y la sancionadora.

- a) Fase instructiva: Esta fase está a cargo del órgano instructor y abarca las actuaciones que conducen a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria. Se da inicio con la notificación al servidor civil de la comunicación que define el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, al brindarle un plazo de cinco (05) días hábiles para poder presentar su respectivo descargo, plazo que podría prorrogarse. Vencido dicho plazo, el órgano instructor realizará el respectivo análisis e indagaciones necesarias a fin de establecer la existencia de la responsabilidad imputada al servidor civil, recomendando al órgano sancionador la respectiva sanción a ser impuesta, si correspondiera.
- b) Fase sancionadora: Esta fase se encuentra a cargo del órgano sancionador que abarcaría desde la entrega del informe del órgano instructor, hasta la emisión misma de la comunicación que dispone la declaración de no a lugar, determinando en este último caso, el respectivo archivo del

procedimiento. El órgano sancionador deberá emitir la comunicación y pronunciarse acerca de la comisión de la infracción imputada al servidor civil, dentro de los diez (10) días hábiles siguiente de haber realizado la recepción del informe del órgano instructor, que puede ser prorrogable hasta por diez (10) días hábiles adicionales, con el deber de sustentar esa decisión.

Desde el inicio del procedimiento administrativo disciplinario hasta la respectiva notificación de la comunicación que podría determinar el archivamiento del procedimiento o imponer una sanción, no puede transcurrir un plazo mayor a un (01) año calendario. (p.152).

1.2.4. Autoridades Intervinientes en el Procedimiento Administrativo Disciplinario

En lo que respecta a las autoridades encargadas de intervenir en el Proceso Administrativo Disciplinario PAD, el Artículo 92° de la Ley Servir, señala que son los siguientes:

- Jefe inmediato del presunto infractor
- Jefe de Recursos Humanos o quien haga de sus veces
- Titular de Entidad
- Tribunal del Servicio Civil

La intervención de estos se da en atención a algunas condiciones de la falta administrativa disciplinaria cometida, siendo para su intervención la siguiente:

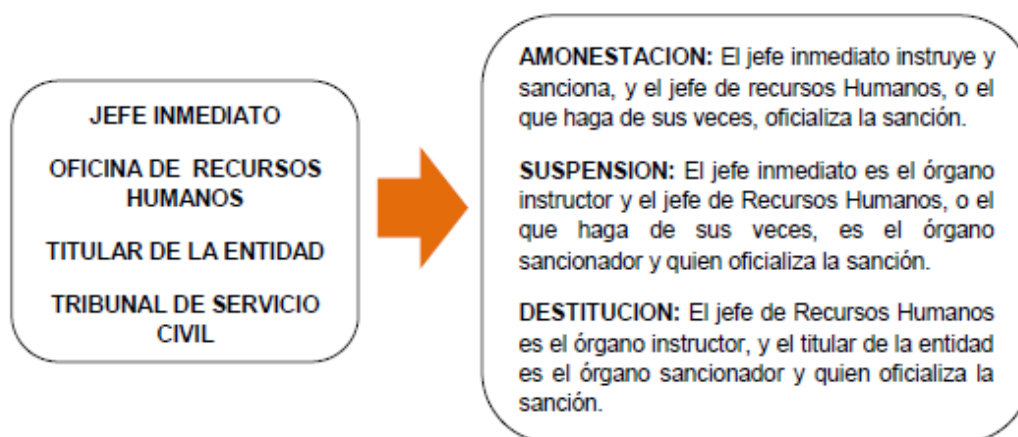


Figura 2 Autoridades Intervinientes en el PAD

Fuente: Artículo 93° del Reglamento de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.

De igual manera, en lo referente a las autoridades encargadas del trámite del Proceso Administrativo Disciplinario PAD, cuentan con el apoyo y la ayuda de una Secretaría Técnica, integrada por uno o más servidores, con las siguientes funciones:

- Precalificación y documentación de todas las etapas del PAD
- Recepción y atención de denuncias
- Tramitación de informes de control del PAD
- Elaboración de informes de precalificación
- Apoyo en las etapas del PAD

1.2.5. Sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario

Se trata de un instrumento que ejerce la Administración Pública, que busca reprimir el accionar contrario al ordenamiento jurídico.

El régimen disciplinario que contempla la Ley del Servicio Civil, fija 3 tipos de sanciones, de igual forma las sanciones impuestas dejarán constancia en el legajo de los servidores, con las siguientes sanciones.

1.2.5.1. Amonestación

En caso que esta sea de forma verbal la da el jefe inmediato de manera reservada y personal, y si se da de forma escrita, esta se realiza previo Procedimiento Administrativo Disciplinario e impuesta por el jefe inmediato.

1.2.5.2. Suspensión

Es aplicable hasta por doce meses, previa tramitación de un Procedimiento Administrativo Disciplinario. La sanción en ciernes se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos y la apelación la resolvería el Tribunal del Servicio Civil.

1.2.5.3. Destitución

Es aplicable previo Proceso Administrativo Disciplinario por el jefe de recursos humanos, quien podría proponer la medida a adoptar con la aprobación del titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta.

La sanción de destitución es oficializada por resolución firmada por el titular de la entidad y la apelación la resuelve el Tribunal del Servicio Civil.

1.2.6. El PAD con las ramas del Derecho Civil y Penal

A este respecto y acuerdo al Informe Técnico No. 290-2016-SERVIR/GPGSC, detalla que en la Ley Servir queda reconocido el principio de autonomía de responsabilidad, que podría quedar definida como las responsabilidades que en la que concurre la conducta de los servidores y funcionarios públicos.

En tal sentido, en el Artículo 91° del Reglamento de la Ley Servir, se define que la responsabilidad penal o civil del servidor infractor, se da sin perjuicio de las sanciones que podría ser emitido con carácter administrativo de acuerdo a lo que corresponda, sin perjuicio de la responsabilidad en la que pueda incurrir, así sea penal o civil.

En otras palabras, se podría deducir que las responsabilidades civiles o penales en que puedan incurrir los servidores públicos, serán impulsadas de acuerdo al fuero respectivo sobre aquellas acciones de naturaleza legal que correspondan.

En materia penal, se infiere de acuerdo a los actos tipificados por el ordenamiento como delitos cometidos al interior de la Administración Pública y el PAD en materia civil, estable que el procedimiento administrativo disciplinario y el proceso judicial, buscan determinar la infracción de dos bienes jurídicos de diferente índole.

1.2.7. Artículo III.- Principios del procedimiento administrativo.

Según la Ley N° 27444. Ley del Procedimiento Administrativo General. El procedimiento administrativo se sustenta primordialmente en los siguientes principios:

1. Principio de legalidad. Las autoridades administrativas tienen que actuar con respeto de la Constitución, el derecho y la ley, con las facultades que le estén atribuidas de acuerdo a los fines para los cuales les fueron conferidas.
2. Principio del debido procedimiento. Los administrados gozan de todas las garantías y derechos inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprendería el derecho a exponer sus argumentos, a producir y ofrecer pruebas y a obtener una fundada y motivada en el derecho.
3. Principio de impulso de oficio. Las autoridades deben impulsar y dirigir de oficio el procedimiento y ordenar la práctica o realización de los actos que resulten convenientes para la resolución y esclarecimiento de las cuestiones necesarias.
4. Principio de razonabilidad. Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando califiquen infracciones, creen obligaciones, establezcan restricciones o impongan sanciones a los administrados, deben estar adaptadas dentro

de los límites de la facultad atribuida, manteniendo la debida proporcionalidad entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, para que respondan a lo básicamente necesario para la satisfacción de su cometido.

5. Principio de imparcialidad. La autoridad administrativa actúa sin ninguna clase de discriminación entre los administrados, al otorgarles tutela y tratamientos igualitarios frente al procedimiento, y resuelve conforme al ordenamiento jurídico y con atención al interés general.
6. Principio de informalismo. Las normas de los procedimientos deberían ser interpretadas de manera favorable a admisión y decisión final de la pretensión de los administrados, de manera que sus intereses y derechos no queden afectados por las exigencias de aspectos formales que puedan ser subsanados al interior del procedimiento, siempre que tal excusa no afecte el interés público o derechos de terceros.
7. Principio de presunción de veracidad. En la tramitación del procedimiento administrativo, se presume que los documentos y declaraciones formuladas por los administrativos en la manera descrita por esta ley, responderían a la verdad de los hechos que ellos afirman. Tal presunción admite prueba en contrario.
8. Principio de conducta procedimental. Las autoridades administrativas, los administrados, sus abogados o sus representantes y, en general, todos los participantes del procedimiento, desarrollan sus respectivos actos procedimentales guiados por el respeto entre sí, la buena fe y la colaboración. Ninguna relación del procedimiento administrativo podría interpretarse de manera tal que ampare alguna conducta contra la buena fe procesal.
9. Principio de celeridad. Aquellos que participan en el procedimiento, deberían ajustar su actuación de manera tal que se dote al trámite de la máxima dinámica posible, para evitar actuaciones procesales que entrapen su

desenvolvimiento o constituyan meros formalismos, con la finalidad de alcanzar una decisión en tiempo razonable, sin que ello releve a las autoridades del respeto al debido procedimiento o llegue a vulnerar el ordenamiento.

10. Principio de eficacia. Aquellos sujetos del procedimiento administrativo tienen que hacer prevalecer el cumplimiento del objetivo del acto procedimental, acerca de aquellos formalismos cuya realización no llegue a incidir en su validez, no disminuyan las garantías del procedimiento, no determinen aspectos importantes en la decisión final, ni causen indefensión a los administrados.
11. Principio de verdad material. En el procedimiento, la autoridad administrativa competente tendrá que verificar de manera plena los hechos que sirven de motivo para sus decisiones, por lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley, incluso cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ella.
12. Principio de participación. Las autoridades deberían proporcionar las condiciones a todos los administrados a fin de acceder a la información que administren, sin expresión de causa, salvo aquellas que puedan afectar la intimidad personal, las que expresamente sean excluidas por la ley o las vinculadas a la seguridad nacional; y alargar las posibilidades de participación de los administrados y de sus representantes, en todas aquellas decisiones públicas que les puedan afectar, a través de cualquier sistema que permita la difusión, la presentación de opinión y el servicio de acceso a la información.
13. Principio de simplicidad. Todos los trámites establecidos por la autoridad administrativa tendrán que ser sencillos, con la eliminación de toda complejidad innecesaria; a decir, los requisitos exigidos tendrán que ser proporcionales y racionales a los fines que se persigue cumplir.

14. Principio de uniformidad. La autoridad administrativa tendrá que establecer requisitos similares para trámites similares, y garantizar que las excepciones a los principios generales no serán transformadas en la regla general. Toda diferenciación tendrá que estar basada en objetivos y criterios debidamente sustentados.
15. Principio de predictibilidad. La autoridad administrativa tendrá que brindar a los administrados o a sus representantes información completa, confiable y veraz acerca de cada trámite, de manera tal que, a su inicio, el administrado pueda tener conciencia certera de cuál será el resultado final que llegará a obtener.
16. Principio de privilegio de controles posteriores. La tramitación de los procedimientos administrativos estará sustentada en la aplicación de la fiscalización posterior; y la autoridad administrativa se reservará el derecho de comprobar la veracidad de la información presentada, el cumplimiento de la normatividad sustantiva y la aplicación de sanciones pertinentes en caso que la información presentada carezca de veracidad. (p. 1-2)

1.2.8. Las faltas

Nunja García J (2016) “Son faltas de carácter disciplinario que según su gravedad pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo” (p. 57). Así mis (Mellado Ruiz L) menciona que:

Las faltas son sancionadas de acuerdo a la gravedad. El régimen disciplinario está comprendido por un conjunto de recursos administrativos y normas que buscan prevenir la comisión de faltas y proteger los derechos de los servidores civiles. Asimismo, indicó que cuenta con principios de potestad disciplinaria, entre los cuales figuran la razonabilidad y la inmediatez. Refirió que se requiere proporcionalidad de la sanción con la falta cometida y la oportunidad de aplicación. (p.58).

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

(Texto según el artículo 229 de la Ley N° 27444, modificado según el artículo 2 Decreto Legislativo N° 1272) Todas las disposiciones contenidas en este capítulo se aplican con carácter supletorio a los procedimientos establecidos en las leyes especiales, incluyendo a los tributarios, los que deben observar de manera necesaria los principios de la potestad sancionadora administrativa a que se refiere el Artículo 248, así como las garantías previstas y la estructura para el procedimiento administrativo sancionador.

Artículo 248. Principios de la potestad sancionadora administrativa La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

1. **Legalidad.** Sólo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado, las que en ningún caso habilitarán a disponer la privación de libertad.
2. **Debido procedimiento.** No se pueden imponer sanciones sin que se haya tramitado el procedimiento respectivo, respetando las garantías del debido procedimiento. Los procedimientos que regulen el ejercicio de la potestad sancionadora deben establecer la debida separación entre la

fase instructora y la sancionadora, encomendándolas a autoridades distintas.

3. **Razonabilidad.** Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Sin embargo, las sanciones a ser aplicadas deben ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, observando los siguientes criterios que se señalan a efectos de su graduación:
 - a) El beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción;
 - b) La probabilidad de detección de la infracción;
 - c) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido;
 - d) El perjuicio económico causado;
 - e) La reincidencia, por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción.
 - f) Las circunstancias de la comisión de la infracción; y
 - g) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor.
4. **Tipicidad.** Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria. A través de la tipificación de infracciones no se puede imponer a los administrados el cumplimiento de obligaciones que no estén previstas previamente en una norma legal o reglamentaria,

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

5. **Irretroactividad.** Son aplicables las disposiciones sancionadoras vigentes en el momento de incurrir el administrado en la conducta a sancionar, salvo que las posteriores le sean más favorables. Las disposiciones sancionadoras producen efecto retroactivo en cuanto favorecen al presunto infractor o al infractor, tanto en lo referido a la tipificación de la infracción como a la sanción y a sus plazos de prescripción, incluso respecto de las sanciones en ejecución al entrar en vigor la nueva disposición.
6. **Concurso de Infracciones.** Cuando una misma conducta califique como más de una infracción se aplicará la sanción prevista para la infracción de mayor gravedad, sin perjuicio que puedan exigirse las demás responsabilidades que establezcan las leyes.
7. **Continuación de infracciones.** Para determinar la procedencia de la imposición de sanciones por infracciones en las que el administrado incurra en forma continua, se requiere que hayan transcurrido por lo menos treinta (30) días hábiles desde la fecha de la imposición de la última sanción y que se acredite haber solicitado al administrado que demuestre haber cesado la infracción dentro de dicho plazo. Las entidades, bajo sanción de nulidad, no podrán atribuir el supuesto de continuidad y/o la imposición de la sanción respectiva, en los siguientes casos:
 - a) Cuando se encuentre en trámite un recurso administrativo interpuesto dentro del plazo contra el acto administrativo mediante el cual se impuso la última sanción administrativa.

- b) Cuando el recurso administrativo interpuesto no hubiera recaído en acto administrativo firme.
 - c) Cuando la conducta que determinó la imposición de la sanción administrativa original haya perdido el carácter de infracción administrativa por modificación en el ordenamiento, sin perjuicio de la aplicación de principio de irretroactividad a que se refiere el inciso 5.
8. **Causalidad.** La responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable.
 9. **Presunción de licitud.** Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario.
 10. **Culpabilidad.** La responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva.
 11. **Non bis in idem.** No se podrán imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento. Dicha prohibición se extiende también a las sanciones administrativas, salvo la concurrencia del supuesto de continuación de infracciones a que se refiere el inciso 7.

Mellado Ruiz L (2017) “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”. (p.43)

Así mismo, Nunja García J (2016) en el Marco Jurídico que Regula la Carrera Publica (Servir)- Meritocracia en el Estado, Lima – Perú, menciona que:

Son faltas de carácter disciplinarias que según su gravedad pueden ser sancionadas con cese temporal o con destitución,

previo proceso 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 mínimo. (p. 58)

Haro Carranza J (2018) “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 proceso” (p.22)

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 estado. Las comisiones de una falta dan lugar a la aplicación de la sanción correspondiente, todo servidor queda sujeto al régimen de sanciones. (Íbidem)

(D.S. N° 005-90-PCM) 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 correspondiente.

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 son 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. (p.153)

a. Incumplimiento injustificado del horario de trabajo

Ossorio y Florit M & Cabanellas de las cuevas G (1987), en el Diccionario Jurídico, (1986). Menciona que:

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. (p.564)

b. Irregularidades en el contrato

(EVM_N_030_2020_MINEDU, 2020) Que regula los procesos de contratación administrativa y de servicios que se desarrollan en el marco de la presente Norma Técnica se llevan a cabo respetando e implementando todas las acciones y etapas del proceso de contratación CAS establecidos en el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 aprobado mediante el Decreto Supremo N° 075 – 2008-PCM; el Decreto Supremo N° 003-2008-TR los instrumentos CAS aprobados mediante Resolución N° 007-2011-SERVIR/PE y demás Normas aplicables a la materia. (p.4) Consta de las siguientes etapas:

- Etapa preparatoria
- Etapa de convocatoria
- Etapa de selección
- Etapa de suscripción y Registro de contrato

c. Hostigamiento Sexual

Según el Diario Oficial el peruano (2019) En la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE Reglamenta los Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas:

Es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias. (p.2)

Así mismo, menciona las formas de hostigamiento sexual, que son las siguientes:

- a) Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las cuales se exija de forma explícita o implícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
- c) Uso de términos de naturaleza connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas.
- f) Cualquier otra conducta que encaje en el concepto de hostigamiento sexual. (p. 3)

La configuración del hostigamiento sexual no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso.

El hostigamiento sexual se configura independientemente si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y el/la hostigador/a si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada de trabajo o formativa similar; o si este ocurre o no en el lugar de trabajo, ambientes formativos o similares. (p. 3)

1.3. Definición de Términos Básicos

Procedimiento administrativo

Anaya Andrade J & Muñoz Zavaleta J (2018) Consiste en una serie de pasos que permitirán que los ciudadanos puedan sentirse al amparo de la ley de su país y ante cualquier duda puedan reclamar al organismo del Estado. Sirve para garantizar la actuación administrativa, la cual no puede ser arbitraria y discrecional debido a que debe someterse a las reglas del procedimiento. (p.30)

Procedimiento administrativo disciplinario

Muñoz (2018) Conjunto de actos y diligencias tramitados en las entidades, conducentes a la emisión de un acto que produzca efectos jurídicos individuales o individualizables sobre intereses, obligaciones o derechos de los servidores públicos. Este acto impondrá una sanción administrativa, o archivará el procedimiento iniciado. (p.28)

Ley Servir

Ley del Servicio Civil N 30057, (2014) Establece un régimen único y exclusivo para a las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas. (p.7)

Falta administrativa

(D.S. N° 005-90-PCM) 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 correspondiente.

Sanción

Es la consecuencia que tiene una conducta que constituya una infracción para la norma jurídica. Dependiendo del tipo de infracción, puede haber sanciones penales, civiles o administrativas. (**VERSIÓN ACTUALIZADA DE LA DIRECTIVA N° 02-2015-SERVIR/GPGSC**)

CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS

2.1. Formulación de hipótesis

Hipótesis general

No existe una correcta aplicación de los principios rectores del procedimiento administrativo en los procesos administrativos disciplinarios en los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019.

Hipótesis específicas

La aplicación de los principios rectores del procedimiento administrativo en los procedimientos administrativos disciplinarios de la ley servir 30057 en los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019 no es adecuada.

La falta administrativa que tiene mayor incidencia en los trabajadores administrativos de la dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019, es el incumplimiento injustificado del horario de trabajo.

No se cumple la observancia de los principios rectores del PAD en los procesos administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019.

2.2. Variables

Variable independiente: Procedimiento disciplinario sancionador

- Principio de legalidad
- Principio del debido proceso
- Principio de razonabilidad
- Principio de Tipicidad
- Principio de Irretroactividad
- Principio de Concurso de Infracciones

- Principio de continuación de infracciones
- Principio de causalidad
- Principio de presunción de licitud

Variable dependiente: Faltas administrativas

- Incumplimiento injustificado del horario de trabajo
- Irregularidades en el contrato
- Acoso sexual

2.3. Operacionalización

Variable	Dimensiones	Indicadores	Tipo de variable
Variable independiente: Procedimiento disciplinario sancionador	1. Principio de legalidad	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	Nominal
	2. Principio del debido proceso	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	Nominal
	3. Principio de razonabilidad	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	Nominal

		<p>carga coactiva de la pena y el fin.</p> <p>6. La sanción cumpla su finalidad represiva y preventiva</p>	
	4. Principio de Tipicidad	<p>1. La conducta incurrida este tipificada como falta.</p> <p>2. El reglamento interno de trabajo delimita las faltas de carácter disciplinario para las faltas leves.</p> <p>3. Que la conducta haya omitido cumplir con sus funciones establecidas en el MOF de la institución.</p> <p>4. La comisión de la falta contravine principios y deberes.</p>	Nominal
	5. Principio de Irretroactividad	<p>1. La conducta infractora ha sido cometida dentro de la vigencia de la ley 30057.</p> <p>2. Se puede aplicar una sanción menos grave.</p>	Nominal
	6. Principio de Concurso de Infracciones	<p>1. Se identifica más faltas.</p> <p>2. Que la sanción impuesta sea por la falta de mayor gravedad.</p> <p>3. Que a un servidor se le atribuya más de una falta.</p>	Nominal
	7. Principio de continuación de infracciones	<p>1. Se verifican los antecedentes.</p> <p>2. Se revisan de las fichas escalafonarias.</p> <p>3. Se realiza el cumplimiento de una sanción.</p>	Nominal
	8. Principio de causalidad	<p>1. Identificación del infractor.</p> <p>2. Existe un contrato vigente, o que no haya transcurrido más de dos años.</p> <p>3. Existe un vínculo con la institución.</p>	Nominal
	9. Principio de presunción de licitud	<p>1. Buena fe</p>	Nominal

		<ul style="list-style-type: none"> 2. Que la omisión haya evitado una falta de mayor gravedad. 3. Que la conducta infractora sea consecuencia de un tercero. 4. Respeto de los deberes. 5. En cumplimiento de las funciones encomendadas. 	
Variable dependiente: Faltas administrativas	1. Incumplimiento injustificado del horario de trabajo	<ul 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 	Nominal
	2. Irregularidades en el contrato	<ul style="list-style-type: none"> 1. No existe una correcta revisión del expediente. 2. Presentación de documentación falsa. 3. La comisión no hace cruce de información. 4. Se realizan contratos a familiares de la comisión. 5. Realizan contratos sin el perfil requerido. 6. Incumplimiento de plazos de los contratos. 	Nominal
	3. Hostigamiento sexual	<ul style="list-style-type: none"> 1. Promesa implícita 2. Amenazas 3. Insinuaciones sexuales 4. Tocamientos 5. Trato ofensivo u hostil 	Nominal

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

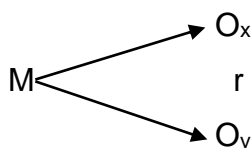
El tipo de investigación es cuantitativa.

El diseño será descriptivo correlacional.

El diseño de investigación que se utilizará en el estudio fue el no experimental del tipo transeccional correlacional.

Será el no experimental porque no se manipulará deliberadamente la variable independiente: procedimiento disciplinario sancionador de la ley servir 30057, sino que se observará los hechos tal como se dan en su contexto natural, para luego analizarlo.

Será del tipo transeccional correlacional porque se recolectará los datos de las variables procedimiento disciplinario sancionador de la ley servir 30057 y faltas administrativas en un solo momento y en un tiempo único, luego se describirá el comportamiento de cada una de las variables y después se establecerá las relaciones entre las variables en estudio. (Hernández, R. Fernández, C. Baptista, P. 2006: p. 206)



Significado de los símbolos

M = Muestra de estudio

O_x, O_y = Observación en cada una de las variables

r = Relación entre las variables observadas

3.2. Diseño muestral

3.2.1. Población

Está constituida por los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto que tienen proceso administrativo los cuales hacen un total de 25 expedientes.

3.2.2. Muestra

La muestra no será necesario determinar mediante la fórmula, porque se trabajará con el 100% de la población, es decir los 25 expedientes que pertenecen al año 2019.

3.3. Técnicas, instrumentos y procedimientos

3.3.1. Técnica

La técnica será el análisis documental de los expedientes del personal que se encuentran en proceso administrativo de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019.

3.3.2. Instrumento

Se utilizará la ficha de registro para determinar la falta y el nivel de aplicación del procedimiento administrativo y disciplinario en los expedientes del año 2019.

3.3.3. Procedimiento de recolección de datos

- Se solicitará permiso al Director de la Dirección Regional de Educación de Loreto
- Se coordinará con el Jefe la oficina STOIPAD Secretaría Técnica de los órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario.
- Se realizará la validación de los instrumentos.
- Se aplicará el instrumento de evaluación

3.4. Procesamiento y análisis de la información

La información se procesará en una hoja de cálculo Excel para Windows, se exportará al programa SPSS 17.0 para Windows. Se calculará las frecuencias, porcentajes, media, moda y mediana.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Análisis Univariado

4.1.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos de la variable: Procedimiento disciplinario sancionador

Tabla N° 1. Análisis de la dimensión principio de legalidad en el procedimiento disciplinario sancionador de la Ley Servir N°30057 en los procesos administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019.

Procedimiento disciplinario sancionador de la Ley Servir N°30057		SÍ (51-100%)		NO (0-50%)		TOTAL	
		F	%	f	%	f	%
Dimensión principio de legalidad							
1	Prevalencia de la ley	20	80	5	20	25	100
2	Sometimiento del Poder Público	18	72	7	28	25	100
3	Ejercicio de potestades	19	76	6	24	25	100
4	Autorización previa	19	76	6	24	25	100
5	Autorizado en forma expresa	18	72	7	28	25	100
6	Las sanciones impuestas, están previstas por norma expresa.	20	80	5	20	25	100
PROMEDIO (\bar{x})		19	76	6	24	25	100

Fuente: Base de datos de los autores

INTERPRETACIÓN

En el Cuadro N°1, se observa los resultados de la dimensión principio de legalidad en los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019 y es como sigue:

Del promedio (\bar{x}) de 25 (100%) expedientes, 19 (76%) no, se aplicó el principio de legalidad y 6 (24%) si se aplicó el principio de legalidad. Concluyendo que no se aplicó el principio de legalidad en el procedimiento disciplinario y sancionador de la Ley Servir N°30057 en los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019.

Tabla N° 2. Análisis de la dimensión debido proceso en el procedimiento disciplinario sancionador de la Ley Servir N°30057 en los procesos administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019.

Procedimiento disciplinario sancionador de la Ley Servir N°30057		SÍ (51-100%)		NO (0-50%)		TOTAL	
		F	%	f	%	f	%
1	Debida notificación	18	72	7	28	25	100
2	Plazo razonable	16	64	9	36	25	100
3	Acceso al expediente	19	76	6	24	25	100
4	Argumentos de defensa	20	80	5	20	25	100
5	Ofrecer y producir pruebas	18	72	7	28	25	100
6	Investigado por una autoridad competente	17	68	8	32	25	100
PROMEDIO (\bar{x})		18	72	7	28	25	100

Fuente: Base de datos de los autores

INTERPRETACIÓN

En el Cuadro N°2, se observa los resultados de la dimensión debido proceso en los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019 y es como sigue:

Del promedio (\bar{x}) de 25 (100%) expedientes, 18 (72%) no tuvieron un debido proceso y 7 (28%) si tuvieron un debido proceso.

Concluyendo que no tuvieron un debido proceso disciplinario y sancionador de la Ley Servir N°30057 los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019.

Tabla N° 3. Análisis de la dimensión principio de razonabilidad en el procedimiento disciplinario sancionador de la Ley Servir N°30057 en los procesos administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019.

Procedimiento disciplinario sancionador de la Ley Servir N°30057		SÍ (51-100%)		NO (0-50%)		TOTAL	
Dimensión principio de razonabilidad		F	%	f	%	f	%
1	Regla de moderación y funcionalidad	19	76	6	24	25	100
2	Adecuada aplicación de las medidas sancionadoras	17	68	8	32	25	100
3	Correspondencia entre la infracción y la sanción	18	72	7	28	25	100
4	Medidas aptas para alcanzar los fines que la justifican	17	68	8	32	25	100
5	Previo juicio de ponderación entre la carga coactiva de la pena y el fin	19	76	6	24	25	100
6	La sanción cumpla su finalidad represiva y preventiva	17	68	8	32	25	100
PROMEDIO (□)		18	71	7	29	25	100

Fuente: Base de datos de los autores

INTERPRETACIÓN

En el Cuadro N°3, se observa los resultados de la dimensión principio de razonabilidad en los procesos administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto 2019 y es como sigue:

Del promedio (\bar{x}) de 25 (100%) expedientes, 18 (71%) no, se aplicó el principio de razonabilidad y 7 (29%) si se aplicó el principio de razonabilidad.

Concluyendo que no se aplicó el principio de razonabilidad en el procedimiento disciplinario y sancionador de la Ley Servir N°30057 en los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019.

Tabla N° 4. Análisis de la dimensión principio de tipicidad en el procedimiento disciplinario sancionador de la Ley Servir N°30057 en los procesos administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019.

Procedimiento disciplinario sancionador de la Ley Servir N°30057		SÍ (51-100%)		NO (0-50%)		TOTAL	
Dimensión principio de tipicidad		F	%	f	%	f	%
1	La conducta incurrida este tipificada como falta.	19	76	6	24	25	100
2	El reglamento interno de trabajo delimita las faltas de carácter disciplinario para las faltas leves.	17	68	8	32	25	100
3	Que la conducta haya omitido cumplir con sus funciones establecidas en el MOF de la institución.	18	72	7	28	25	100
4	La comisión de la falta contravine principios y deberes.	17	68	8	32	25	100
PROMEDIO (\bar{x})		18	71	7	29	25	100

Fuente: Base de datos de los autores

INTERPRETACIÓN

En el Cuadro N°4, se observa los resultados de la dimensión principio de tipicidad en los procesos administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019 y es como sigue:

Del promedio (\bar{x}) de 25 (100%) expedientes, 18 (71%) no, se aplicó el principio de tipicidad y 7 (29%) si se aplicó el principio de tipicidad.

Concluyendo que no se aplicó el principio de tipicidad en el procedimiento disciplinario y sancionador de la Ley Servir N°30057 en los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019.

Tabla N° 5. Análisis de la dimensión principio de irretroactividad en el procedimiento disciplinario sancionador de la Ley Servir N°30057 en los procesos administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019.

Procedimiento disciplinario sancionador de la Ley Servir N°30057		SÍ (51-100%)		NO (0-50%)		TOTAL	
Dimensión principio de irretroactividad		F	%	f	%	f	%
1	La conducta infractora ha sido cometida dentro de la vigencia de la ley 30057.	19	76	6	24	25	100
2	Se puede aplicar una sanción menos grave.	17	68	8	32	25	100
PROMEDIO (\bar{x})		18	72	7	28	25	100

Fuente: Base de datos de los autores

INTERPRETACIÓN

En el Cuadro N°5, se observa los resultados de la dimensión principio de irretroactividad en los procesos administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019 y es como sigue:

Del promedio (\bar{x}) de 25 (100%) expedientes, 18 (72%) no, se aplicó el principio de irretroactividad y 7 (28%) si se aplicó el principio de irretroactividad.

Concluyendo que no se aplicó el principio de irretroactividad en el procedimiento disciplinario y sancionador de la Ley Servir N°30057 en los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019.

Tabla N° 6. Análisis de la dimensión principio de concurso de infracciones en el procedimiento disciplinario sancionador de la Ley Servir N°30057 en los procesos administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019.

Procedimiento disciplinario sancionador de la Ley Servir N°30057		SÍ (51-100%)		NO (0-50%)		TOTAL	
Dimensión principio de Concurso de Infracciones		F	%	f	%	f	%
1	Se identifica más faltas.	19	76	6	24	25	100
2	Que la sanción impuesta sea por la falta de mayor gravedad.	17	68	8	32	25	100
3	Que a un servidor se le atribuya más de una falta.	19	76	6	24	25	100
PROMEDIO (\bar{x})		18	73	7	27	25	100

INTERPRETACIÓN

En el Cuadro N°6, se observa los resultados de la dimensión principio de concurso de infracciones en los procesos administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019 y es como sigue:

Del promedio (\bar{x}) de 25 (100%) expedientes, 18 (73%) no, se aplicó el principio de concurso de infracciones y 7 (27%) si se aplicó el principio de concurso de infracciones.

Concluyendo que no se aplicó el principio de concurso de infracciones en el procedimiento disciplinario y sancionador de la Ley Servir N°30057 en los procesos administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019.

Tabla N° 7. Análisis de la dimensión principio de continuación de infracciones en el procedimiento disciplinario sancionador de la Ley Servir N°30057 en los procesos administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019.

Procedimiento disciplinario sancionador de la Ley Servir N°30057		SÍ (51-100%)		NO (0-50%)		TOTAL	
Dimensión principio de continuación de Infracciones		F	%	f	%	f	%
1	Se verifican los antecedentes.	19	76	6	24	25	100
2	Se revisan de las fichas escalafonarias.	17	68	8	32	25	100
3	Se realiza el cumplimiento de una sanción.	19	76	6	24	25	100
PROMEDIO (\bar{x})		18	73	7	27	25	100

INTERPRETACIÓN

En el Cuadro N°7, se observa los resultados de la dimensión principio continuación de infracciones en los procesos administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019 y es como sigue:

Del promedio (\bar{x}) de 25 (100%) expedientes, 18 (73%) no, se aplicó el principio de continuación de infracciones y 7 (27%) si se aplicó el principio de continuación de infracciones.

Concluyendo que no se aplicó el principio de continuación de infracciones en el procedimiento disciplinario y sancionador de la Ley Servir N°30057 en los procesos administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019.

Tabla N° 8. Análisis de la dimensión principio de causalidad en el procedimiento disciplinario sancionador de la Ley Servir N°30057 en los procesos administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019.

Procedimiento disciplinario sancionador de la Ley Servir N°30057		SÍ (51-100%)		NO (0-50%)		TOTAL	
Dimensión principio de causalidad		F	%	f	%	f	%
1	Identificación del infractor.	19	76	6	24	25	100
2	Existe un contrato vigente, o que no haya transcurrido más de dos años.	17	68	8	32	25	100
3	Existe un vínculo con la institución.	20	80	5	20	25	100
PROMEDIO (\bar{x})		19	75	6	25	25	100

INTERPRETACIÓN

En el Cuadro N°8, se observa los resultados de la dimensión principio causalidad en los procesos administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019 y es como sigue:

Del promedio (\bar{x}) de 25 (100%) expedientes, 18 (73%) no, se aplicó el principio de causalidad y 7 (27%) si se aplicó el principio de causalidad.

Concluyendo que no se aplicó el principio de causalidad en el procedimiento disciplinario y sancionador de la Ley Servir N°30057 en los procesos administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019.

Tabla N° 9. Análisis de la dimensión principio de presunción de licitud en el procedimiento disciplinario sancionador de la Ley Servir N°30057 en los procesos administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019.

Procedimiento disciplinario sancionador de la Ley Servir N°30057		SÍ (51-100%)		NO (0-50%)		TOTAL	
Dimensión principio de presunción de licitud		F	%	f	%	f	%
1	Buena fe	19	76	6	24	25	100
2	Que la omisión haya evitado una falta de mayor gravedad.	17	68	8	32	25	100
3	Que la conducta infractora sea consecuencia de un tercero.	18	72	7	28	25	100
4	Respeto de los deberes.	20	80	5	20	25	100
5	En cumplimiento de las funciones encomendadas.	19	76	6	24	25	100
PROMEDIO (\bar{x})		19	74	6	26	25	100

INTERPRETACIÓN

En el Cuadro N°9, se observa los resultados de la dimensión principio presunción de licitud en los procesos administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019 y es como sigue:

Del promedio (\bar{x}) de 25 (100%) expedientes, 18 (73%) no, se aplicó el principio de presunción de licitud y 7 (27%) si se aplicó el principio de presunción de licitud.

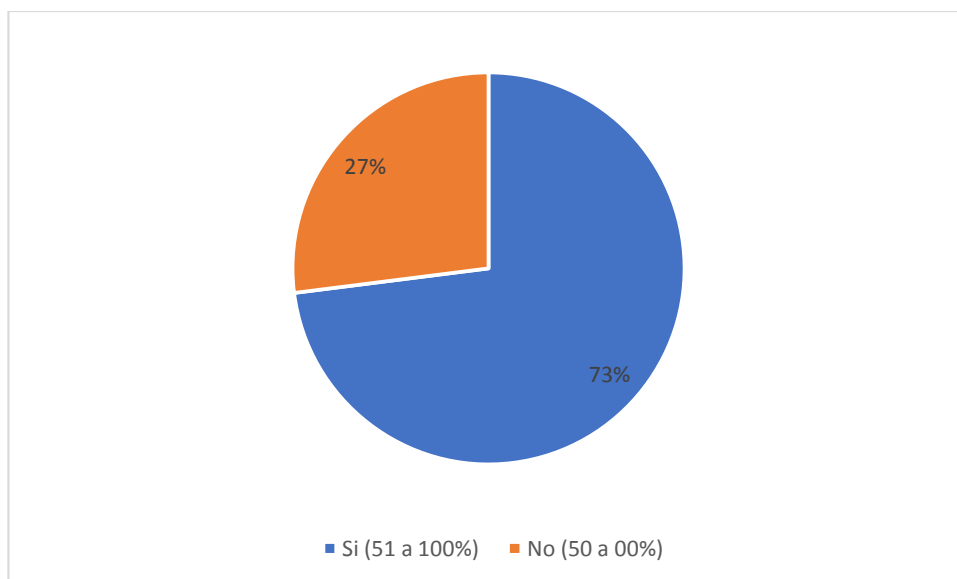
Concluyendo que no se aplicó el principio de presunción de licitud en el procedimiento disciplinario y sancionador de la Ley Servir N°30057 en los procesos administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019.

Tabla N° 10. Análisis de la variable procedimiento disciplinario sancionador de la Ley Servir N°30057 en los procesos administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año del año 2019.

Procedimiento disciplinario sancionador de la Ley Servir N°30057		SÍ (51-100%)		NO (0-50%)		TOTAL	
Dimensiones		F	%	f	%	f	%
1	Principio de legalidad	19	76	6	24	25	100
2	Debido proceso	18	72	7	28	25	100
3	Principio de proporcionalidad	18	71	7	29	25	100
4	Principio de razonabilidad	18	71	7	29	25	100
5	Principio de irretroactividad	18	72	7	28	25	100
6	Principio de Concurso de Infracciones	18	73	7	27	25	100
7	Principio de continuación de Infracciones	18	73	7	27	25	100
8	Principio de causalidad	19	75	6	25	25	100
9	Principio de presunción de inocencia	19	74	6	26	25	100
PROMEDIO (□)		18	73	7	27	25	100

Fuente: Base de datos de los autores

Gráfico N° 1. Análisis de la variable procedimiento disciplinario sancionador de la Ley Servir N°30057 en los procesos administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019.



INTERPRETACIÓN

En el Cuadro N°10, se observa los resultados de la variable procedimiento disciplinario sancionador de la Ley Servir N°30057 en los procesos administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019 y es como sigue:

Del promedio (\bar{x}) de 25 (100%) expedientes, 18 (73%) no, tuvieron un correcto procedimiento disciplinario sancionador de la Ley Servir N°30057 y 7 (27%) si tuvieron un correcto procedimiento disciplinario sancionador de la Ley Servir N°30057.

Concluyendo que los procesos administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019, no se aplicó un adecuado procedimiento disciplinario y sancionador de la Ley Servir N°30057.

Con este resultado se logra el objetivo específico N° 1 Describir cómo es la aplicación del procedimiento disciplinario sancionador de la ley servir 30057

en los colaboradores de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019.

Así mismo se acepta la hipótesis derivada N° 1 que dice La aplicación de los principios rectores del procedimiento administrativo en los procedimientos administrativos disciplinarios de la ley servir 30057 en los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019 no es adecuada.

4.1.2. Presentación, análisis e interpretación de los datos de la variable: Faltas administrativas

Tabla N° 11. Análisis de la dimensión incumplimiento injustificado del horario de trabajo en el procedimiento disciplinario sancionador de la Ley Servir N°30057 en los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019

Faltas administrativas		SÍ (51-100%)		NO (0-50%)		TOTAL	
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Incumplimiento injustificado del horario de trabajo.							
1	Abandono del puesto de trabajo sin autorización	18	72	7	28	25	100
2	Justificación de inasistencia	18	72	7	28	25	100
3	Responsabilidad administrativa	19	76	6	24	25	100
4	Desempeñar sus funciones	20	80	5	20	25	100
5	Incumplimiento de las normas legales	18	72	7	28	25	100
6	Incumplimiento de las normas administrativas	19	76	6	24	25	100
PROMEDIO (\bar{x})		19	75	6	25	25	100

Fuente: Base de datos de los autores

INTERPRETACIÓN

En el Cuadro N°11, se observa los resultados de la dimensión incumplimiento injustificado del horario de trabajo en los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019 y es como sigue:

Del promedio (\bar{x}) de 25 (100%) expedientes, 19 (75%) si, tuvieron incumplimiento injustificado del horario de trabajo 6 (25%) no, tuvieron incumplimiento injustificado del horario de trabajo.

Concluyendo que los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019 tuvieron incumplimiento injustificado del horario de trabajo.

Tabla N° 12. Análisis de la dimensión irregularidades en el contrato en el procedimiento disciplinario sancionador de la Ley Servir N°30057 en los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019.

Faltas administrativas		SÍ (51-100%)		NO (0-50%)		TOTAL	
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Irregularidades en el contrato		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
1	No existe una correcta revisión del expediente.	18	72	7	28	25	100
2	Presentación de documentación falsa.	18	72	7	28	25	100
3	La comisión no hace cruce de información.	20	80	5	20	25	100
4	Se realizan contratos a familiares de la comisión.	17	68	8	32	25	100
5	Realizan contratos sin el perfil requerido.	17	68	8	32	25	100
6	Incumplimiento de plazos de los contratos.	18	72	7	28	25	100
PROMEDIO (\bar{x})		18	72	7	28	25	100

Fuente: Base de datos de los autores

INTERPRETACIÓN

En el Cuadro N°12, se observa los resultados de la dimensión irregularidades en el contrato de los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019 y es como sigue:

Del promedio (\bar{x}) de 25 (100%) expedientes, 18 (72%) si, tuvieron irregularidades en el contrato de trabajo 7 (28%) no tuvieron irregularidades en el contrato de trabajo.

Concluyendo que los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019 si tuvieron irregularidades en el contrato de trabajo.

Tabla N° 13. Análisis de la dimensión hostigamiento sexual en el procedimiento disciplinario sancionador de la Ley Servir N°30057 en los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019.

Faltas administrativas		SÍ (51-100%)		NO (0-50%)		TOTAL	
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
1	Promesa implícita	20	80	5	20	15	100
2	Amenazas	19	76	6	24	15	100
3	Insinuaciones sexuales	19	76	6	24	25	100
4	Tocamientos	18	72	7	28	25	100
5	Trato ofensivo u hostil	18	72	7	28	25	100
PROMEDIO (\bar{x})		19	75	6	25	25	100

Fuente: Base de datos de los autores

INTERPRETACIÓN

En el Cuadro N°13, se observa los resultados de la dimensión acoso sexual en los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019 y es como sigue:

Del promedio (\bar{x}) de 25 (100%) expedientes, 19 (75%) si, tuvieron denuncias por acoso sexual 6 (25%) no tuvieron denuncias por acoso sexual.

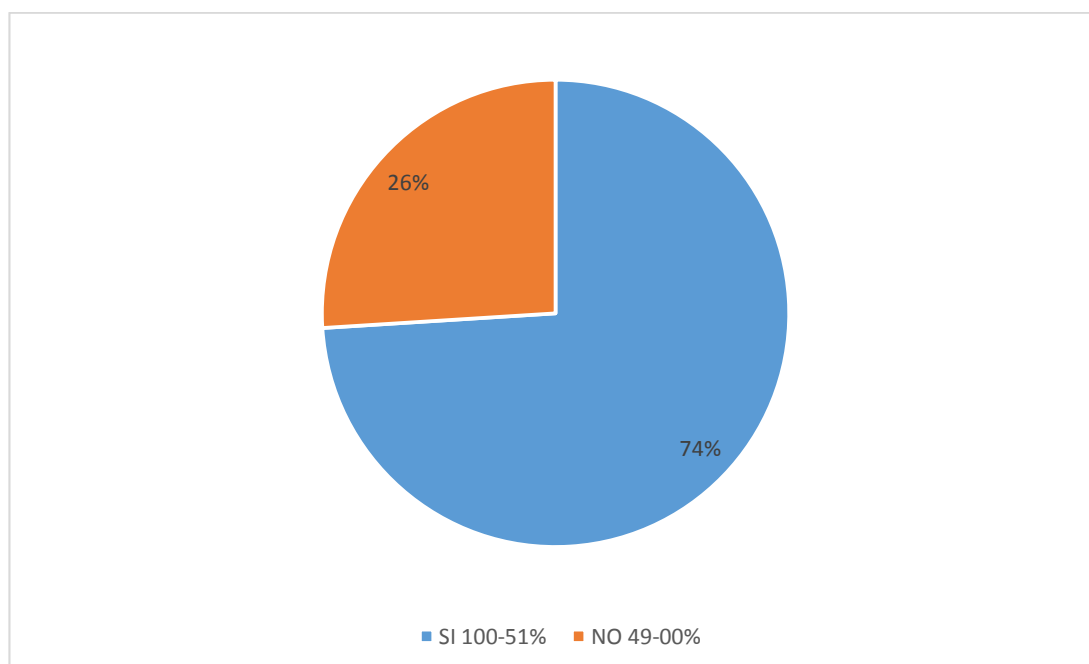
Concluyendo que los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019 si tuvieron denuncias por acoso sexual.

Tabla N° 14. Análisis de la variable faltas administrativas en los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019.

Faltas administrativas		SÍ (51-100%)		NO (0-50%)		TOTAL	
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
1	Incumplimiento injustificado del horario de trabajo	19	75	6	25	25	100
2	Irregularidades en el contrato	18	72	7	28	25	100
3	Hostigamiento sexual	19	75	6	25	25	100
PROMEDIO (□)		19	74	6	26	25	100

Fuente: Base de datos de los autores

Gráfico N° 2. Análisis de la variable faltas administrativas en los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019.



INTERPRETACIÓN

En el Cuadro N°14, se observa los resultados de la variable faltas administrativas en los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019 y es como sigue:

Del promedio (\bar{x}) de 25 (100%) expedientes, 19 (74%) si, tuvieron faltas administrativas y 7 (27%) no tuvieron faltas administrativas.

Concluyendo que los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019, si tuvieron faltas administrativas, teniendo mayor incidencia el incumplimiento injustificado en el horario de trabajo y el acoso sexual.

Con este resultado se logra el objetivo específico N° 2 que dice identificar las faltas administrativas que tienen mayor incidencia en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019.

Así mismo se acepta la hipótesis derivada N° 2 que dice Las faltas administrativas que tienen mayor incidencia en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto en el año 2019, es el incumplimiento injustificado en el horario de trabajo.

4.2. Análisis Bivariado

4.2.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos de las variables:

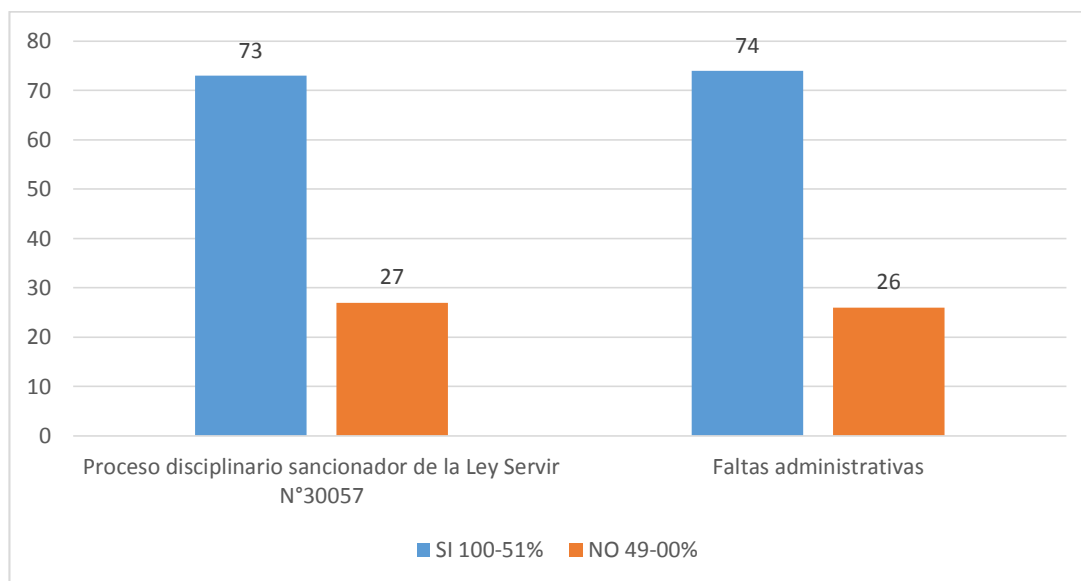
Proceso disciplinario sancionador (X)

Faltas administrativas (Y)

Tabla N° 15. Influencia del Procedimiento disciplinario sancionador de la Ley Servir N°30057 en las faltas administrativas en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto en el año 2019.

VARIABLES		SÍ (51-100%)		NO (0-50%)		TOTAL	
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
1	Procedimiento disciplinario sancionador de la Ley Servir N°30057	18	73	7	27	25	100
2	Faltas administrativas	19	74	6	26	25	100
	PROMEDIO (□)	18.5	73.5	6.5	26.5	25	100

Gráfico N° 3. Influencia del Procedimiento disciplinario sancionador de la Ley Servir N°30057 en las faltas administrativas en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto en el año 2019.



INTERPRETACIÓN

En el Cuadro N°15, se observa los resultados de las variables: Procedimiento disciplinario sancionador de la Ley Servir N°30057 y faltas administrativas en los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019 y es como sigue:

Concluyendo que la variable procedimiento disciplinario sancionador de la Ley Servir N°30057 con 19 (74%) influye en la variable faltas administrativas con 7 (27%) en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019.

Con este resultado se logra el objetivo general que dice: Determinar la inaplicación de los Principios Rectores del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley 30057 en los Procesos Administrativos Disciplinarios de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto año 2019

Así mismo se acepta la hipótesis general que dice: No existe una correcta aplicación de los principios rectores del procedimiento administrativo en los procesos administrativos disciplinarios en los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Al realizar el análisis descriptivo se encontró que en el procedimiento administrativo disciplinario sancionador de la ley servir N° 30057 no se aplicó correctamente los principios rectores representado con un (47%) en los procesos administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019.

Así mismo, se encontró que, en los procesos administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019, no se aplicó correctamente los principios rectores del procedimiento administrativo disciplinario y sancionador según la Ley Servir N°30057 representado con (73%), también tuvieron faltas administrativas, representado con (74%) teniendo mayor incidencia el incumplimiento injustificado en el horario de trabajo (75%) y el hostigamiento sexual (75%).

Estos resultados se comparan con los resultados de Santibañez cuando afirma que el procedimiento administrativo de queja es ineficaz e ineficiente y que el procedimiento administrativo de queja resulta costoso para las partes, así mismo se hace necesaria una reforma al código de procedimientos administrativos a efecto de que se agreguen los medios informáticos necesarios con la finalidad de actualizar el proceso de queja, sin embargo Castellanos afirma que la realización de la justicia material en las relaciones laborales públicas, del principio de igualdad en los términos arriba descritos y el miramiento de la estabilidad en el control judicial correspondiente es posible si la administración pública enfrenta la carga de la prueba en los términos atrás descritos, así mismo Anaya manifiesta que el grado de intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica del H.H.V en el marco de la Ley N° 30057 - Ley de Servicio Civil en el ámbito de los Procedimiento Administrativo Disciplinarios en materia de Destitución es alto, el cual es por su eficaz y eficiente aplicación de la norma y a su vez como órgano asesor de toda Entidad Pública que previamente emite opinión legal a efectos de salvaguardar conflictos e intereses referente a los procedimientos

administrativos disciplinarios en materia de destitución, las mismas que la resuelve el Titular de la Entidad. Uriol menciona que la Gerencia Regional de Educación la Libertad, dentro de los procesos disciplinarios omite el cumplimiento del Principio Administrativo de Verdad Material, así como la correcta motivación de las Resoluciones afectando el Debido Procedimiento. Puertas 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.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

Conclusiones parciales:

Se concluye que del 100% de expedientes, en un (73%) de los procesos administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019 no se aplicó correctamente los principios rectores del procedimiento administrativo disciplinario según la Ley Servir N°30057, es decir se acepta la hipótesis con un (73%) y se evidencia en el cuadro N° 10.

Se concluye que del 100% de expedientes (74%) que los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto 2019, si tuvieron faltas administrativas, teniendo mayor incidencia el incumplimiento injustificado en el horario de trabajo y el hostigamiento sexual (75%), es decir se acepta la hipótesis el cual se evidencia en el cuadro N°14.

Conclusión general:

Se concluye que del 100% de expedientes, en un (73%) de los procesos administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019 no se aplicó correctamente los principios rectores del procedimiento administrativo disciplinario según la Ley Servir N°30057. Así mismo se acepta la hipótesis general el cual se evidencia en el cuadro N° 15.

CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES

Recomendaciones

- Recomendamos al director de la Dirección Regional de Educación de Loreto en coordinación con el jefe de recursos humanos realizar conferencias a todos los servidores de la Institución, a fin de estos conozcan los alcances del nuevo régimen disciplinario de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, esto con el fin de disuadir la comisión de conductas infractoras que conllevaría a una sanción desde amonestación hasta la destitución.
- Recomendamos al Secretario Técnico de Procesos Administrativos Disciplinarios de la DREL respetar las garantías de los principios que rigen este nuevo régimen, evitando cometer abusos en contra de los procesados, asimismo evaluar la falta en todos los extremos para interponer una correcta sanción que no resulte ventajosa para el infractor.
- Recomendamos a los servidores de apoyo en la Secretaría Técnica estar en constante capacitación a fin de que puedan tener claros los conceptos de control y responsabilidad que emana de la norma, esto con el fin de evitar cometer abusos en contra de los infractores.

CAPÍTULO VIII: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anaya Andrade J & Muñoz Zavaleta J. (2018). La Intervención De La Oficina De Asesoría Jurídica Y Su Influencia En El Procedimiento Administrativo Disciplinario En Materia De Destitución Bajo La Ley Servir En El Hospital Hermilio Valdizàn. Perú: Universidad Autónoma del Perú.
- Castellanos Avendaño C. (2013). Principio de estabilidad laboral en la implementación de la carrera administrativa en Colombia: punto de inflexión la supreción de cargos. Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- D.S. N° 005-90-PCM, A. 1. (s.f.).
- EVM_N_030_2020_MINEDU. (2020). Disposiciones para el fortalecimiento de la gestión administrativa e institucional de las Unidades de Gestión Local, a través de la contratación, prórroga o renovación de personal bajo el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios. 29 de. Lima - Perú: Ministerio de Educación.
- Haro Carranza J. (s.f.). El nuevo régimen del servicio civil en la administración pública, ediciones legales. Primera edición.
- Ley del Servicio Civil N 30057. (2017). Ley del servicio civil, sus reglamentos y precedentes administrativos y observancia obligatoria. Lima: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.
- Mellado Ruiz L. (s.f.). La tramitación simplificada del procedimiento administrativo común. . Biblioteca Básica Bosch.
- Ministros, P. d. (s.f.). D.S. N° 005-90-PCM, Art. 150 .
- Nunja García J. (2016). Marco Jurídico que Regula la Carrera Publica (servir)- Meritocracia en el Estado. Lima - Perú: Minju.
- Ossorio y Florit M & Cabanellas de las cuevas G. (1987). Diccionario Jurídico. Buenos Aires - Argentina: Editorial Heliasta.
- Puertas Aguilar J & Taquia Justo W. (2017). Proceso Disciplinario Sancionador De La Ley Servir En Las Faltas Administrativas De La Red De Salud Chupaca - 2017. Perú: Universidad Peruana los Andes.

Santibañez Gutierrez E. (2016). Procedimiento administrativo de queja dentro de las contralorías internas del Gobierno del Estado de México. México: Universidad Autónoma del Estado de México.

Uriol Rubio J. (2014). Utilización de los medios probatorios en los procedimientos disciplinarios en el sector educación y su afectación al debido procedimiento. Perú: Universidad Nacional de Trujillo.

ANEXOS

ANEXO 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de la Investigación	Pregunta de Investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Tipo y diseño de la investigación	Población de estudio y Procesamiento	Instrumento de recolección de datos
PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO SANCIONADOR DE LA LEY SERVIR N° 30057 EN LAS FALTAS ADMINISTRATIVAS EN LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE LORETO 2019.	Problema general ¿De qué manera influye el procedimiento disciplinario sancionador de la ley servir 30057 en las faltas administrativas en los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto 2019?	Objetivo General Determinar la influencia del procedimiento disciplinario sancionador de la ley servir 30057 en las faltas administrativas en los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto 2019.	Hipótesis principal La correcta aplicación del procedimiento disciplinario sancionador de la ley servir 30057 influye significativamente en las faltas administrativas en los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto 2019.	Tipo cuantitativa Diseño No experimental Descriptivo correlacional	Población Está constituida por los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto que tienen el proceso administrativo los cuales hacen un total de 25 expedientes. Muestra La muestra no será necesario determinar mediante la fórmula	El instrumento de investigación tiene como propósito determinar la influencia del procedimiento disciplinario sancionador de la ley servir 30057 en las faltas administrativas en los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto 2019.

	Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis derivadas			
	¿Cómo es la aplicación del procedimiento disciplinario sancionador de la ley servir 30057 en los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto 2019?	a. Describir cómo es la aplicación del procedimiento disciplinario sancionador de la ley servir 30057 en los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto 2019.	La aplicación del procedimiento disciplinario sancionador de la ley servir 30057 en los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto 2019 es adecuada.		<p>porque se trabajar con el 100% de la población, es decir los 25 expedientes que pertenecen al año 2019.</p> <p>Procedimiento de recolección de datos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se solicitará permiso al Director de la Dirección Regional de Educación de Loreto • Se coordinará con el Jefe la oficina STOIPAD Secretaría Técnica de los órganos 	
	¿Cuáles son las faltas administrativas que tienen mayor incidencia en los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Loreto 2019?	b. Identificar las faltas administrativas que tienen mayor incidencia en los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto 2019.	La falta administrativa que tienen mayor incidencia en los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto 2019, es el incumplimiento			

	Educación de Loreto 2019?		injustificado en el horario de trabajo.		Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario.	
	¿De que manera se cumple la observancia de los principios rectores del PAD en los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto 2019?	c. Identificar la observancia de los principios rectores del PAD en los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto 2019.	Se cumple observancia de los principios rectores del PAD en los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación de Loreto 2019.		<ul style="list-style-type: none"> • Se realizará la validación de los instrumentos. • Se aplicará el instrumento de evaluación. 	

ANEXO 2
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Instrumento N° 1

FICHA DE REGISTRO

(Recolección de datos de los expedientes de los trabajadores de la DREL que se encuentran en proceso administrativo del año- 2019)

I. Presentación

El presente instrumento de investigación tiene como propósito determinar la influencia del procedimiento disciplinario sancionador de la ley servir 30057 en las faltas administrativas en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto del año 2019, para obtener el título de Abogado.

II. Instrucciones

El instrumento será llenado por el investigador. La información será extraída de los expedientes que se encuentran en la oficina de la Secretaría Técnica de los órganos Instructores del Proceso Administrativo Disciplinario de la DREL.

III. Contenido

Sexo:

Edad:

Tiempo de servicio:

Condición del trabajador (a):

Estado:

fecha de inicio:

fecha de término:

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO SANCIONADOR		SI	NO
1	Principio de legalidad		
	▪ Prevalencia de la ley		
	▪ Sometimiento del Poder Público		
	▪ Ejercicio de potestades		
	▪ Autorización previa		
	▪ Autorizado en forma expresa		
	▪ Las sanciones impuestas previstas por norma expresa		
2	Debido proceso		
	▪ Debida notificación		
	▪ Plazo razonable		
	▪ Acceso al expediente		
	▪ Argumentos de defensa		
	▪ Ofrecer y producir pruebas		
	▪ Investigado por una autoridad competente		
3	Principio de razonabilidad		
	▪ Regla de moderación y funcionalidad		
	▪ Adecuada aplicación de las medidas sancionadoras		
	▪ Correspondencia entre la infracción y la sanción		
	▪ Medidas aptas para alcanzar los fines que la justifican		
	▪ Previo juicio de ponderación entre la carga coactiva de la pena		
	▪ La sanción cumple su finalidad represiva y preventiva		
4	Dimensión principio de tipicidad		
	▪ La conducta incurrida este tipificada como falta.		
	▪ El reglamento interno de trabajo delimita las faltas de carácter disciplinario para las faltas leves.		
	▪ Que la conducta haya omitido cumplir con sus funciones establecidas en el MOF de la institución.		
	▪ La comisión de la falta contravine principios y deberes.		

5	Dimensión principio de irretroactividad		
	▪ La conducta infractora ha sido cometida dentro de la vigencia de la ley 30057.		
	▪ Se puede aplicar una sanción menos grave.		
6	Dimensión principio de Concurso de Infracciones		
	▪ Se identifica más faltas.		
	▪ Que la sanción impuesta sea por la falta de mayor gravedad.		
	▪ Que a un servidor se le atribuya más de una falta.		
7	Dimensión principio de continuación de Infracciones		
	▪ Se verifican los antecedentes.		
	▪ Se revisan de las fichas escalafonarias.		
	▪ Se realiza el cumplimiento de una sanción.		
8	Dimensión principio de causalidad		
	▪ Identificación del infractor.		
	▪ Existe un contrato vigente, o que no haya transcurrido más de dos años.		
	▪ Existe un vínculo con la institución.		
9	Dimensión principio de presunción de licitud		
	▪ Buena fe		
	▪ Que la omisión haya evitado una falta de mayor gravedad.		
	▪ Que la conducta infractora sea consecuencia de un tercero.		
	▪ Respeto de los deberes.		
	▪ En cumplimiento de las funciones encomendadas.		
FALTAS ADMINISTRATIVAS			
1	Incumplimiento injustificado del horario de trabajo		
	▪ Abandono del puesto de trabajo sin autorización		
	▪ Justificación de inasistencia		
	▪ Responsabilidad administrativa		
	▪ Desempeñar sus funciones		
	▪ Incumplimiento de las normas legales		

	▪ Incumplimiento de las normas administrativas		
2	Irregularidades en el contrato		
	▪ No existe una correcta revisión del expediente.		
	▪ Presentación de documentación falsa.		
	▪ La comisión no hace cruce de información.		
	▪ Se realizan contratos a familiares de la comisión.		
	▪ Realizan contratos sin el perfil requerido.		
	▪ Incumplimiento de plazos de los contratos.		
3	Hostigamiento sexual		
	▪ Promesa incumplida		
	▪ Amenazas		
	▪ Insinuaciones sexuales		
	▪ Tocamientos		
	▪ Trato ofensivo u hostil		