



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**TESIS**

**PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS  
DE FUNCIONARIOS EN LA SEDE DEL GOBIERNO  
REGIONAL LAMBAYEQUE**

**PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**Autor:**

Bach. Zapata Larrea, Iris Piedad

**Asesor:**

Dr. Mego Núñez Onésimo

**Línea de Investigación:**

Sistemas Administrativos Públicos

**Pimentel – Perú**

**2018**

**TESIS**  
**PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS DE FUNCIONARIO**  
**LA SEDE DEL GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE**

---

**ASESOR METODOLÓGICO:**  
Dr. Mego Núñez Onésimo

---

**ASESOR ESPECIALISTA:**  
Dr. Hernández Terán Saúl

---

**PRESIDENTE DE JURADO:**  
Mag. Failoc Piscoya Dante Roberto

---

**SECRETARIO(A) DE JURADO:**  
Mag. Villanueva Calderón Juan Amílcar

---

**VOCAL/ASESOR DE JURADO:**  
C.P.C. Hernández Terán Saúl

## **DEDICATORIA**

Dedico este proyecto de tesis a nuestro Hacedor, porque ha estado conmigo en todo momento, guiándome y dándome fortaleza para continuar; a mis padres que a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación y hoy desde el cielo, siguen fortaleciéndome en todo momento, a mis hijas, por darme una razón para vivir y lo más grande que nos regala la vida. Es por ello; que soy, lo que soy ahora.

*Iris Piedad Zapata Larrea*

## **AGRADECIMIENTO**

Este proyecto es el resultado de todos los que formamos con nuestro empeño y esfuerzo parte de la Escuela Profesional de Administración Pública. Por ello agradezco a nuestro Asesor, Onésimo Mego Núñez. A mis profesores por sus conocimientos, gracias por su paciencia y enseñanza y finalmente un eterno agradecimiento a esta prestigiosa universidad la cual nos dió y da la oportunidad a estudiantes como nosotros de lograr nuestros objetivos preparándonos para un futuro competitivo y formándonos como gestores públicos.

**La Autora**

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	iii
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>iii</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>viii</b>
<b>CAPÍTULO I: PLAN DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>9</b>
1.1. Situación Problemática: .....	9
1.2. Formulación del Problema: .....	12
1.3. Delimitación de la Investigación: .....	13
1.4. Justificación e Importancia: .....	13
1.5. Limitaciones de la Investigación .....	14
1.6. Objetivos.....	14
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>15</b>
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	15
2.2. Estado de arte.....	17
2.3. Bases teóricas científicas .....	18
2.4. Definición de Términos Básicos.....	25
<b>CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....</b>	<b>32</b>
3.1 Tipo y Diseño de la Investigación .....	32
3.1.1 Tipo de la Investigación.....	32
3.1.2 Diseño de la Investigación .....	32
3.2 Población y Muestra .....	33
3.3 Hipótesis .....	33
3.4 Operacionalización .....	33
3.5 Métodos, Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos .....	34
3.6 Procedimiento para la Recolección de Datos.....	34
3.7 Análisis Estadísticos e Interpretación de los Datos .....	34
3.8 Criterios Éticos .....	34
3.9 Criterios de Rigor Científico.....	35
<b>CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS .....</b>	<b>36</b>
4.1. Resultados en Tablas y Gráficos .....	36
4.2. Discusión de Resultados.....	59
<b>CAPÍTULO V: PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>60</b>
5.1. Ausencia de una ética pública .....	60
5.2. Factores que han posibili. en relajam. de una ética pública ciud. ....	61
5.3. Presencia esperanzadora de una reserva moral .....	62
5.4. Valores y reglas democrática .....	62
5.5. Estructura de la estrategia.....	69
5.6. Presupuesto.....	70
5.7. Cronograma de actividades .....	71
<b>CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>72</b>
6.1. Conclusiones.....	72
6.2. Recomendaciones.....	74
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....	75
<b>ANEXOS</b>	

## INDICE DE TABLAS

Tabla N° 1.....	39
Tabla N° 2.....	40
Tabla N° 3.....	41
Tabla N° 4.....	42
Tabla N° 5.....	43
Tabla N° 6.....	44
Tabla N° 7.....	45
Tabla N° 8.....	46
Tabla N° 9.....	47
Tabla N° 10.....	48
Tabla N° 11.....	49
Tabla N° 12.....	50
Tabla N° 13.....	51
Tabla N° 14.....	52
Tabla N° 15.....	53
Tabla N° 16.....	54
Tabla N° 17.....	55
Tabla N° 18.....	56
Tabla N° 19.....	57
Tabla N° 20.....	58

## INDICE DE FIGURAS

Figura N° 1 .....	39
Figura N° 2 .....	40
Figura N° 3 .....	41
Figura N° 4 .....	42
Figura N° 5 .....	43
Figura N° 6 .....	44
Figura N° 7 .....	45
Figura N° 8 .....	46
Figura N° 9 .....	47
Figura N° 10 .....	48
Figura N° 11 .....	49
Figura N° 12 .....	50
Figura N° 13 .....	51
Figura N° 14 .....	52
Figura N° 15 .....	53
Figura N° 16 .....	54
Figura N° 17 .....	55
Figura N° 18 .....	56
Figura N° 19 .....	57
Figura N° 20 .....	58

## **RESUMEN**

En la investigación empieza a estudiar la Responsabilidad Administrativa en la que incurre el Funcionario o Servidor Público en el ámbito del Gobierno Regional de Lambayeque, y no la que le corresponde al administrado en general. Esta última es materia de regulación en la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General.

Pero abordar la Responsabilidad Administrativa del Funcionario o Servidor Público, nos conduce en realidad a una problemática compleja, por cuanto en nuestra región no existe una regulación única de esta responsabilidad, sino que la misma está dispersa, por cuanto se tiene distintos tratamientos.

Si bien es cierto, se han realizado esfuerzos interesantes por establecer un régimen único de responsabilidades administrativas para los funcionarios o servidores públicos, éstos se han visto frustrados por la complejidad de la realidad que intentaban ordenar, pues el Titular de las Entidad cuenta con una amplísima facultad discrecional para determinar la existencia o no de la responsabilidad administrativa, así como la graduación de la sanción correspondiente.

**PALABRAS CLAVE:** Derecho, Procedimiento, Investigación, Ética, Corrupción.

## **ABSTRACT**

In research begins to study the Administrative Responsibility in which incurs Officer or Public Servant in the field of Regional Government of Lambayeque, not rightful to run at large. The latter is subject to regulation No. 27444 - General Administrative Procedure Act.

But addressing the Administrative Responsibility Officer or Public Servant, leads in fact to a complex problem, because in our region there is no single regulation of this responsibility, but it is scattered, because you have different treatments.

If it is true, have made great efforts to establish a single system of administrative responsibilities for staff or public servants, they have been frustrated by the complexity of reality trying to order, as the holder of the Entity has extensive discretion to determine the existence of administrative responsibility and graduation corresponding sanction.

**KEY WORDS:** Law, Procedure, Research, Ethics, Corruption.



**CAPÍTULO I:  
INTRODUCCIÓN**

## INTRODUCCIÓN

El Procedimiento Disciplinario es una garantía fundamental en el Estado de Derecho. Se materializa en una serie de actos y tareas que tienden a determinar la existencia de faltas de servicio e incumplimientos de parte de los funcionarios públicos. También obra, como se dijo, como una garantía fundamental para que los empleados estatales no sean perseguidos con arbitrariedad por los jefes.

Esta garantía no existe, en plenitud, en el Derecho Laboral y se relaciona, especialmente, con el Derecho Penal, aunque no pertenece a esa rama sancionatoria pura del Derecho

Todos los días observamos, en los diferentes medios, la realización de una investigación sumaria o sumario administrativo y, en algunos casos, se condena por la opinión pública antes de la finalización del procedimiento. El sumariado es inocente, hasta que se demuestre lo contrario. Y en este trabajo intentamos destacar esas características fundamentales.

El informe se ha estructurado en seis capítulos que detallamos líneas abajo.

En el Primer Capítulo, se desarrolla el plan de la investigación, que explica la situación problemática motivos que nos impulsaron llevar a cabo el presente estudio, luego se plantean la formulación del problema, delimitación de la investigación, la justificación e importancia, limitaciones de la investigación; y objetivos.

En el Segundo Capítulo, presentamos el marco teórico, tomando en cuenta los antecedentes del estudio, donde se exponen en forma sinóptica los trabajos realizados, tanto en el ámbito internacional y nacional, el estado del arte, las bases teóricas científicas y definición de terminologías.

En el Tercer Capítulo, se describe el marco metodológico, mencionando el tipo y diseño de investigación, población y muestra; hipótesis, operacionalización de las variables; métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos; procedimientos para la recolección de datos; análisis estadístico e interpretación de los datos; y los criterios éticos y de rigor científico.

En el Cuarto Capítulo, se analiza e interpreta los resultados de los datos en tablas y gráficos, se describe la contratación de las hipótesis y describe el cumplimiento de los indicadores; y la discusión de los resultados.

En el Quinto Capítulo, se realiza la propuesta de investigación.

En el Sexto Capítulo, se presenta las conclusiones y las recomendaciones realizadas, producto de la presente investigación.

## 1.1. Realidad Problemática:

**En el Ámbito Internacional,** a través de los siglos y los años las naciones han vivido diferentes épocas históricas que van desde sus inicios hasta la gesta de sus independencias, época en que se convirtieron libres por sus recursos naturales y humanos. Luego se trazaron planes y proyectos para llegar a convertirse en líderes y ejemplo para otras naciones; sin embargo, esta situación se vio en cierta forma frustrada por el funcionamiento y nivel de presencia de las instituciones públicas que representaban al Estado en los países en vías de desarrollo, ocasionado principalmente por los procedimientos y sistemas administrativos deficientes utilizados para el funcionamiento de estas instituciones.

Sin embargo, en los últimos tiempos está cobrando vital importancia las temáticas relacionadas a la globalización, el poder local, la participación ciudadana y la sistemática disminución del papel del Estado. Todos enfocados hacia la comprensión de los elementos y actores que participan en la reforma de la administración del Estado.

Para el presente proyecto se ha considerado como fuente de información al Derecho Disciplinario en Guatemala que es relativamente nueva dentro del sistema Jurídico Guatemalteco.

En Guatemala, el Derecho Disciplinario viene a ser una herramienta para lograr erradicar la corrupción y hacer que la sociedad civil confíe en las instituciones que conforman el Estado. Es evidente que se realiza por medio de un procedimiento administrativo, siendo una instancia preventiva que busca obligar al funcionario a cumplir con las normas que lo rigen, dejando el Derecho Penal como última ratio.

El Derecho Disciplinario, por sus características peculiares y los principios que lo informan, se funda en los cuerpos legales que recogen los deberes y sancionan las posibles infracciones en que pueden incurrir los servidores públicos. Así, por ejemplo, existe la Ley del Servicio Civil, que contempla faltas y sanciones que conciernen a los empleados y funcionarios del Organismo Ejecutivo. El Organismo Legislativo también cuenta con su propio régimen disciplinario; asimismo, existe un régimen disciplinario en la Policía

Nacional Civil, el Ministerio Público, el Instituto de Defensa Pública Penal y el Organismo Judicial, el cual se divide en un régimen disciplinario para los auxiliares judiciales y personal administrativo, regido por la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial, y un régimen para los Jueces y Magistrados, y que se funda en la Ley de la Carrera Judicial.

El presente proyecto cita el caso internacional del Primer Ministro al frente del Gobierno de Italia quien ha creado una serie de leyes a su medida para poder esquivar la justicia, el mismo que a sido investigado e imputado decenas de veces, pero siempre ha logrado salir inmune a todas las acusaciones. ¿Porque será? porque a creado leyes a su favor entre ellas:

- a) Ley sobre comisiones que obstaculizó las investigaciones judiciales en el extranjero.
- b) La despenalización de las falsedades contables.
- c) La ley Gasparri que aumentó el poder de publicidad y beneficio a Mediaset.
- d) El perdón legal para la edificación abusiva en zonas protegidas.
- e) La ley que redujo el plazo de prescripción de los delitos económicos.
- f) La ley Schifani de inmunidad personal.
- g) La Ley Alfano de inmunidad personal.
- h) El perdón legal para la repatriación de capitales en paraísos fiscales.

**En el Ámbito Nacional,** El funcionamiento de la administración pública se enmarca de diferentes factores, una de ellas es que los funcionarios públicos y servidores públicos sólo pueden actuar de acuerdo con la Constitución Política del Estado, a las leyes que rigen el desarrollo institucional sea regional o local y las normas legales del régimen laboral público, pues están al servicio del Estado de manera permanente o eventual. Hacer lo contrario vicia los actos de nulidad absoluta o provoca las llamadas vías de hecho de la administración, que es el obrar de la administración sin ningún fundamento legal.

La complejidad y lentitud de los procedimientos administrativos disciplinarios llevados a cabo en la Administración Pública para la aplicación de sanciones no sólo permite desincentivar la comisión de faltas administrativas o conductas corruptas, sino que también originan en la ciudadanía una sensación de impunidad.

En nuestro país los procedimientos sancionadores de la Administración Pública se ubican en el campo del Sistema de Personal y jurídicamente en el campo del Derecho Administrativo, pero especialmente en el campo del Derecho Procesal (o procedimental) Administrativo, regulado en el Capítulo V del Régimen Disciplinario del D. Leg. N° 276 para el personal inmerso en la carrera administrativa pública, en el Capítulo 11 Título IV y Título V de la Ley N° 27444 para el personal al servicio de las entidades públicas no inmersos en la carrera pública.

Con el Capítulo XIII del Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa aproba2754793-0da con D. S. N° 005-90-PCM se norma las etapas del Proceso Administrativo Disciplinario al que se someterá todo funcionario o servidor público que incurra en falta de carácter disciplinario, cuya gravedad pudiera ser causal de cese temporal o destitución, por lo que, es de gran importancia ilustrarles el procedimiento al que deben sujetarse, pues sólo así se garantizará el ejercicio del derecho constitucional al debido proceso.

La vigencia de la normatividad antes citada está orientada a contar con un instrumento técnico-normativo que regule la solución adecuada de los procesos administrativos disciplinarios dentro de los plazos establecidos, a fin de deslindar en forma oportuna la responsabilidad del procesado, estableciendo un mecanismo de seguridad jurídica que garantice equidad y justicia, en salvaguarda de la estabilidad y derechos del trabajador, así como de los intereses institucionales y, consecuentemente, evitar la prescripción de la acción y la caducidad del procedimiento.

La Ley 27444 establece: "Las disposiciones del presente Capítulo disciplinan la facultad que se atribuye a cualquiera de las entidades para establecer infracciones administrativas y las consecuentes sanciones del administrado", esto, debe ser entendido como la piedra de toque del sistema represivo administrativo, puesto que regula la facultad de establecer infracciones administrativas y sus sanciones.

**En el Ámbito Local**, nuestra Región Lambayeque, actualmente tiene en vigencia la Directiva N° 015-2015-GR.LAMB, sobre el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador establecido en la Ley N° 30057 del Servicio Civil y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM., aplicable a todos los servidores y ex servidores del Gobierno Regional Lambayeque, bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, 728, 1057 y Ley N° 30057, incluyendo a los de proyectos y unidades ejecutoras.

En el Gobierno Regional Lambayeque el Gerente General Regional es el único funcionario público, es decir de libre designación y remoción, que para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos es además el responsable administrativo de la entidad. Los Gerentes Ejecutivos, Gerentes, Directores y Jefes de División son Directivos Públicos. A la fecha existen casos donde predomina instaurar proceso administrativo disciplinario contra sus funcionarios, perjudicando la disciplina en el interior de la Sede Regional, con ello resquebraja su estructura humana, y pueda la entidad perdurar a través del tiempo y de las personas.

Las comisiones de procedimientos administrativos disciplinarios que actualmente están investigando la presunta comisión de estas faltas, sin que hubiere iniciado el procedimiento administrativo disciplinario respectivo, remitirán los actuados de sus investigaciones a la Secretaría Técnica correspondiente.

Por otro lado, el procedimiento sancionador iniciado en mérito a la presente Directiva es ejercido sin colisionar con la facultad sancionadora con que cuenta la Contraloría General de la República de acuerdo con la Ley N° 29622 que modifica la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República y su reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 023-2011-PCM.

De lo expuesto, considero al trabajo de investigación que propongo, está orientado a que al interior de toda calificación de denuncias que se formulen por hechos o situaciones que presuntamente configuren faltas, cometidos a partir de la fecha.

Las denuncias por hechos o situaciones que presuntamente configuren faltas antes del 14 de setiembre de 2014 y respecto de los cuales no se hubiere iniciado procedimiento

administrativo disciplinario, se regirán por las normas procedimentales de la Directiva N° 015-2015-GR.LAMB y por las normas sustantivas aplicables al momento que se cometieron los hechos.

## **1.2. Trabajos previos**

Abril (2013), el propósito de su investigación fue analizar jurídicamente las diferentes garantías del debido proceso con la finalidad de garantizar los derechos de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato en los diferentes procedimientos disciplinarios sustanciados en su contra. Además se analizó los principios del derecho disciplinario, como: el principio de legalidad, tipicidad de la falta, culpabilidad, el debido proceso, derecho a la defensa, principios básicos del ordenamiento jurídico ecuatoriano.

Efectuado el estudio metodológico y las encuestas realizadas a diferentes servidores públicos, se verificó la necesidad de crear una Ordenanza “Código de Ética” para garantizar el debido proceso previo a la sanción disciplinaria a los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Ambato (Abril, 2013)

Ortega (2016) manifiesta que su trabajo de investigación constituye un análisis crítico de las bondades y aspectos que consideramos deben ser observados jurídicamente, pues, no existe ninguna norma que sea perfecta y sea del aprecio de todos, en este caso de los servidores públicos en el Perú. En ese sentido, tiene relación con el ejercicio de la función pública desde la perspectiva constitucional y las innovaciones de la Ley N° 30057 o Ley de Servicio Civil. Del examen de los 98 artículos y 28 disposiciones adicionales de la reciente Ley se tiene varias constataciones:

Se tendrá que convivir con los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276 de 1984, 728 de 1991 y 1057 de 2008 durante seis años después de los 180 días de entrar en vigor su reglamento, y de manera permanente con los regímenes de las carreras especiales y de numerosas entidades excluidas.

En su investigación Ramos (2015), tiene como objetivo principal conocer las implicancias que tiene la privación de la Libertad frente a la ejecución de la imposición de

la una infracción administrativa, contenida en la Ley Régimen Disciplinario de las FFAA. La población estuvo constituida por los expedientes administrativos disciplinarios del personal de Oficiales y Técnicos y Sub Oficiales de la 3ª Brigada de Caballería de Tacna de los años 2013 y 2014. Conforme a los resultados puede afirmarse que, en la 3era Brigada de Caballería de Tacna, la Ley de Régimen Disciplinario de las FFAA, tiene un efecto significativo en la privación de libertad.

Según Ordoñez (2011) en su investigación: “El debido procedimiento administrativo en los Organismos reguladores”, cuyo objetivo fue “cambiar la estructura del Estado también cambian sus funciones, atribuciones y obligaciones; por ello, en el presente trabajo consideramos realizar una breve descripción de los cambios de la economía mundial, especialmente latinoamericana, para luego perfilar al nuevo Estado peruano diseñado a partir de la Constitución de 1993 y sus instituciones, la política económica que diseña y dentro de ella su política de servicios básicos o públicos, especialmente la de regulación de los referidos servicios, qué organismos se han creado para llevar adelante dicha regulación, cuál es el rol de los organismos reguladores”.

Concluye que “la falta una adecuada legislación sobre responsabilidades administrativas e incluso penales y civiles de los denominados funcionarios y servidores públicos y su correcta conceptualización y definición originan que las sanciones a quienes son pasibles de las misma no sean las más legales, jurídicas y justas; para lo cual se debe estudiar, supervisar y verificar la idoneidad de las normas legales y actos administrativos, y de la misma manera ver si se cumple o no el fin supremo del Estado y como corolario otear en el horizonte cercano, mediano y a largo plazo sobre lo que será la sociedad peruana del futuro y lo concerniente al debilitamiento progresivo del Estado denominado moderno, por las razones expuestas” (Ordoñez, 2011).

Los siguientes trabajos son los que se asemejan a la investigación que la suscrita realizó, lo señalo como antecedente de la presente investigación:

- a) ALIAGA ABANTO Oscar Alfredo “Constitucional Peruana, Derecho Humanos y la Libertad física”, 1986  
Tesis de Maestría de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- b) FRANCO PEREZ Julio Cesar “Naturaleza, Alcances y Limites del Poder Disciplinario del Empleador”. 1989



Tesis en Maestría en Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Las conclusiones tienen relación con el presente trabajo, es la forma de procedibilidad a un grupo de personas para trabajar en un ambiente determinado, siendo necesario regular esta actividad a través de una serie de disposiciones legales y administrativas. A fin de que las relaciones laborales se lleven de la mejor manera posible y no exista fricciones dentro del centro de trabajo, de lo que habría ocasionado la promulgación de normas que simplifican las sanciones a los administradores públicos y privados, dentro del margen de la legalidad y debido proceso, han logrado armonizar relaciones laborales entre el empleado y el empleador. Esta necesidad de regulación se interioriza y se intensifica dentro de la Sede del Gobierno Regional Lambayeque, por cuanto al ser más rigurosa y los deberes que deben de cumplir, debe ser el método de control, hecho que deriva en crear mecanismos más rigurosos para hacer cumplir las normas internas, que de alguna manera han visto la aplicación de la columna vertebral de la Entidad en “LA DISCIPLINA”.

El punto de partida de la presente investigación se basa también, en noticias publicadas en el diario la República con el Título denominado: “Gobierno Regional Lambayeque inicia proceso a 18 funcionarios por negligencia administrativa, el proceso incluye funcionarios de la Sede Central, Proyecto Especial Olmos-Tinajones, UGEL Chiclayo, Gerencias de Agricultura y Salud, y del Hospital Regional”.

Gestiones indebidas que representan millonarias pérdidas para el Gobierno Regional de Lambayeque (GRL) puestas al descubierto. Funcionarios de este estamento gubernamental serán investigados por la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional Lambayeque, por incurrir en falta grave y de probarse su responsabilidad se pediría la intervención del Ministerio Público.

Las faltas cometidas, serían por actuar negligentemente en el desempeño de sus funciones, según consta en el Informe N° 010-2014-GR.LAMB/CEPADF-04 del 05 de junio del año 2014, que la comisión remitiera al Gobierno Regional Lambayeque.

### **Estado de arte**

La principal obligación del Estado es satisfacer las necesidades colectivas, lo cual realiza gracias a la función administrativa, y es por esto que surge la necesidad de que el Estado se organice de una forma especial, para poder realizar de manera eficiente sus

funciones. Es decir, se refiere a la actividad diaria del Gobierno, el empleo de sus facultades para cumplir con sus obligaciones y satisfacer las necesidades sociales.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema.**

#### **1.3.1 Procedimiento Administrativo Disciplinario**

Es el conjunto de actos y diligencias conducentes a la emisión de un acto resolutivo de determinación de responsabilidad administrativa disciplinaria y de imposición de la sanción correspondiente, de ser el caso, cuenta con dos fases: La instructiva y la sancionadora.

- a) **Fase Instructiva.-** Comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria y se inicia con la notificación al servidor de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario. Se encuentra a cargo del órgano instructor, para tal efecto se debe utilizar los recursos de la gestión documentaria de la entidad.
- b) **Fase Sancionadora.-** Comprende desde la recepción del informe del órgano instructor hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de sanción o que determina de no ha lugar, disponiéndose en este último caso, el archivamiento del procedimiento. Se encuentra a cargo del órgano sancionador.

##### **1.3.1.1 Titular de la Entidad**

Para efectos del Gobierno Regional Lambayeque es el Gerente General Regional.

##### **1.3.1.2 Del Servidor**

Se entiende por servidor a toda persona que tenga o haya tenido vínculo contractual con la entidad Gobierno Regional de Lambayeque, sea cual fuere su nivel de desempeño y su modo de contratación, salvo el caso de los Funcionarios de Elección Popular.

##### **1.3.1.3 Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario**

- a) El jefe inmediato del presunto infractor.
- b) El jefe de la Oficina Ejecutiva del Desarrollo Humano o el que haga sus veces.
- c) El Gerente General Regional.
- d) El Tribunal del Servicio Civil-SERVIR.

#### **1.3.1.4 Secretaría Técnica**

Está a cargo de un Secretario Técnico designado por el Gerente General Regional o por los Gerentes Regionales, previa delegación. Tiene por funciones esenciales precalificar y documentar todas las etapas del Procedimiento Administrativo Disciplinario, asistiendo a las autoridades instructoras y sancionadoras del mismo.

#### **1.3.1.5 El Órgano Instructor**

Tiene a cargo la fase instructiva. Puede ser el jefe inmediato o el Jefe de la Oficina Ejecutiva del Desarrollo Humano o la que haga sus veces. E caso se inicie procedimiento administrativo disciplinario contra un Gerente Regional, Jefe de Oficina Regional u otro Directivo Público, el órgano instructor es el jefe inmediato (Gerente General regional) si la sanción es suspensión, y el Jefe de la Oficina del Desarrollo Humano o la que haga sus veces, si la sanción es destitución o inhabilitación.

#### **1.3.1.6 Órgano sancionador**

Tiene a cargo la fase sancionadora. Puede ser el jefe inmediato, Jefe de la Oficina Ejecutiva del Desarrollo Humano o el que haga sus veces, el titular de la Entidad o la Comisión Ad-Hoc.

#### **1.3.1.7 Comisión Ad-Hoc**

Es la situación del procedimiento administrativo disciplinario en que el Gerente General Regional fuese comprendido, actúa como órgano instructor, su jefe inmediato superior, es decir el Gobernador regional. La Comisión Ad-Hoc es el órgano sancionador cuya composición es determinada por el Consejo Regional e integrada por dos (02) miembros elegidos entre los directivos públicos del Gobierno Regional Lambayeque de rango inmediato inferior al funcionario procesado y el jefe de la Oficina Ejecutiva del Desarrollo Humano.

#### **1.3.1.8 Las Denuncias**

Son actos mediante los cuales cualquier servidor o ciudadano(a) pone en conocimiento de la Entidad los hechos que considere como una falta disciplinaria establecida en la legislación vigente, presuntamente cometida por un servidor sea cual fuere su nivel de desempeño. Las denuncias se formulan ante la Secretaría Técnica ya sea en forma verbal o escrita. Las denuncias se formulan ante la Secretaría Técnica ya sea en forma verbal o escrita, en forma clara y fundamentada, debiendo adjuntar las pruebas que se considere pertinentes.

### **1.3.1.9 Faltas de carácter disciplinario**

Es toda acción u omisión, voluntaria o no, que contravenga las obligaciones, prohibiciones y demás normativa vigente sobre los deberes del servidor o ponga en riesgo a la entidad o a sus integrantes y da lugar a la aplicación de la sanción conforme a la tipificación y el procedimiento establecido en la legislación vigente.

### **1.3.1.10 Infracción al Código de Ética**

Se consideran faltas de carácter disciplinario la trasgresión a las normas establecidas en la Ley N° 27815 del Código de Ética de la Función Pública, pasibles de las sanciones tipificadas en las normas vigentes.

### **1.3.1.11 Sanciones disciplinarias**

#### **a) Amonestación Verbal**

La efectúa el jefe inmediato en forma personal y reservada, y no genera la instauración de proceso administrativo disciplinario.

#### **b) Amonestación Escrita**

Se aplica previo proceso administrativo disciplinario. Es impuesta por el jefe inmediato y se oficializa con resolución del jefe de la Oficina Ejecutiva del Desarrollo Humano o el que haga sus veces. La apelación es resuelta por el jefe que oficializó la sanción.

#### **c) Suspensión sin goce de remuneraciones**

Desde un (01) día hasta trescientos sesenta y cinco (365) días calendario.

Se aplica previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato, aprobado y oficializado mediante Resolución por el jefe de la Oficina Ejecutiva del Desarrollo Humano o el que haga sus veces, quién puede modificar la sanción propuesta. La apelación en este caso será resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

#### **d) Destitución**

Se determina y aplica previo proceso administrativo disciplinario. Es propuesta por el jefe de la Oficina Ejecutiva del Desarrollo Humano o la que haga sus veces; y aprobado por el Titular de la Entidad, el cual puede modificar la sanción propuesta. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

#### **e) Inhabilitación para el reingreso al Servicio del Estado**

Se aplica a los ex servidores civiles hasta por cinco (05) años, previo proceso administrativo disciplinario.

### **1.3.2 Función Pública.**

La función pública, como institución de derecho público, es una actividad que el ordenamiento jurídico – constitucional y legal, reserva a los órganos e instituciones del Estado y se manifiesta por la voluntad de los órganos individuales (funcionarios públicos).

Toda función pública implica una esfera de atribuciones limitada por el derecho objetivo.

En el Perú existen tres macro funciones estatales: la **función legislativa** de naturaleza normativa y fiscalizadora; la **función administrativa de gobierno**, de naturaleza ejecutiva, y la **función jurisdiccional**, eminentemente administración de justicia.

Los órganos del Estado realizan un sin número de funciones, por ejemplo: dación de leyes, defensa de la soberanía, orden interno, procesos judiciales y expedición de sentencias, dirección de la marcha económica del país, promoción del bienestar general, educación, desarrollo del agro y la industria nacional, etc. Las instituciones militares y policiales a su vez se reservan las funciones de defensa de la soberanía y el orden interno. Los organismos autónomos del Estado y los órganos descentralizados ejercen igualmente funciones estatales y realizan servicios públicos.

La función pública, puede ser estudiada, desde una perspectiva amplia conceptualizándola genéricamente como la esfera de asuntos del Estado que deben ser gestionados bajo un debido marco legal y reglamentario por personas especialmente ligadas a éste y que le sirven. Puede ser igualmente analizada en función a las específicas competencias de los cargos asumidos por los funcionarios públicos, independientemente de cuál sea el órgano o nivel de la estructura del Estado donde aquél ejerce funciones.

La función pública es un área de indudable interés, ha merecido desde perspectivas democráticas vigorosos estudios que han puesto la atención en la forma de evitar que se convierta en un instrumento de manipulación política en poder de gobernantes autoritarios y de funcionarios corruptos. El ejercicio de la función pública debe hacerse con arreglo a los principios y criterios normados en la Constitución Política del Estado, los intereses de la sociedad y el ordenamiento jurídico en su conjunto.

#### **1.3.2.1 Deberes de la Función Pública**

El servidor público tiene los siguientes deberes:

a) **Neutralidad:** Debe actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones.

b) **Transparencia:** Debe ejecutar los actos del servicio de manera transparente, ello implica que dichos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica. El servidor público debe de brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna.

c) **Discreción:** Debe guardar reserva respecto de hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que le correspondan en virtud de las normas que regulan el acceso y 1ª transparencia de la información pública.

d) **Ejercicio Adecuado del Cargo:** Con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones el servidor público no debe adoptar represalia de ningún tipo o ejercer coacción alguna contra otros servidores públicos u otras personas.

e) **Uso Adecuado de los Bienes del Estado:** Debe proteger y conservar los bienes del Estado, debiendo utilizar los que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento, sin emplear o permitir que otros empleen los bienes del Estado para fines particulares o propósitos que no sean aquéllos para los cuales hubieran sido específicamente destinados.

f) **Responsabilidad:** Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública. Ante situaciones extraordinarias, el servidor público puede realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten. Todo servidor público debe respetar los derechos de los administrados establecidos en el artículo 55° de la Ley N° 27444 {Ley del Procedimiento Administrativo General}.

### **1.3.3 Función Administrativa**

El Diccionario de la Lengua española de la Real Academia, con acierto y precisión define la **administración pública** como **Acción del gobierno** al dictar y aplicar las disposiciones necesarias para el cumplimiento de las leyes y para la conservación y fomento de los intereses públicos, y resolver las reclamaciones a que dé lugar lo mandado”.

En consecuencia, **la administración pública**, es la actividad desplegada por los órganos públicos del Estado, para la ejecución concreta y práctica de las funciones y servicios estatales, que se hace en forma efectiva mediante actos y hechos administrativos.

En la Constitución Política actual en el Título I, Capítulo IV de la Función Pública, se norma sobre quienes ejercen la administración pública en el Perú.

En su aspecto **sustancial**, la función administrativa indica una actividad directiva de orientación y directa de ejecución, de gestión y servicio en función del interés público, por ser el bien común y la dignidad de la persona humana la finalidad suprema del Estado.

#### **1.3.4 El Acto Administrativo**

Según, Gustavo Bacacorzo, para comprender el acto administrativo tenemos que apreciarlo desde dos aspectos importantes y complementarios: materialidad y formalidad.

- a) Material, en este punto lo que interesa es conocer su contenido, su esencia administrativa, es decir la expresión de la voluntad estatal.
- b) Formal, aquí lo que interesa es saber el ente que lo produce, dependiendo cual sea, determinará su formalidad.

Hay que distinguir la voluntad del funcionario del que emana el acto administrativo, dado que este resulta de un proceder formal, autorizado por ley en sentido lato; además el acto administrativo debe apreciarse con arreglo al sentido objetivo del obrar administrativo.

#### **1.3.5 Servicio Público**

El servicio público es el puente que comunica a los ciudadanos con el gobierno; es el vehículo para asegurar que las respuestas gubernamentales sean eficaces; es coadyuvante de la legitimidad democrática en los aspectos de legitimidad, civilidad, participación, logro del bienestar y las formas de cooperación social. De este modo, una buena gestión del servicio civil repercute en los siguientes factores de satisfacción ciudadana.

#### **1.3.6 Mérito**

El mérito busca que los puestos del servicio civil sean ocupados por las personas idóneas, en virtud de sus habilidades, aptitudes y capacidades. En consecuencia, el mérito es el fundamento en los procesos de selección, progresión en la carrera y evaluación de desempeño, así como en la gestión de la capacitación, gestión del rendimiento y la permanencia en el servicio civil. El mérito en evaluación se demuestra en función de los aportes del servidor a los objetivos de la entidad.

### **1.3.7 Igualdad de oportunidades**

La igualdad de oportunidades en el servicio civil es esencial para la incorporación y progresión de los servidores, implica que, en mérito de ello, cualquier persona interesada en un puesto en una entidad pública en el caso de la incorporación y cualquier servidor civil de carrera, en el caso de la progresión, puede postular en igualdad de condiciones en los procesos de selección, siempre que cumpla con las condiciones generales para la postulación y los requisitos del perfil del puesto vacante.

### **1.3.8 Responsabilidad administrativa**

Responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso.

### **1.3.9 Funcionario Público**

Es un representante político o posee un cargo público representativo, que ejerce funciones de gobierno en la organización del Estado. Dirige o interviene en la conducción de la entidad, así como aprueba políticas y normas.

### **1.3.10 Directivo Público**

Es el servidor civil que desarrolla funciones relativas a la organización, dirección o toma de decisiones de un órgano, unidad orgánica, programa o proyecto especial. También comprende a los vocales de los tribunales administrativos.

### **1.3.11 Servidor civil de carrera**

Es el servidor civil que realiza funciones directamente vinculadas al cumplimiento de las funciones sustantivas y de administración interna de una entidad.

## **1.4. Definición de Términos Básicos**

### **Ley de Bases de la Carrera Administrativa y su Reglamento.**

#### **¿Que Contiene en Síntesis el Decreto Legislativo N° 276?**

El Decreto Legislativo 276 es una Ley de Bases; que quiere decir básicamente qué hacer (orientaciones, directrices, objetivos) pero no dice cómo hacerlo.

La Ley comprende cuatro aspectos sustantivos:

- a) La parte preliminar, que se refiere a los aspectos conceptuales, orientadores y principistas de la Ley.



- b)** La parte correspondiente a Carrera Administrativa, que comprende la estructura; el ingreso; el ascenso las obligaciones; prohibiciones y derechos; el régimen disciplinario; el término de la carrera y creación del Tribunal y los Consejos Regionales del Servicio Civil.
- c)** La parte correspondiente al Sistema Único de remuneraciones que señala las bases del Sistema y detalla el haber básico, bonificaciones y beneficios; y
- d)** La cuarta y última sección que corresponde a las Disposiciones Complementarias, Transitorias y Finales, en la que se señala una estrategia de implementación.

La Ley en materia de Carrera Administrativa establece tres grupos ocupacionales (Profesionales, Técnicos y Administrativos) y catorce niveles.

- a)** Cada grupo ocupacional tiene requisitos para permanecer a él, así como cada nivel de Carrera también tendrá requisitos mínimos.
- b)** La Carrera en estos niveles y grupos se basará en las calificaciones y méritos de las personas. Se entiende la calificación como estudios, capacitación y experiencia que tiene cada persona; el mérito es la forma en que las personas ponen al servicio de la Institución sus calificaciones en el desempeño del Servicio Público.
- c)** Se establece que para ingresar a la Carrera se hará por el nivel inicial de cada grupo de Carrera y el ascenso será por concurso de méritos. Se establece como obligación de las instituciones ejecutar programas de capacitación y planificar sus necesidades de personal.
- d)** Las obligaciones que se establecen para los servidores se orientan a asegurar el adecuado servicio público y salvaguardar los recursos del Estado.
- e)** Las prohibiciones son similares a las establecidas en la leyes y disposiciones anteriores, remarcándose la necesidad de desempeñar la función en forma sana, honesta, sin interferencia de actividades políticas partidarias, ni de relaciones familiares.
- f)** Los derechos que se reconocen a los servidores se orientan a que la Carrera Pública se haga en base al mérito; sin discriminaciones; con estabilidad; justa remuneración, consolidándose algunos beneficios obtenidos y ampliándose otros, tales como cuatro años de reconocimiento profesional; acumulación de hasta dos períodos 9 vacacionales; no ser trasladados sin su consentimiento a otra Entidad, etc.
- g)** Así mismo, se reiteran los derechos ya consolidados como son: permisos; licencias; préstamos administrativos; sindicación; huelga; pensiones; distinciones; ejercicio de

docencia universitaria; etc. Se señala que los derechos reconocidos por la Ley son irrenunciables.

- h)** En cuanto al Régimen Disciplinario, se establece las sanciones de amonestación, suspensión, cese temporal y destitución, señalándose criterios para sus aplicaciones. Se tipifica las faltas de carácter disciplinario que según su gravedad pueden ser motivo de cese o destitución, previo Proceso Administrativo. Estas faltas se tipifican tratando de preservar el servicio público, los fines del Estado, así como la mínima disciplina y autoridad en la Institución.
- i)** Se crea el Tribunal del Servicio Civil y los Consejos Regionales, señalándose competencias a cada uno de ellos, los mismos que han sido desactivados.

En materia de Sistema Único de Remuneraciones, se establecen los elementos de este sistema.

- a)** Con sendos Decretos Supremos en los últimos años se han regulado las remuneraciones de los servidores públicos, según la disponibilidad de la Caja Fiscal, no habiéndose implementado los niveles de carrera.

### **¿Qué Aspectos Sustantivos aporta esta ley?**

El Decreto Legislativo N° 276 consolida derechos, establece niveles y en otros casos equilibra los derechos de los servidores con los derechos de los usuarios de la Administración Pública. Entre los principales beneficios que esta Ley establece en favor de los Servicios Públicos podemos señalar:

- a)** Elimina la supresión de plaza como causal de cese.
- b)** Permite la acumulación de cuatro años de estudios profesionales, para todos los servidores públicos.
- c)** Establece la acumulación convencional de hasta dos períodos vacacionales.
- d)** Elimina la posibilidad de traslados a otras entidades sin consentimiento del trabajador. Por lo tanto, también elimina la permuta que por necesidad del servicio podría efectuarse sin consentimiento del trabajador.
- e)** Induce a las autoridades a nombrar al contratado y reconocerle su Tiempo de Servicio para todos sus efectos.
- f)** Elimina las multas que existía en la Ley anterior.

- g) Establece el ingreso sin excepciones, por el nivel inicial de cada grupo ocupacional permitiendo el traslado de servidores que están ya en la Carrera de un grupo ocupacional otro conservando su nivel.
- h) Se evalúa el mérito como factor preponderante de la Carrera incentivando y haciendo obligatoria la capacitación de los servidores al ser este requisito indispensable para el ascenso.
- i) Establece la rehabilitación de los servidores para continuar en Carrera.
- j) Se ordena y simplifica la Administración de Remuneración en el Estado.
- k) Se limita la destitución automática sólo por delito doloso.
- l) Se reitera, refuerza y amplía la estabilidad laboral ya no sólo al cargo sino ampliándola del vínculo laboral entre el servidor y el empleador a nivel de Carrera y los atributos que éste trae consigo (cargos del nivel y Remuneración).
- m) Reitera otros derechos adquiridos anteriormente (Sindicalización, Huelga, Permisos, Licencias, Reclamos, etc.).

### **¿A quiénes Comprende la Ley?**

#### **Están Comprendidos Totalmente**

Servidores permanentes de Ministerios, Municipalidades, Instituciones Públicas, Corporaciones, Poderes del Estado, Universidades, etc.

#### **Están Comprendidos Parcialmente**

En la Ley en lo que les sea aplicable: Los Servidores Públicos contratados y los Funcionarios que desempeñen cargos Políticos o de Confianza.

#### **En lo que no se oponga a su Régimen Privativo**

Los funcionarios y Servidores con regímenes propios de carrera regulados por leyes específicas.

#### **No están Comprendidos**

Miembros de las Fuerzas Policiales y Armadas; y trabajadores de las Empresas del Estado.

### **¿Cómo se Estructura la Carrera?**

La carrera Administrativa se estructura:

- a) Por 3 grupos ocupacionales: Profesional, Técnico, Auxiliar.
- b) Por 14 niveles o escalones.

- c) Al Grupo Profesional le corresponden los 8 niveles superiores.
- d) Al Grupo Técnico le corresponden 10 niveles comprendidos entre el tercero y décimo segundo.
- e) Al Grupo Auxiliar le corresponden los siete niveles inferiores.
- f) Cada nivel se diferenciará por exigencias de calificación (Estudios, Capacitación, Experiencia).

Las entidades planificarán sus necesidades de personal en función del:

- a) Servicio; y
- b) Posibilidades presupuestales.

#### **¿Cuáles son las obligaciones de los Servidores?**

Son obligaciones de los servidores:

- a) Cumplir personal y diligentemente los deberes del servicio.
- b) Salvaguardar los intereses del estado y utilizar bien sus recursos.
- c) Concurrir puntualmente y observar los horarios.
- d) Conocer las labores del cargo y capacitarse.
- e) En caso lo exija la Ley hacer Declaración Jurada de bienes y rentas.
- f) Buen trato y lealtad hacia el público, los superiores y compañeros.
- g) Reserva en los asuntos que revistan tal carácter. Informar a la superioridad de los actos delictivos o de inmoralidad cometidos en ejercicio de la función.
- h) Las demás que señala la Ley o Reglamento.

#### **¿Cuáles son las Prohibiciones?**

- a) Realizar actividades distintas a su cargo en la jornada de trabajo.
- b) Percibir retribución de terceros para realizar u omitir actos del servicio (coimas).
- c) Realizar actividad política partidaria durante el cumplimiento de labores.
- d) Opinar a través de los medios de comunicación sobre asuntos del Estado. (Debe entenderse asuntos relacionados con el servicio). Salvo autorización Expresa.
- e) Celebrar por sí o por terceras personas o intervenir directa o indirectamente, en los contratos con su entidad en los que tengan intereses el propio servidor, su cónyuge o parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.
- f) Las demás que señale las leyes o el Reglamento.

#### **¿Cuáles son los Derechos?**

- a) Hacer Carrera en base al mérito. Sin discriminaciones.

- b) Gozar de estabilidad. Cese o destitución sólo por causa prevista en la Ley y de acuerdo al procedimiento establecido.
- c) Percibir Remuneración que corresponda a su nivel.
- d) 30 días de vacaciones anuales remuneradas salvo acumulación convencional de hasta 2 períodos.
- e) Hacer uso de permisos o Licencias.
- f) Obtener préstamos administrativos.
- g) No ser trasladado a entidad distinta sin su consentimiento.
- h) Gozar de pensión al término de la carrera.
- i) Reincorporarse a la Carrera Público al término del desempeño de cargos electivos o de confianza.
- j) Ejercer docencia universitaria, sin ausentarse del servicio más de 6 horas semanales.
- k) Recibir menciones, distinciones, y condecoraciones de acuerdo a los méritos personales.
- l) Acumular, a su tiempo de servicios hasta 4 años de estudios universitarios, después de 15 años de servicios efectivos, siempre que no sean simultáneos.
- m) Constituir sindicatos.
- n) Hacer uso de la Huelga.
- o) Los demás que señalen las leyes o el Reglamento.

Los derechos reconocidos a los servidores por la Ley, son irrenunciables. Toda estipulación en contrario es nula.

#### **¿Cuáles son las responsabilidades?**

Los servidores públicos son responsables: Civil, Penal y Administrativamente.

Por el cumplimiento de las normas legales y administrativas en el ejercicio del servicio público. Sin perjuicio de las sanciones de carácter disciplinario por las faltas que cometan.

#### **¿Qué Sanciones Contempla la Ley?**

Las sanciones por faltas Disciplinarias pueden ser:

- a) **AMONESTACION:** Verbal o escrita.
- b) **SUSPENSION:** Sin goce de remuneraciones hasta por 30 días.
- c) **CESE TEMPORAL:** Sin goce de Remuneraciones hasta por doce meses.
- d) **DESTITUCION:** Separación del servicio.

Los grados de sanción corresponden a la magnitud de las faltas.

Su aplicación no será necesariamente correlativa ni automática.

En cada caso se contemplará la naturaleza de la infracción y los antecedentes del servidor.

La reincidencia constituye serio agravante. · A mayor nivel del servidor, mayor gravedad de la falta.

### **¿Cuándo puede proceder el cese o la destitución?**

Procede por:

- a) Incumplir las normas de esta Ley y su Reglamento.
- b) Reiterada resistencia a cumplir órdenes relacionadas con sus labores.
- c) Violencia, indisciplina o faltamiento de palabra en agravio del superior, personal jerárquico o compañeros.
- d) Negligencia en la función. · Impedir el funcionamiento del servicio.
- e) Utilizar o disponer bienes de la Institución en beneficio propio o de terceros.
- f) Concurrencia reiterada al trabajo embriagado o drogado; y aunque no sea reiterada, cuando por la naturaleza del servicio revista excepcional gravedad.
- g) Abuso de autoridad, prevaricación o, usar la función con fines de lucro.
- h) Causar intencionalmente daños materiales en bienes de propiedad de la entidad o en posesión de ésta.
- i) Actos de inmoralidad.
- j) Ausencias injustificadas por 3 - 5 ó 15 días.

Previo Proceso Administrativo (cada Institución establecerá Comisiones de Procesos Administrativos Disciplinarios).

En caso de destitución, el servidor destituido no podrá ingresar al servicio durante el término de cinco años por lo menos.

### **1.4. Formulación del Problema.**

El problema de la investigación queda formulado en el siguiente término: ¿Se garantiza el cumplimiento de los Procesos Administrativos Disciplinarios de Funcionarios en la Sede del Gobierno Regional Lambayeque?

### **1.5. Justificación e importancia del estudio.**

Los diversos estudios desarrollados en los cuatro meses (04) de investigación, permitió conocer y tener un acercamiento a los graves problemas que encierra y tiene el Poder Político, la Gobernabilidad del Estado Peruano y la legislación peruana en su conjunto, de continuar con las mismas características y los erráticos funcionamientos de los diversos órganos que constituyen el Estado, es posible el ocaso de lo que denominamos el Estado moderno con graves consecuencias a la sociedad civil y territorio que lo conforman.

La investigación se justifica porque primero pretende verificar la inadecuada normatividad legal del trabajador del empleo público originando efectos negativos en la aplicación de las sanciones administrativas en la administración pública, y en estrictu sensu en el Poder Ejecutivo.

La falta de una adecuada legislación sobre responsabilidades administrativas e incluso penales y civiles de los denominados funcionarios y servidores públicos; y su correcta conceptualización y definición originan que las sanciones a quienes son pasibles de las misma no sean las más legales, jurídicas y justas; para lo cual se debe estudiar, supervisar y verificar la idoneidad de las normas legales y actos administrativos, y de la misma manera ver si se cumple o no el fin supremo del Estado y como corolario otear en el horizonte cercano, mediano y a largo plazo sobre lo que será la sociedad peruana del futuro y lo concerniente al debilitamiento progresivo del Estado denominado moderno, por las razones expuestas.

### **1.6. Hipótesis.**

De qué manera influye en los funcionarios de la Sede del Gobierno Regional Lambayeque, la aplicación de los procesos administrativos disciplinarios.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivos General**

Conocer los efectos que producen las sanciones administrativas en la administración pública del Gobierno Regional Lambayeque.

### **1.7.2. Objetivos Específicos**

- a) Conocer la normatividad legal respecto a las sanciones administrativas de los trabajadores del Gobierno Regional Lambayeque.
- b) Establecer las clases de sanciones administrativas del trabajador del Gobierno Regional Lambayeque.
- c) Conocer el desarrollo del Proceso Administrativo Disciplinario.
- d) Analizar la ejecución de las sanciones administrativas en el Gobierno Regional Lambayeque.
- e) Determinar cuáles son los principios y deberes éticos del servidor público del Gobierno Regional Lambayeque.
- f) Determinar la operacionalidad del Código de Ética de la Función Pública en el Gobierno Regional Lambayeque.



**CAPÍTULO II:**  
**MATERIA Y MÉTODO**

## 2.1 Tipo y Diseño de la Investigación

### 2.1.1 Tipo de la Investigación

Hay diversos tipos de investigación, los autores los clasifican de diversas maneras, pero para nuestro proyecto vamos a seguir la clasificación de Dankhe (1986) quien los divide en: exploratorios, descriptivos, correlacionales y explicativos. Esta clasificación es muy importante debido a que según el tipo de estudio de que se trate, varía la estrategia de investigación: así tenemos que el diseño, los datos que se recolectan, la manera de obtenerlos, la muestra y los otros elementos de la investigación son distintos en los estudios: exploratorios, descriptivos, correlacionales y explicativos.

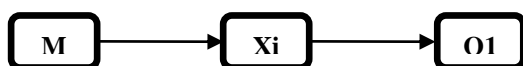
El problema planteado en la presente investigación nos lleva a concluir que el tipo de trabajo empieza por ser exploratorio para luego ser ligeramente descriptivo, y más adelante encontrar las correlaciones entre las variables planteadas y finalmente tratar de explicar las posibles causas o razones de que un concepto o variable sea así, influya como tal o se correlacione así y no de otra manera.

### 2.1.2 Diseño de la Investigación

El término “diseño se refiere al plan o estrategia concebida para responder a las preguntas de investigación.

Según, Kerlinger (1979) si el diseño está bien concebido, el producto último de un estudio (sus resultados) tendrá mayores posibilidades de ser válido. Y no es lo mismo seleccionar un tipo de diseño, que otro, cada uno tiene sus características propias.

El diseño utilizado en el presente trabajo de investigación fue el diseño descriptivo Simple, puesto que, a través del presente trabajo de investigación se describieron las unidades de estudio, donde:



M: Muestra de elementos o población en estudio

Xi: Variables de estudio

OI: Resultados de la medición de las variables

## 2.2 Población y Muestra

### 2.2.1 Población

Los funcionarios y servidores públicos que pertenecen al ámbito de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque

### 2.2.2 Muestra

La población muestral fue de tipo no probabilístico, estuvo representada y aplicada a 100 personas, distribuidos entre los funcionarios y servidores públicos del Gobierno Regional de Lambayeque, atendiendo a razones de comodidad.

## 2.4 Operacionalización

<b>Variable Independiente Instrumentos</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Técnicas e De recolección de datos</b>
Procesos Administrativos Disciplinarios Público.		- Es Excelente - Es buena para la realidad actual - No se ajusta a la realidad actual - Necesita Cambios - Debe ser totalmente cambiada	

<b>Variable Dependiente Instrumentos</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Técnicas e De recolección de datos</b>
Efectos de la aplicación de criterio Las sanciones Administrativas criterio de la administración pública.		- Mucha diversidad - - Ligera diversidad de	

### 2.4.1 Métodos, Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

**Métodos.-** Los principales métodos que se utilizaron en la presente investigación fueron: análisis-síntesis, descriptivo-estadístico, ya que se buscó determinar el cumplimiento del procedimiento administrativo disciplinario en los funcionarios de la Sede del Gobierno Regional Lambayeque.

**Técnica.-** La técnica utilizada fue la encuesta, que consistió en aplicar un cuestionario de preguntas. En el caso de la presente investigación la encuesta se aplicó a las 100 personas entre funcionarios y servidores públicos del Gobierno Regional de Lambayeque.

**Instrumento de Recolección de Datos.-** El instrumento de la técnica fue el cuestionario, por tanto se diseñó un conjunto de preguntas, elaboradas en función de los indicadores de la investigación según sus variables.

## **2.5 Procedimiento para la Recolección de Datos**

La recolección de la información se denomina también trabajo de campo. Básicamente consistió en aplicar la **encuesta** a la **muestra** seleccionada. La recomendación más importante fue la de establecer con las personas interrogadas por escrito, una relación inicial positiva, mediante una presentación amable del contenido de la encuesta y la importancia que tiene conocer las opiniones de los encuestados.

### **2.5.1 Análisis Estadísticos e Interpretación de los Datos**

La Información obtenida fue procesada en una herramienta utilizada para el cálculo denominado Microsoft Office Excel, donde se generaron gráficos estadísticos de acuerdo con los cuestionarios desarrollados, los cuales se interpretan y sirven de base para realizar las conclusiones y recomendaciones que estarán en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

## **2.6. Aspectos éticos**

En la presente investigación se han respetado el código de ética de la función pública, amparado en la Ley N° 27815.

## **2.7 Criterios de Rigor Científico**

Como es sabido, las diversas responsabilidades a las que están sujetos los funcionarios o servidores públicos son de carácter: civil, penal y disciplinario.

La diferencia obedece a los distintos bienes o valores jurídicos que cada tipo de responsabilidad debe proteger.

La responsabilidad civil se genera cuando se ha producido un daño a la Administración o a terceros.

Las sanciones disciplinarias buscan el buen orden del aparato administrativo procurando que el funcionario público cumpla sus deberes reglados e inherentes al servicio. Tienen tres finalidades íntimamente relacionadas entre sí. La más importante es lograr superar la disfunción e introducir las medidas operativas necesarias para el mejor funcionamiento de la Administración. En segundo lugar, se pretende purificar y encauzar al servidor público incurso en la falta administrativa esperando que no vuelva a incurrir en infracción. En tercer lugar, tiene un efecto ejemplarizador a fin de prevenir incumplimientos futuros.

La responsabilidad penal es posible cuando se incurre en un delito previsto en el Código Penal y las leyes especiales. Tiene un cometido diferente, pues le interesa el castigo personal a fin de hacer justicia en nombre de la sociedad. La prevención y la ejemplaridad ocupan un lugar posterior.

El delito ataca bienes jurídicos primarios, a normas centrales del sistema, a principios capitales del Estado de Derecho, mientras que la finalidad de la Administración es la satisfacción del interés público.

Como uniformemente lo ha reiterado la doctrina, un mismo hecho o conducta puede generar la aplicación de dos o más tipos de responsabilidades pues tutelan intereses jurídicos, valores y principios diversos. Por consiguiente, los distintos tipos de responsabilidades no son excluyentes entre sí.

# **CAPÍTULO III: RESULTADOS**

### 3.1. Tablas y Figuras

Tabla N° 1

*Distribución de la población según el universo social no tiene “leyes naturales”, está sujeto a un cambio continuo*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje %
Completamente de acuerdo	44	44
Ligeramente de acuerdo	32	32
Ligeramente en desacuerdo	12	12
Totalmente en desacuerdo	12	12
No sabe	0	0
Total	100	100

Fuente: Elaboración Propia

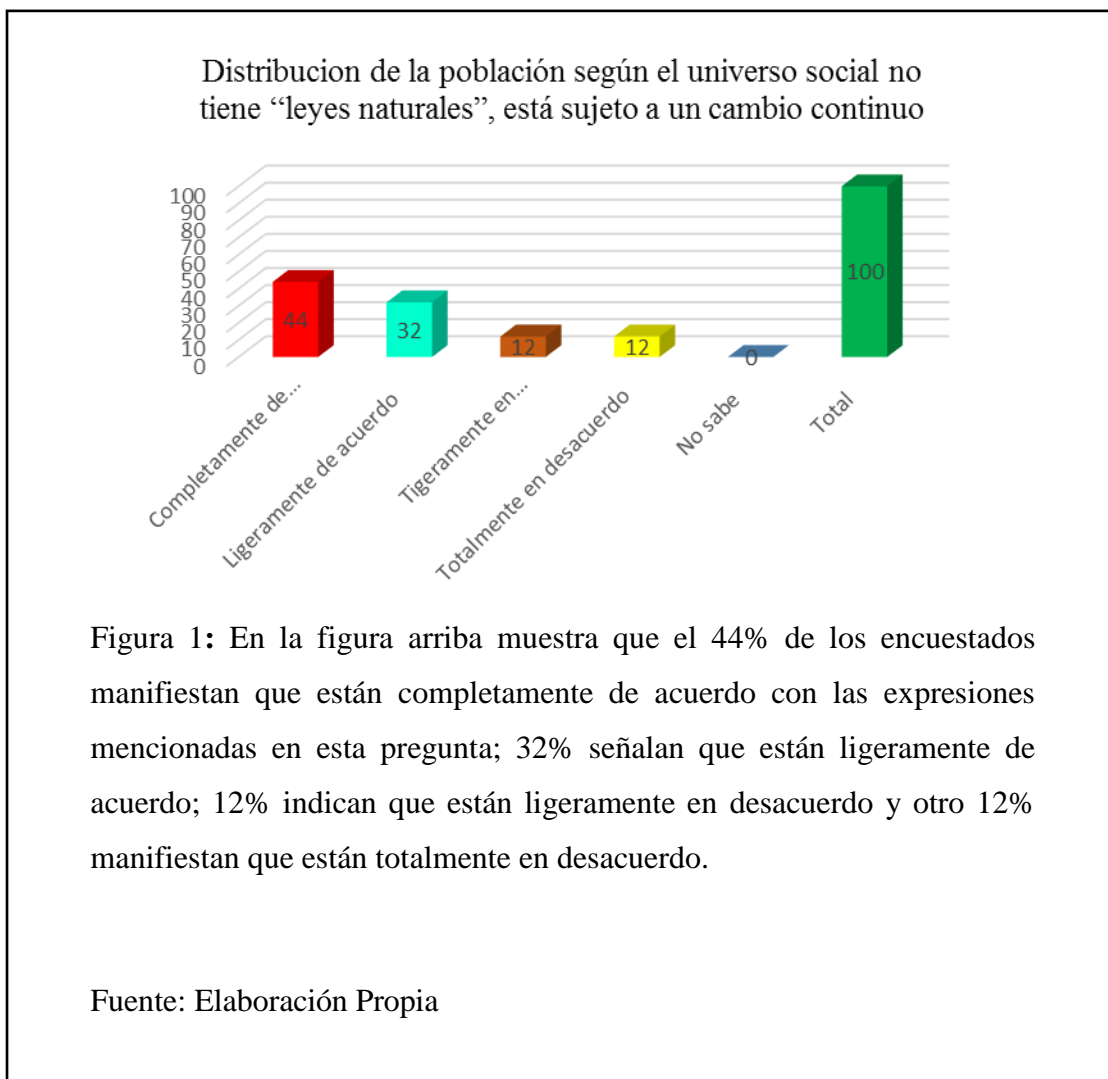


Tabla N° 2

*Distribución de la población según la conformidad por las resoluciones uniformes que expiden las autoridades administrativas competentes para resolver casos específicos*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje %
Jurisprudencia	100	100
Discrecionalidad	0	0
Norma Jurídica	0	0
Doctrina	0	0
Costumbre	0	0
Total	100	100

Fuente: Elaboración Propia

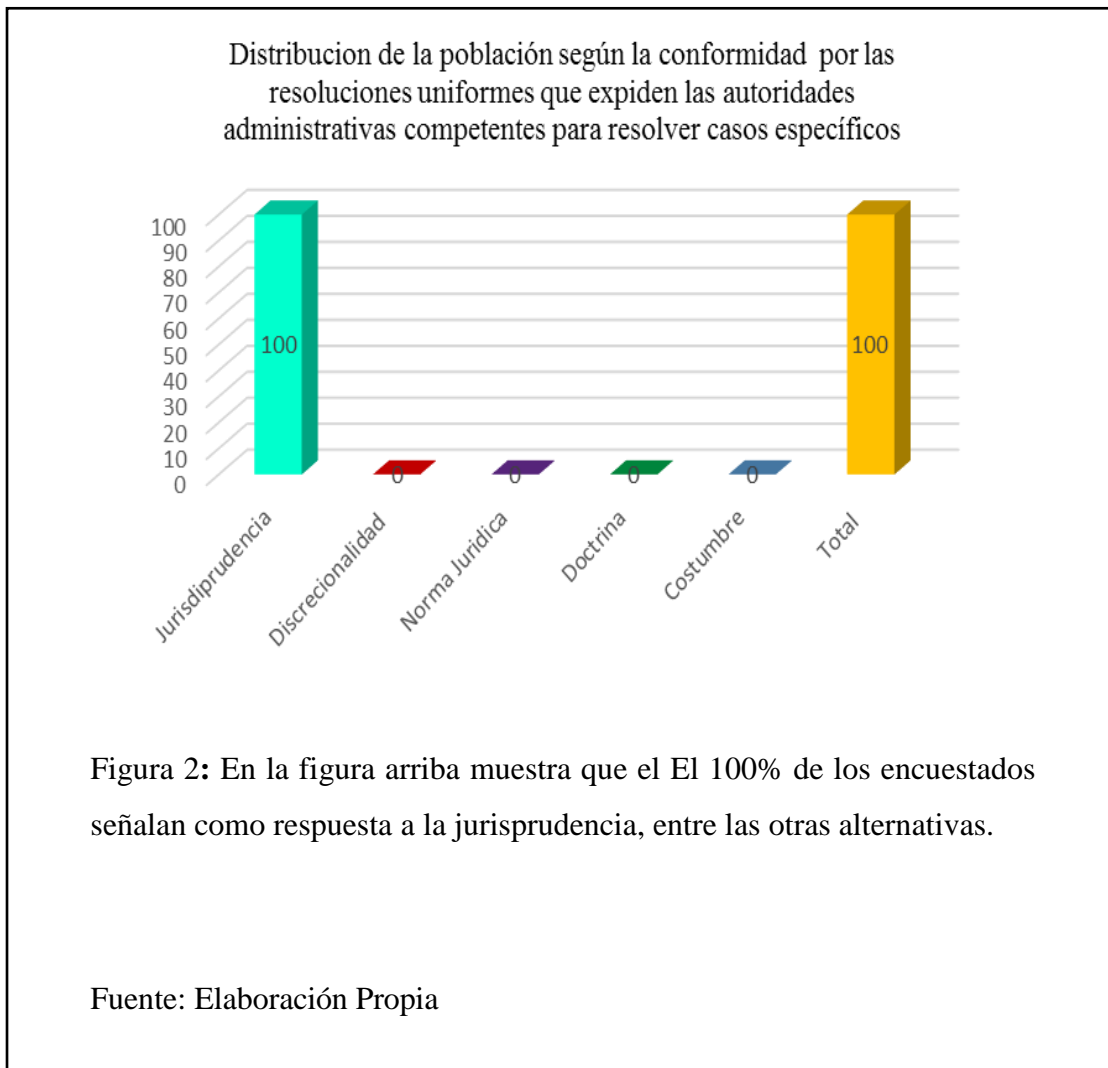




Tabla N° 3

*Distribución de la población según la acción es una característica principal de una de las funciones del Estado*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje %
Legislativa	0	0
Ejecutiva	56	56
Jurisdiccional	19	19
Administrativa	25	25
Representativa	0	0
Total	100	100

Fuente: Elaboración Propia

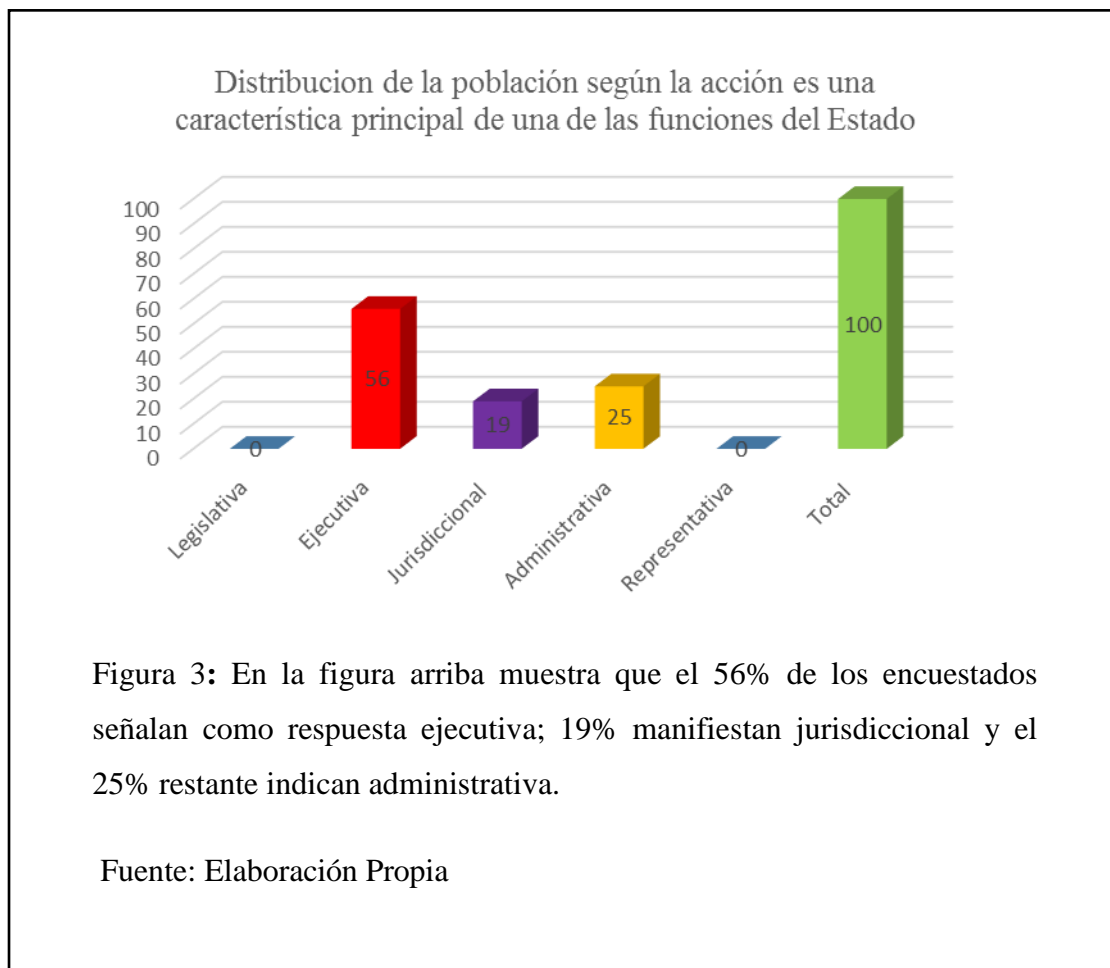


Tabla N° 4

*Distribución de la población según grado de órganos jurisdiccionales del Poder Judicial*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje %
Corte Suprema	6	6
Corte Superior	0	0
Juzgados especializados	0	0
Secretario y Relatores	94	94
Total	100	100

Fuente: Elaboración Propia

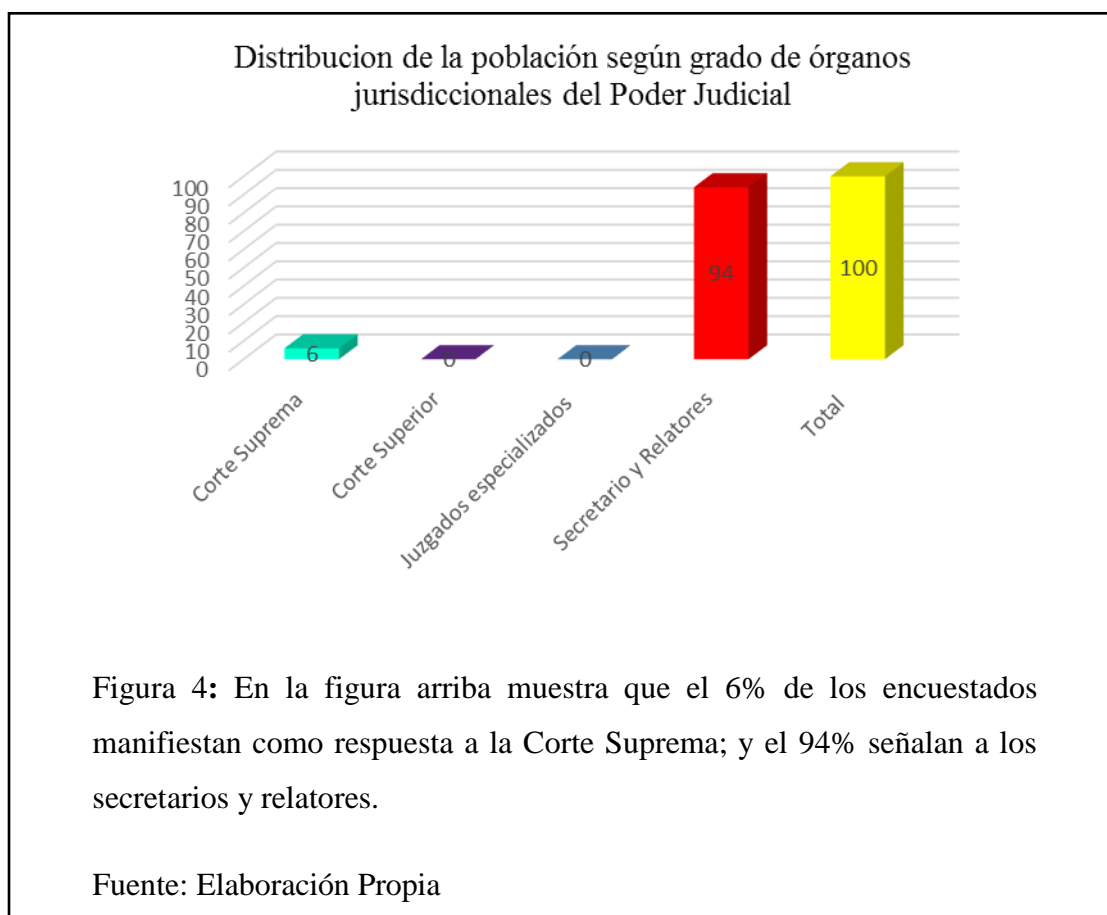


Tabla N° 5

*Distribución de la población según los Grupos Ocupacionales de la Carrera Administrativa*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje %
Profesional técnico	19	19
Funcionarios y servidores públicos	56	56
Profesional técnico y auxiliar	6	6
Director ejecutivo, especialista y apoyo	19	19
Profesionales elegidos , funcionarios de confianza y servidores públicos	19	19
Total	100	100

Fuente: Elaboración Propia

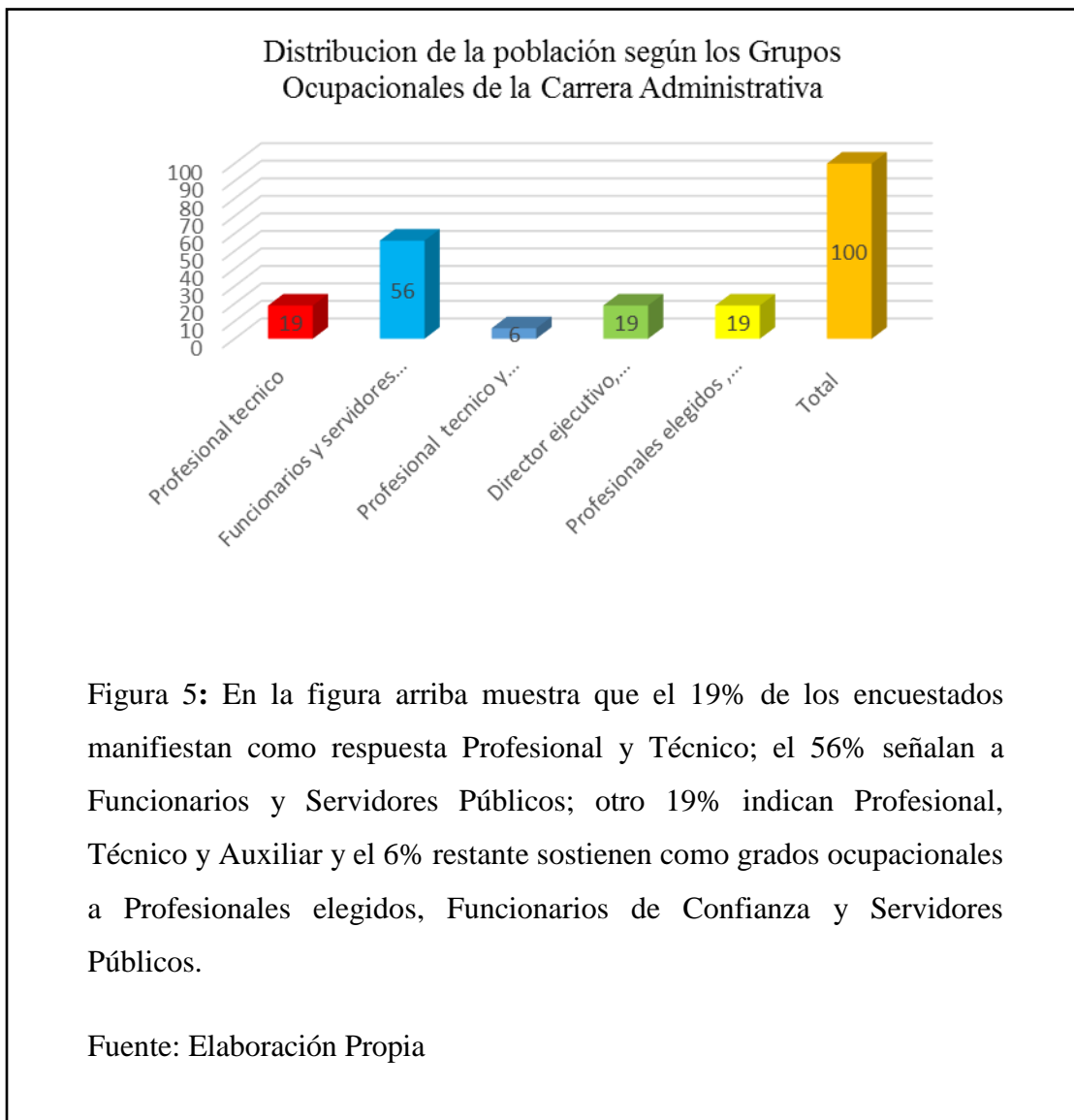


Tabla N° 6

*Distribución de la población según ley de Bases de la Carrera Administrativa, las sanciones por faltas disciplinarias*

*Distribución de la población según ley de Bases de la Carrera Administrativa, las sanciones por faltas disciplinarias*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje %
Amonestación , suspensión y destitución	69	69
Amonestación , suspensión y destitución cese temporal	31	31
Cese definitivo y destitución	0	0
Amonestación , cese definitivo y destitución	0	0
Cese temporal , cese definitivo y destitución	0	0
Total	100	100

Fuente: Elaboración Propia

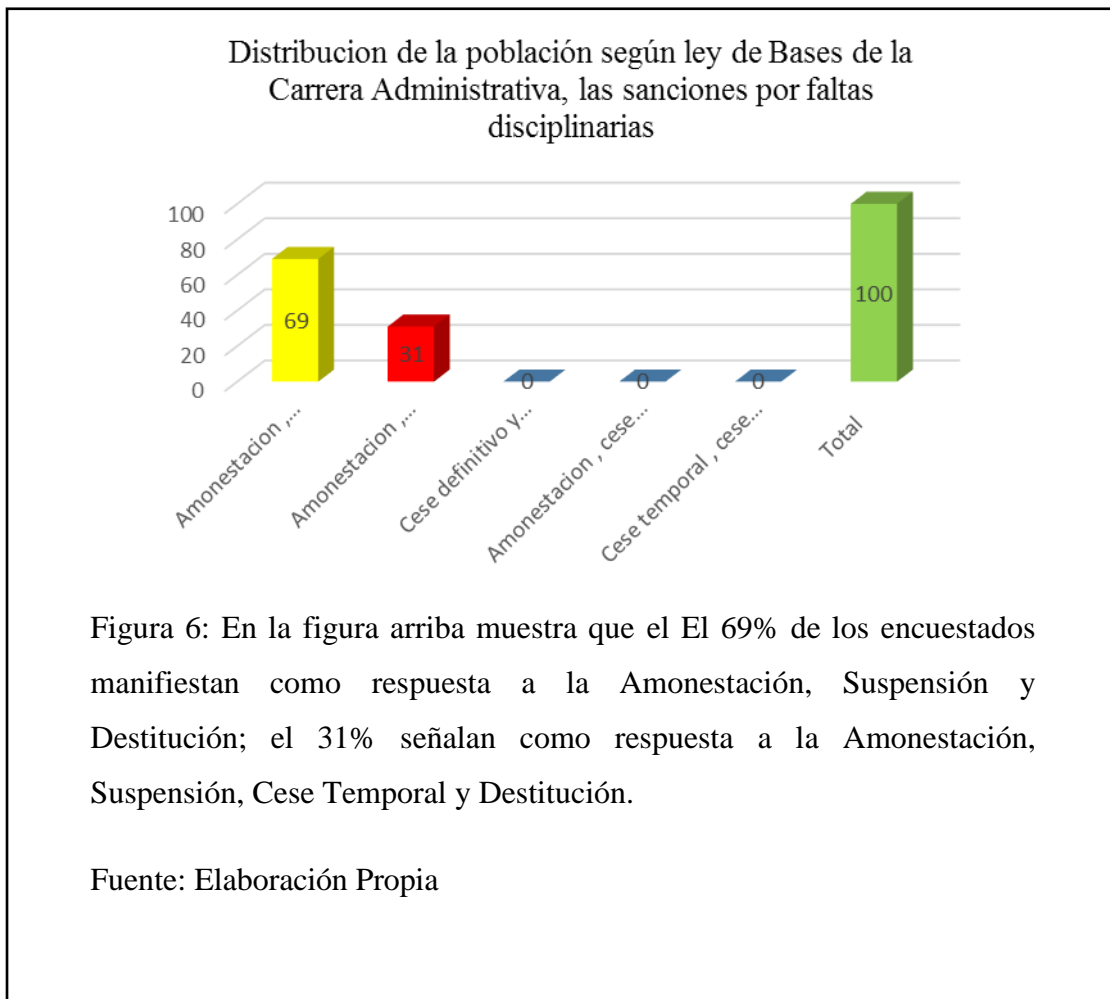


Tabla N° 7

*Distribución de la población según ley de Bases de la Carrera Administrativa, las sanciones por faltas disciplinarias*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje %
Amonestacion , suspension y destitucion	69	69
Amonestacion , suspension y destitucion cese temporal	31	31
Cese definitivo y destitucion	0	0
Amonestacion , cese definitivo y destitucion	0	0
Cese temporal , cese definitivo y destitucion	0	0
Total	100	100

Fuente: Elaboracion Propia

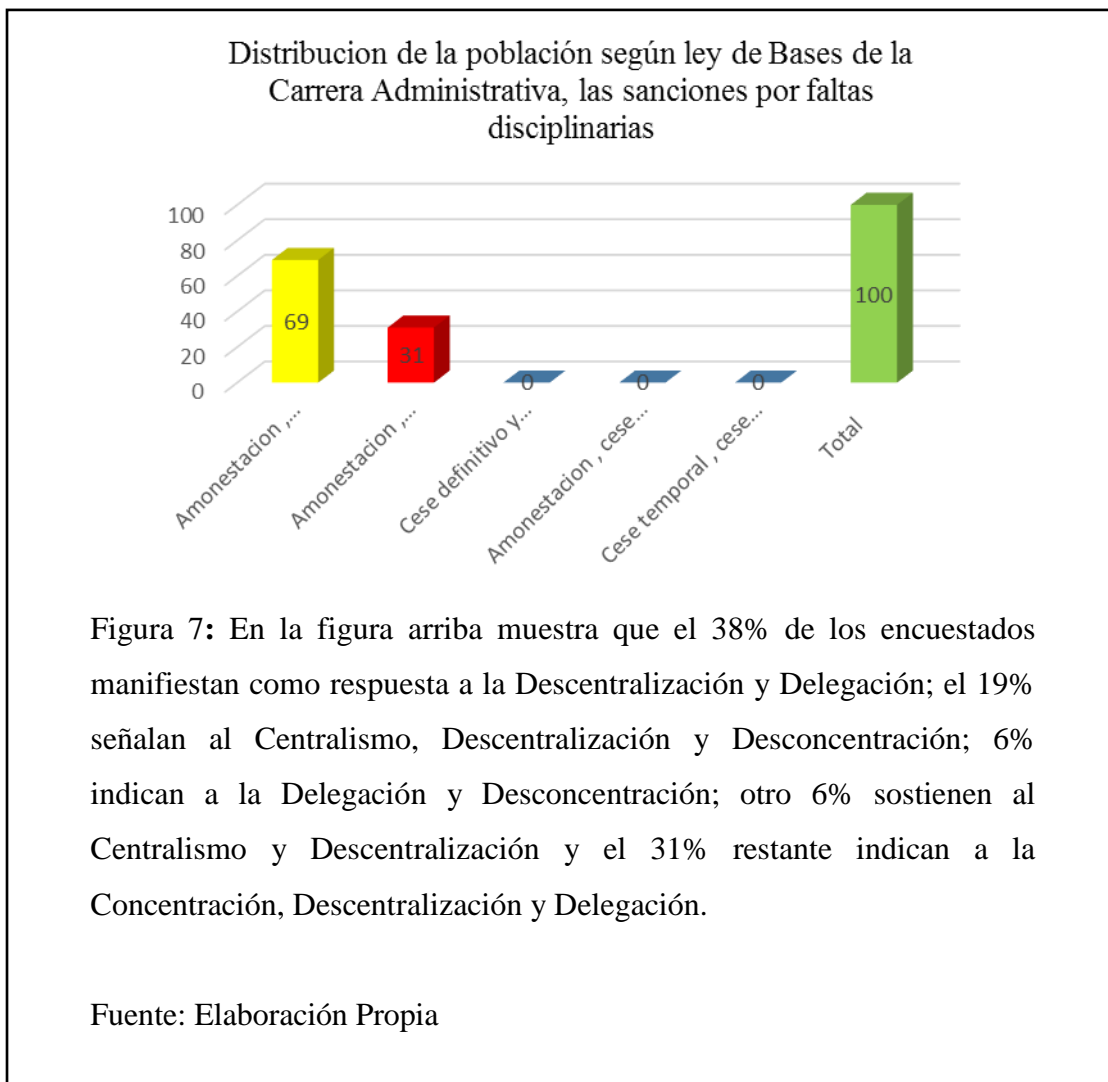


Tabla N° 8

*Distribución de la población según el recurso administrativo que se interpone cuando la impugnación se sustenta en diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trate de cuestiones de puro derecho.*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje %
Recurso de reconsideracion	19	19
Recurso de apelacion	75	75
Recurso de revision	6	6
Recurso de reposicion	0	0
Recurso de queja	0	0
Total	100	100

Fuente: Elaboracion Propia

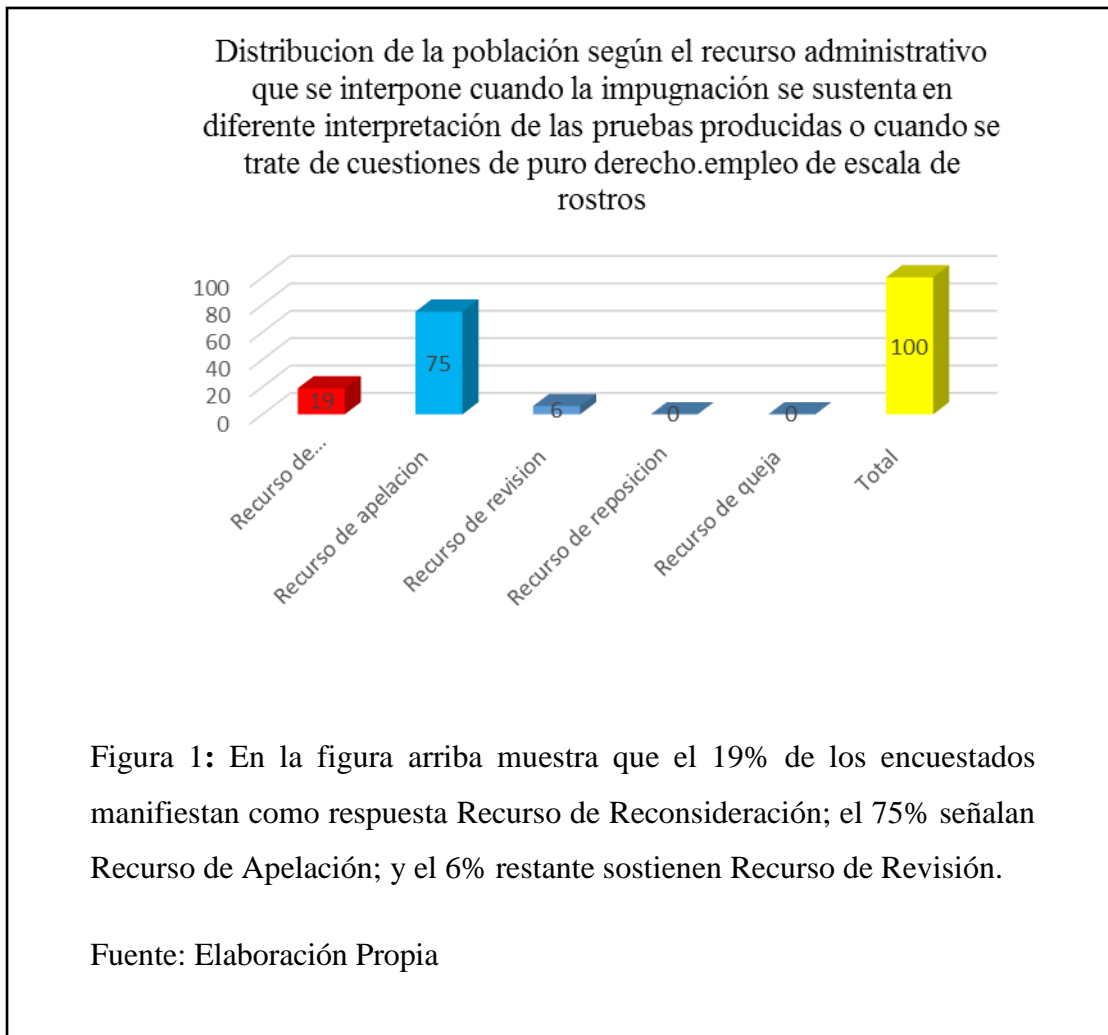


Tabla N° 9

*Distribución de la población según los principios de la potestad sancionadora administrativa*

Valoracion	Frecuencia	Porcentaje %
legalidad ,retroactividad ,causalidad y concursos de infracciones	0	0
debido procedimiento , proporcioanlidad , igualdad y tipicidad	81	81
Normas favorables , igualdad y debido procedimiento	6	6
Legalidad , debido procedimiento , razonabilidad y tipicidad	13	13
Presuncion de ilicitud y retroactividad	0	0
Total	100	100

Fuente: Elaboración Propia

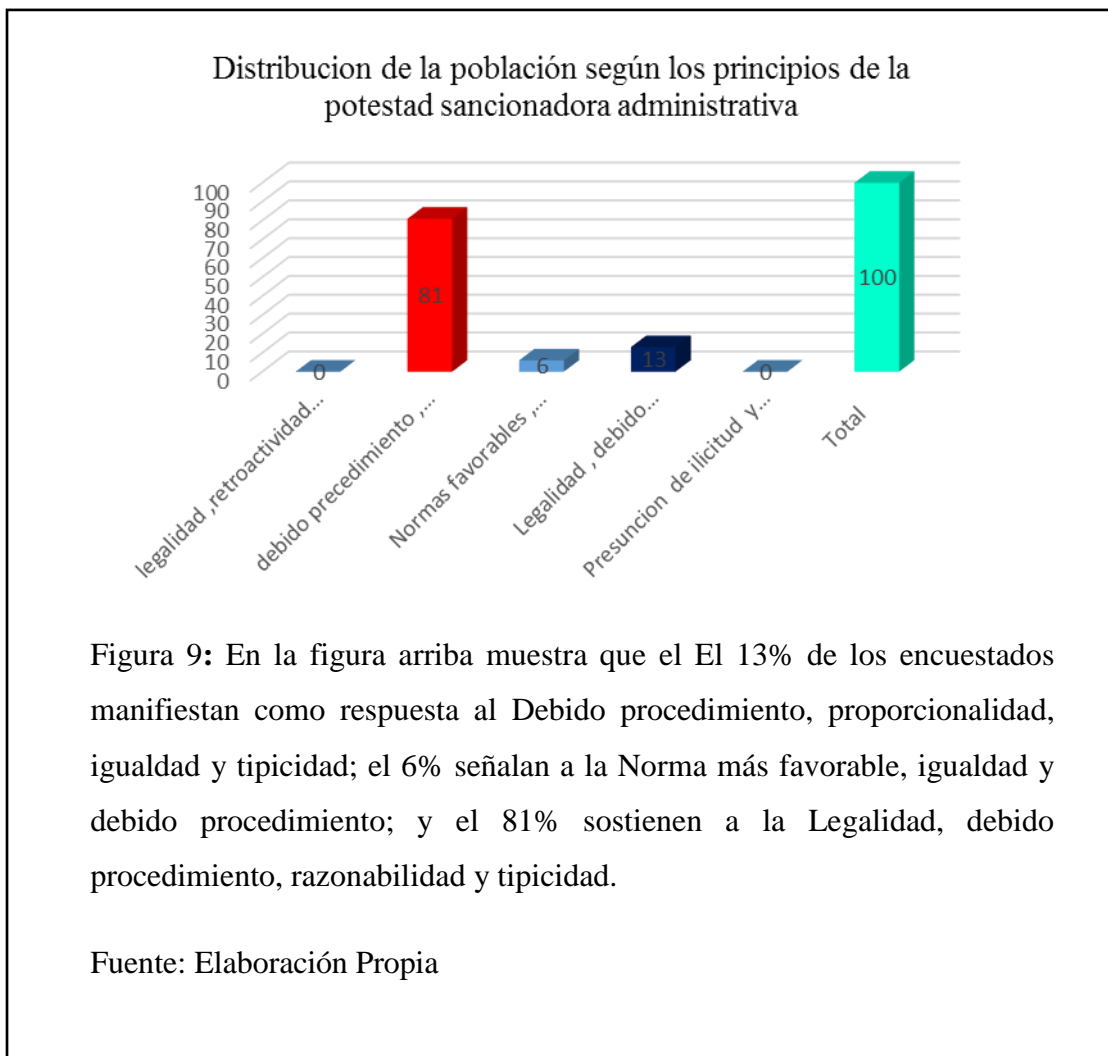


Tabla N° 10

*Distribución de la población según los delitos cometidos por funcionarios públicos, según Código Penal vigente*

Valoracion	Frecuencia	Porcentaje %
Apreciacion, ilicita y usurpacion de autoridad	0	0
Concusion , abuso de autoridad y peculado	69	69
Abuso de autoridad , concusion y prevaricato	12	12
Violencia y delitos contra la fusion jurisdiccional	19	19
Prevaricato y corrupcion de funcionarios	0	0
Total	100	100

Fuente: Elaboracion Propia

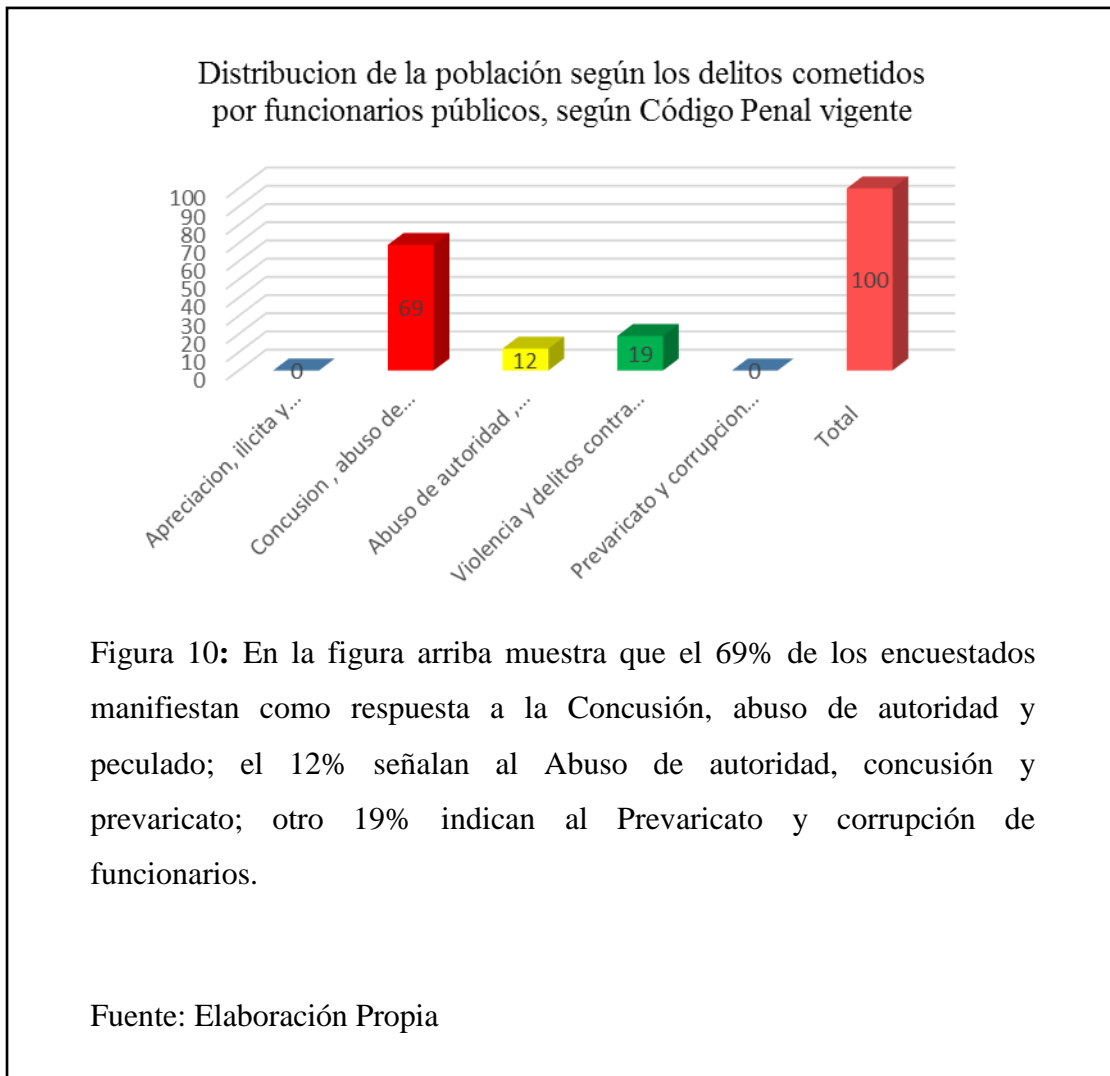




Tabla N° 11

*Distribución de la población según las sanciones a los gestores de intereses*

Valoracion	Frecuencia	Porcentaje %
Amonestacion , multa, suspension, cese y cancelacion de licencia	19	19
Suspension y cese definitivo	31	31
Amonestacion, suspension de licencia y destitucion	19	19
Cese temporal , multa e inhabilitacion	12	12
Amonestacion, multa, suspension de licencia y cancelacion de licencia e inhabilitacion perpetua	19	19
Total	100	100

Fuente: Elaboración Propia

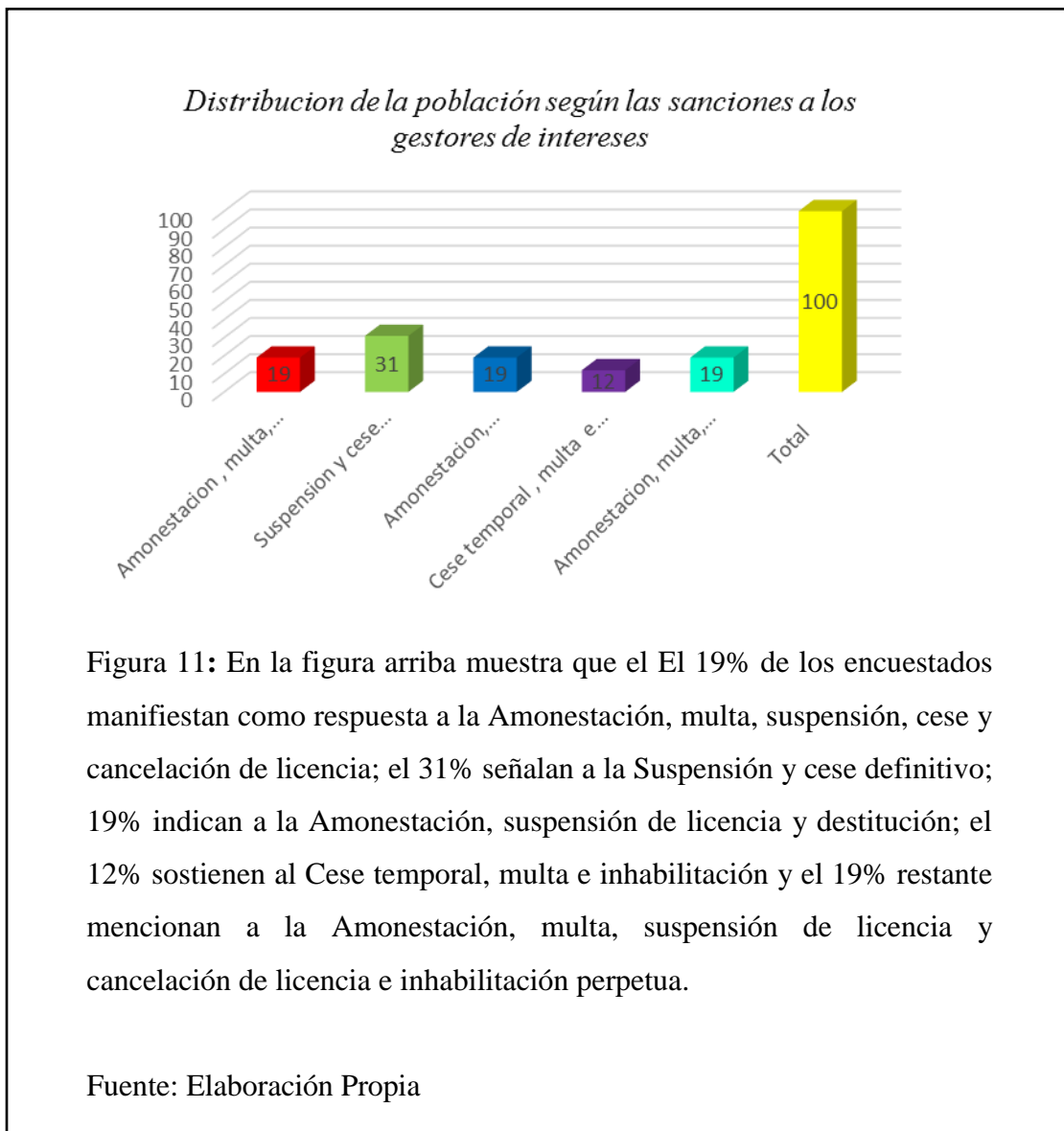


Tabla N° 12

*Distribución de la población según la clasificación de los servidores públicos*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje %
Nombrados y contratados	57	57
Directivo superior, ejecutivo, especialista y apoyo	12	12
Profesional tecnico y auxiliar	0	0
De carrera y cotratados	12	12
Ejecutivos , especialista de confianza	19	19
Total	100	100

Fuente: elaboración Propia

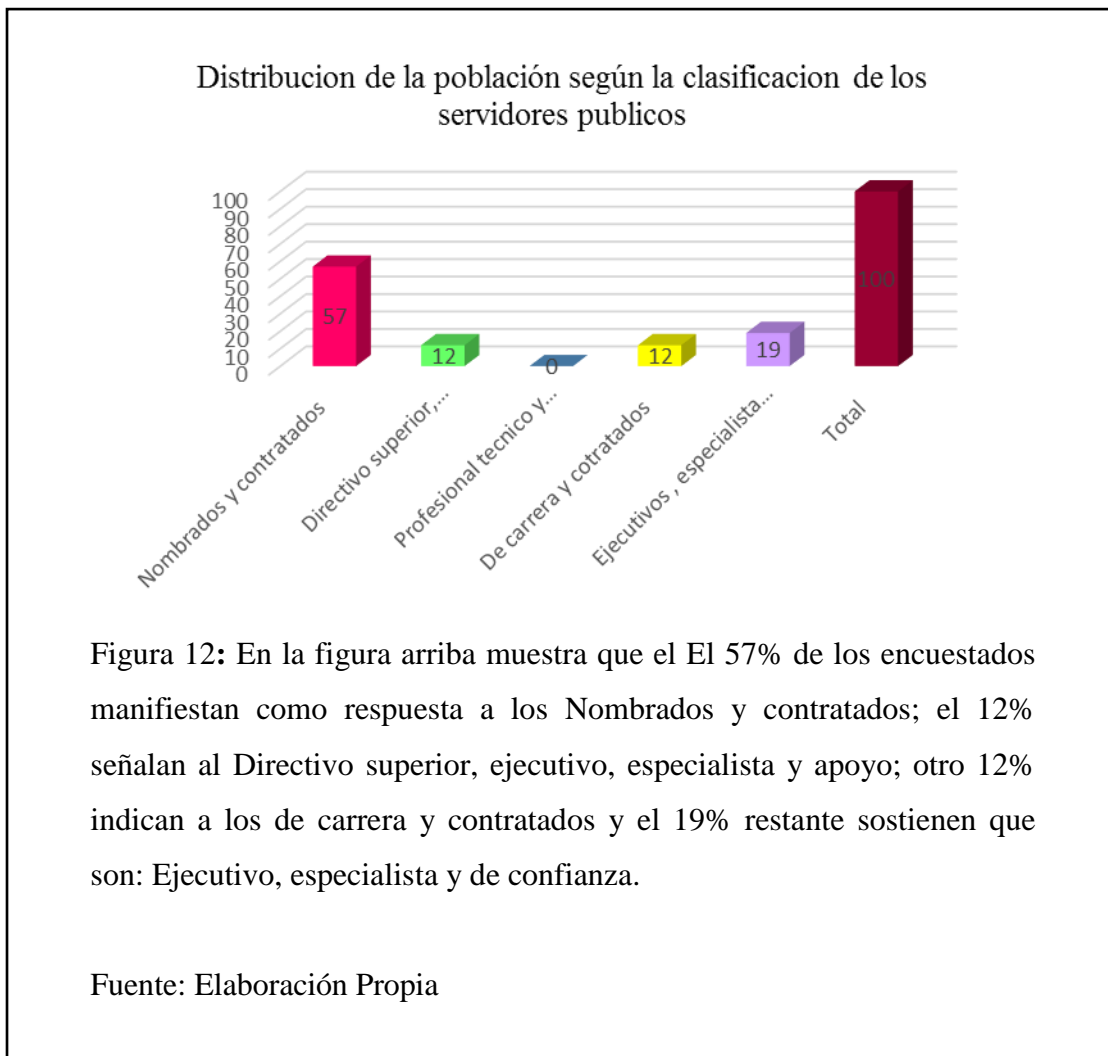


Tabla N° 13

*Distribución de la población según la clasificación del empleo del personal publico*

Valoracion	Frecuencia	Porcentaje %
Profesional tecnico y auxiliar	38	38
Funcionarios y servidores publicos	18	18
Funcionario publico , empleado de confianza y servidor publico	38	38
Directores, ejecutivos y especialistas	0	0
Funcionarios elegedos y de confianza	6	0
Total	100	100

Fuente: Elaboracion Propia

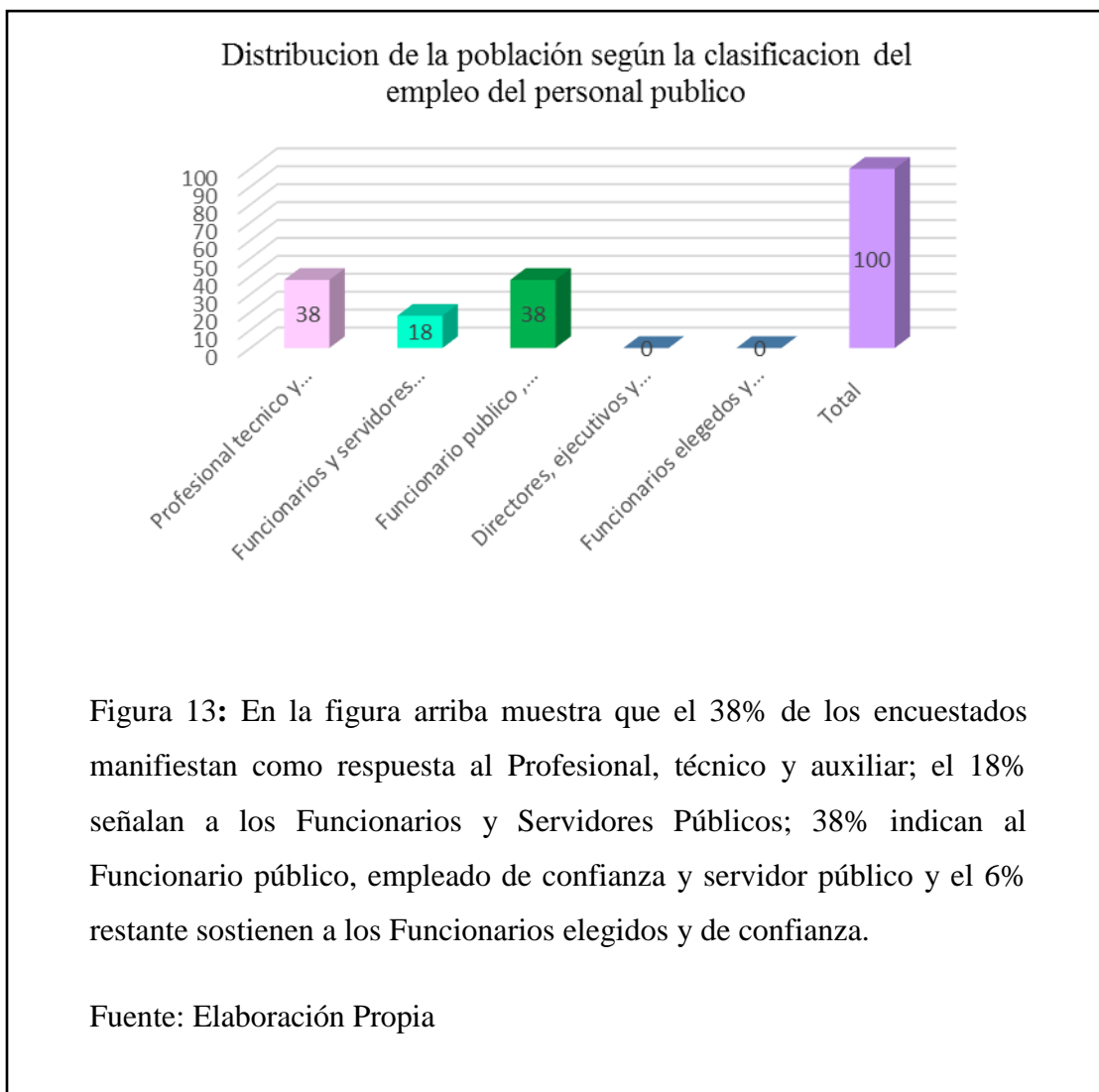


Tabla N° 14

*Distribución de la población según Ley faculta a cualquier entidad pública a establecer infracciones administrativas y las consecuentes sanciones a los administrados*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje %
Si	44	44
No	31	31
No sabe /No opina	25	25
Total	100	100

Fuente: elaboración Propia

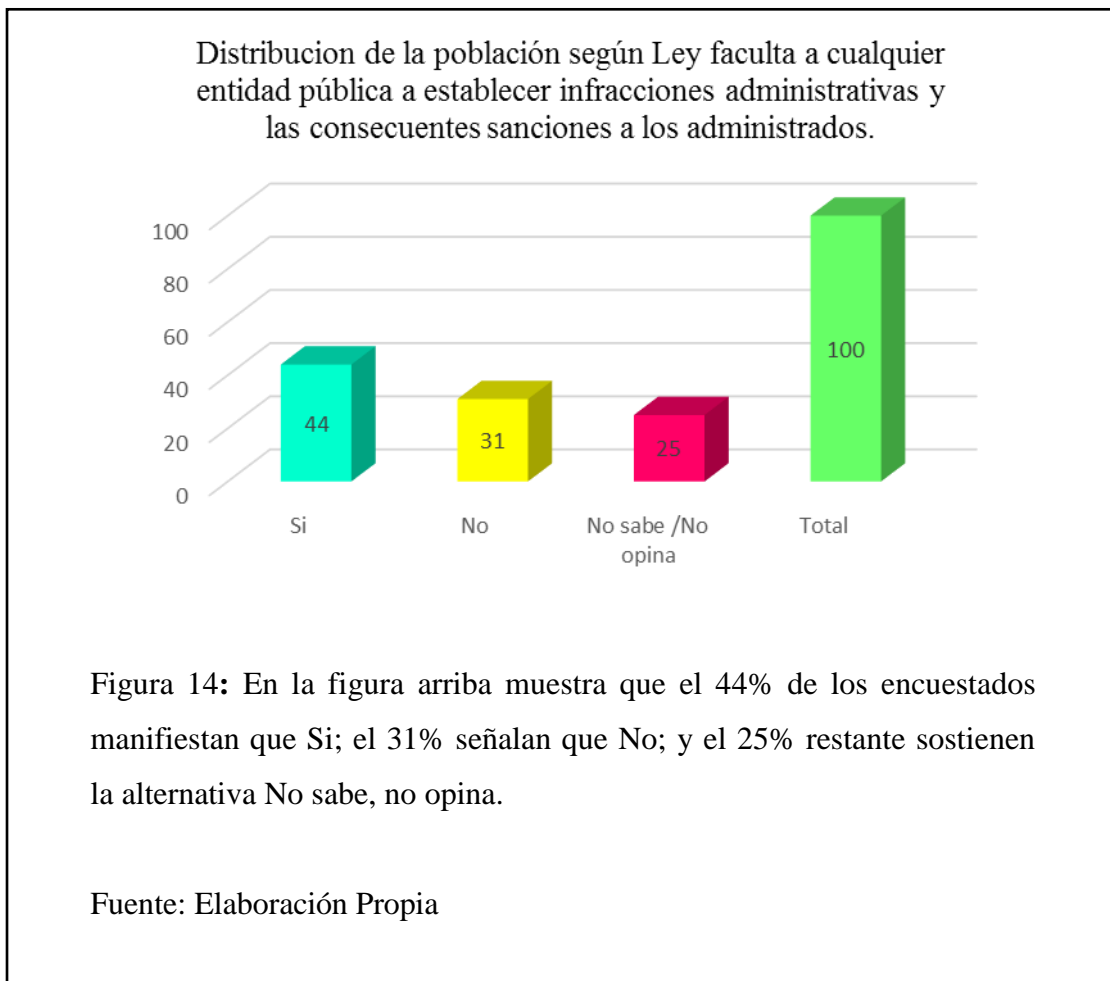


Tabla N° 15

*Distribución de la población según entidades públicas cuya potestad sancionadora está regulada por leyes especiales, se aplica el Procedimiento Sancionador de la Ley 27444.*

Valoracion	Frecuencia	Porcentaje %
Se aplica supetoriamente	56	56
No tiene predominio la ley especifica	19	19
Predomina la ley especifica	25	25
Total	100	100

Fuente: elaboración Propia

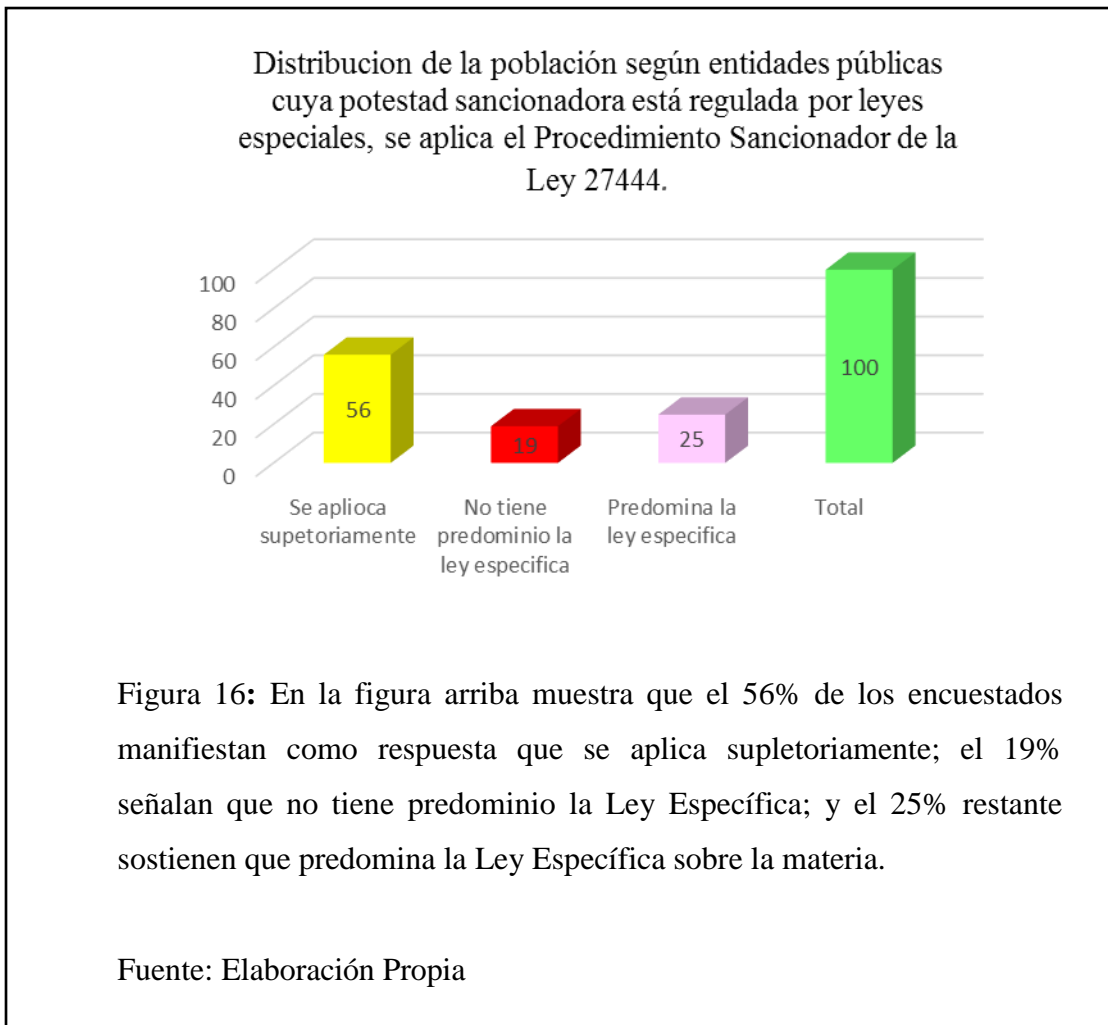


Tabla N° 16

*Distribución de la población según los principios de la potestad sancionadora del Estado*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje %
Principio de legalidad	40	40
Principio de tipicidad	60	60
Total	100	100

Fuente: elaboración Propia

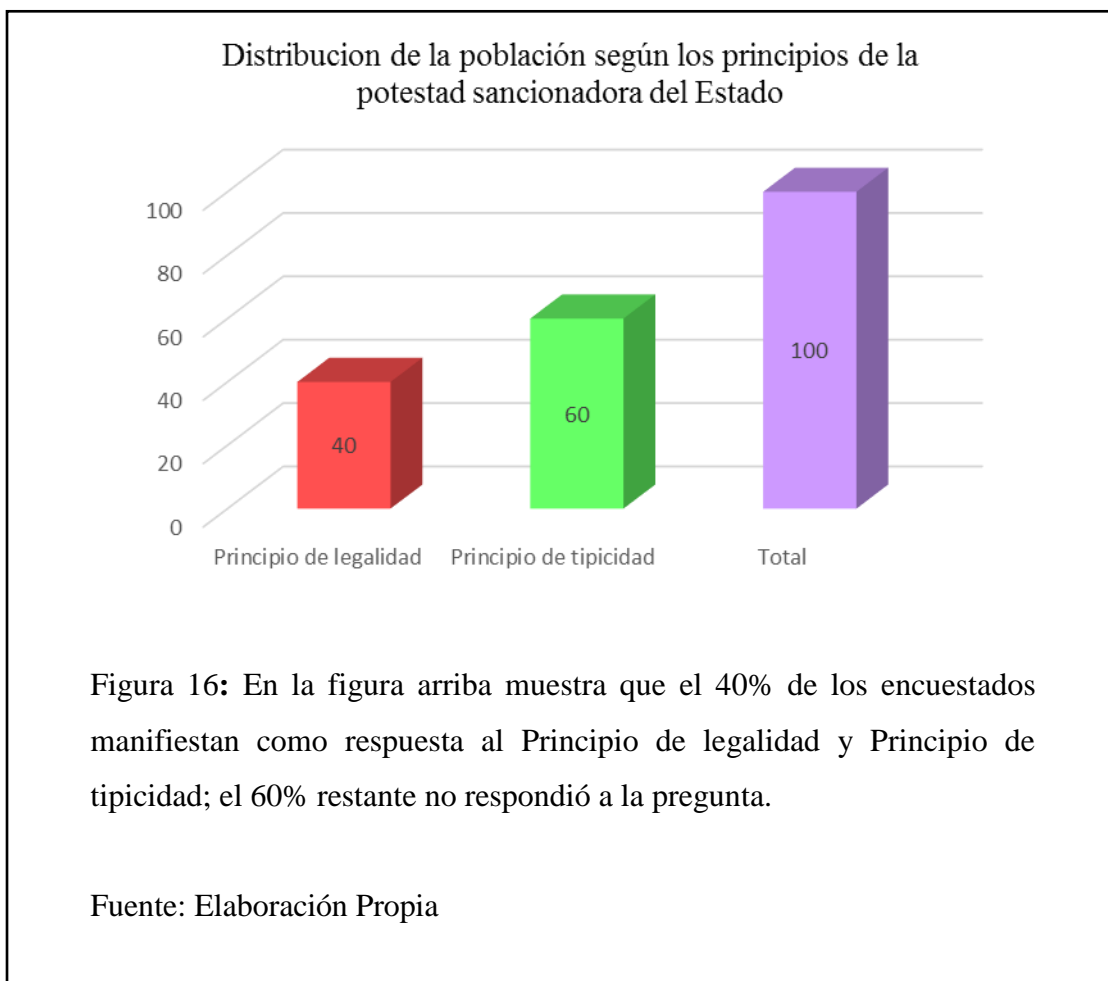


Tabla N° 17

*Distribución de la población según la existencia de infracciones administrativas prescribe en el plazo que establezcan las leyes especiales. En caso de no estar determinado el plazo*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje %
Dos años	10	10
Tres años	18	18
Cuatro años	20	20
Cinco años	22	22
No prescribe	30	30
Total	100	100

Fuente: elaboración Propia

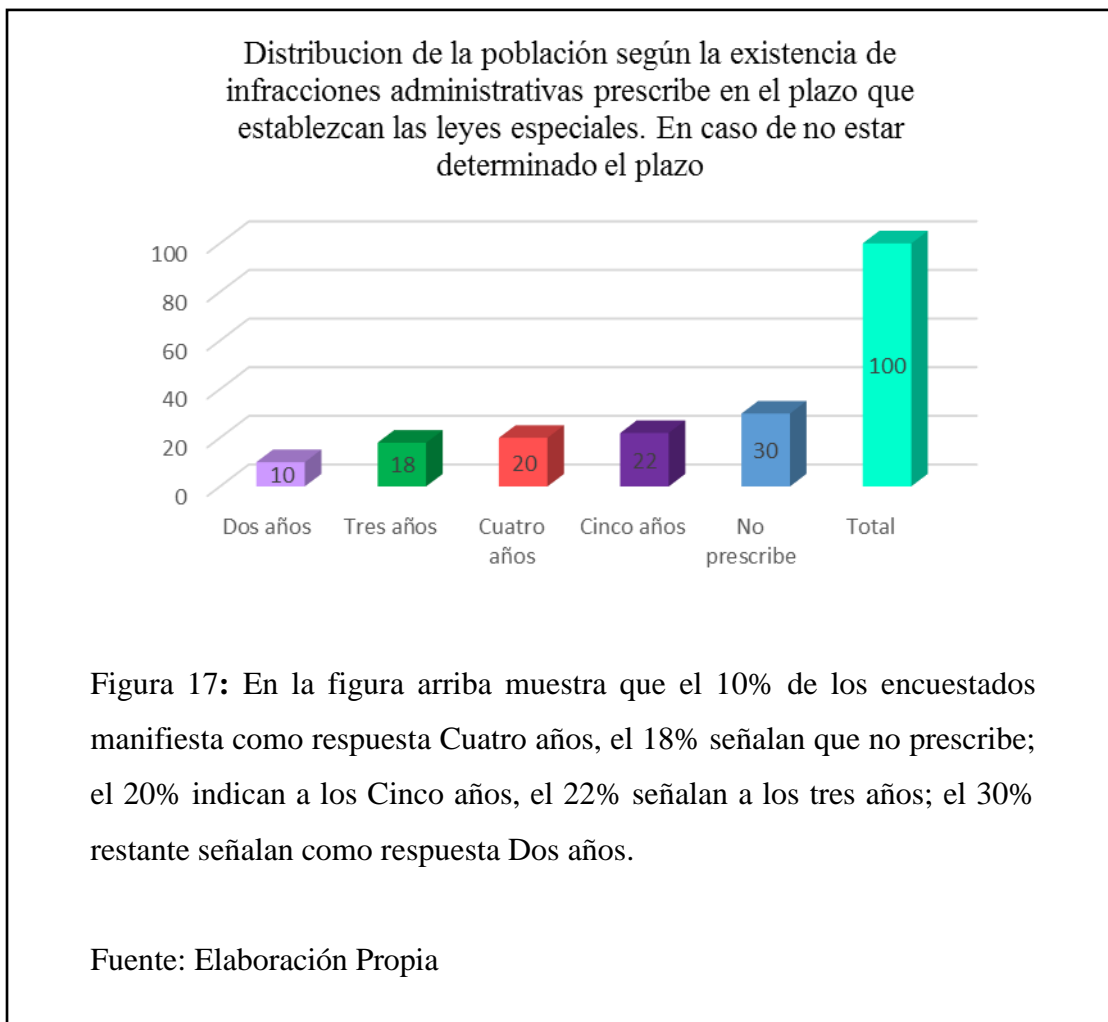


Tabla N° 18

*Distribución de la población según los días de plazo se otorga al administrado para formular sus alegaciones y utilizar los medios de defensa admitidos por el ordenamiento jurídico*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje %
Tre dia	13	13
Cinco dias	18	18
Diez dias	13	13
Quince dias	43	43
Treinta dias	13	13
Total	100	100

Fuente: Elaboracion Propia

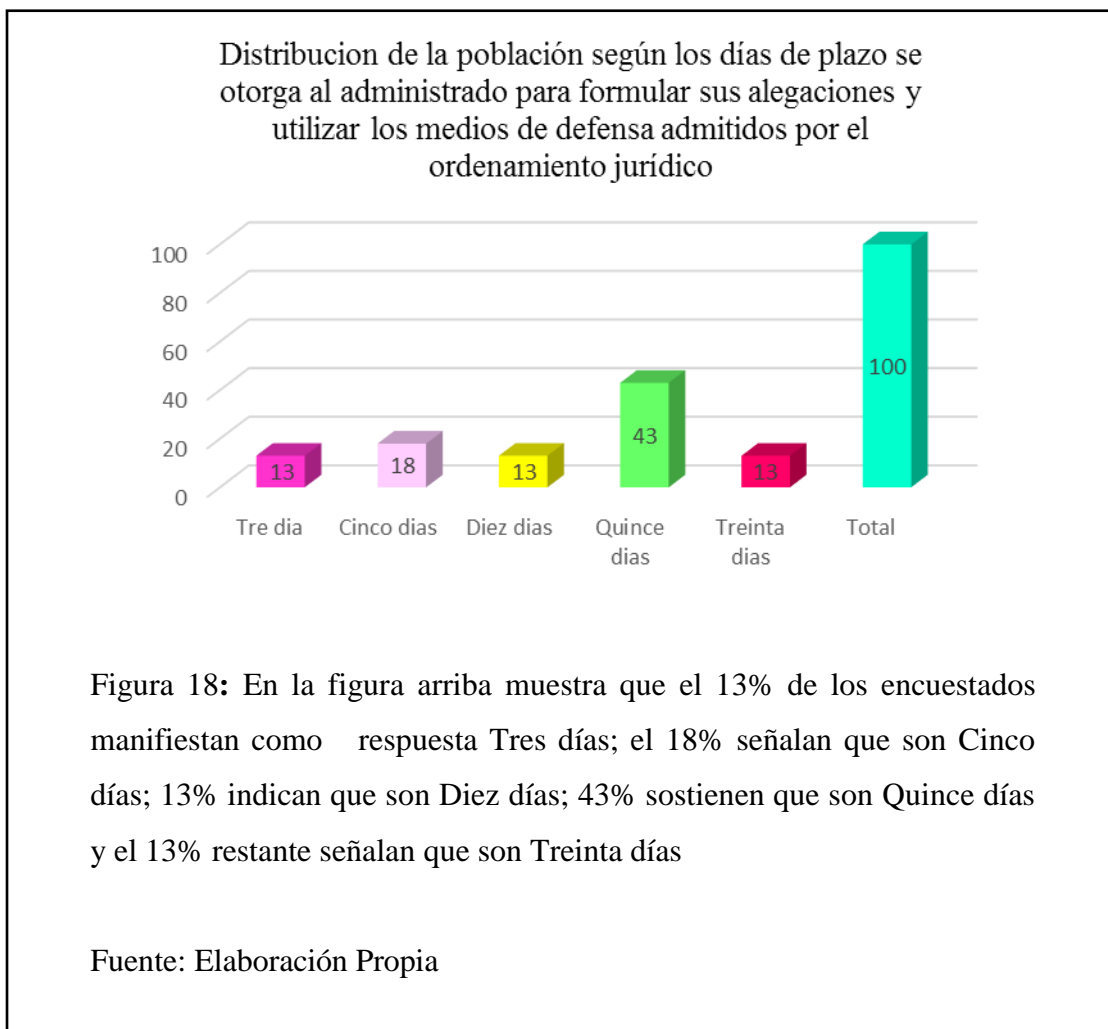




Tabla N° 19

*Distribución de la población según la resolución que pone fin al procedimiento sancionador será ejecutiva cuando ponga fin a la vía administrativa*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje %
Ejecutado	100	100
Total	100	100

Fuente: elaboración Propia

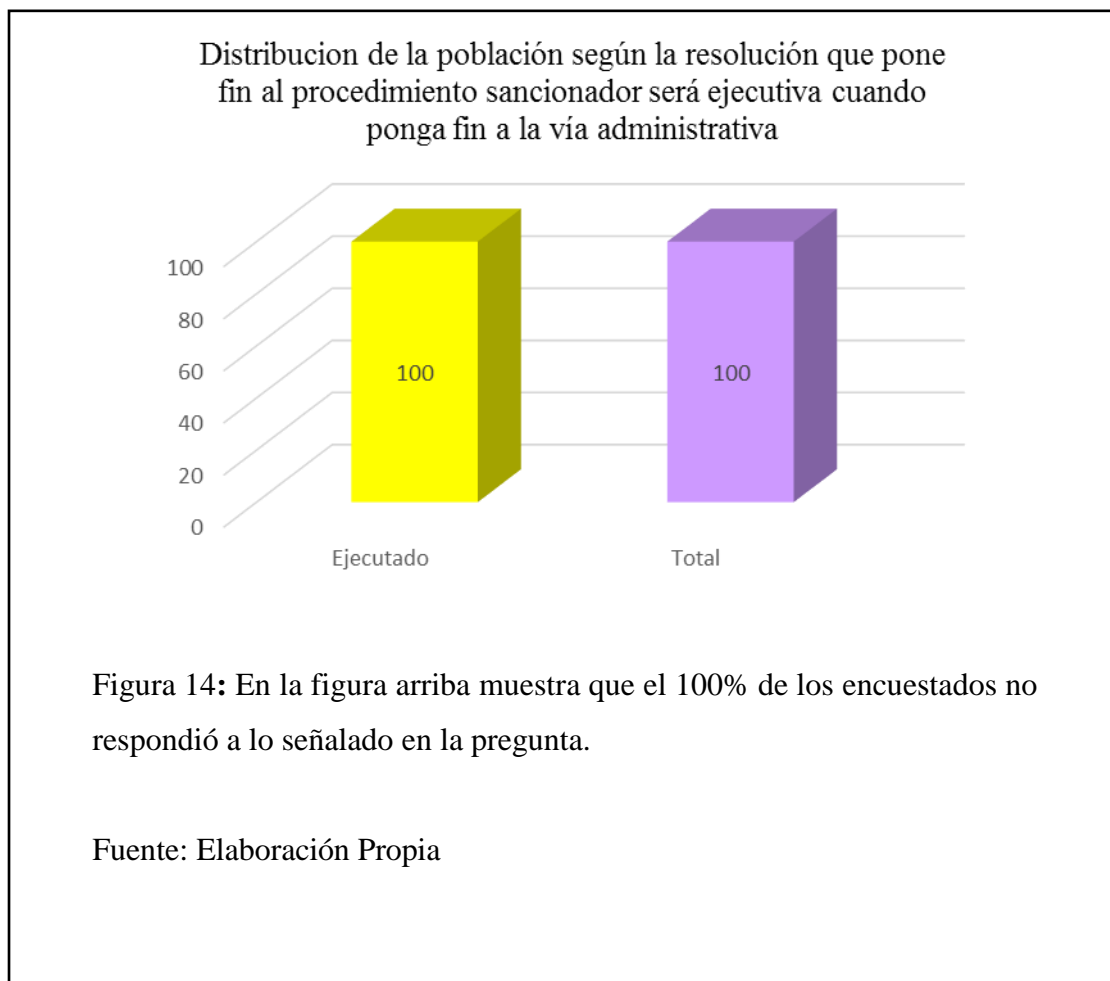
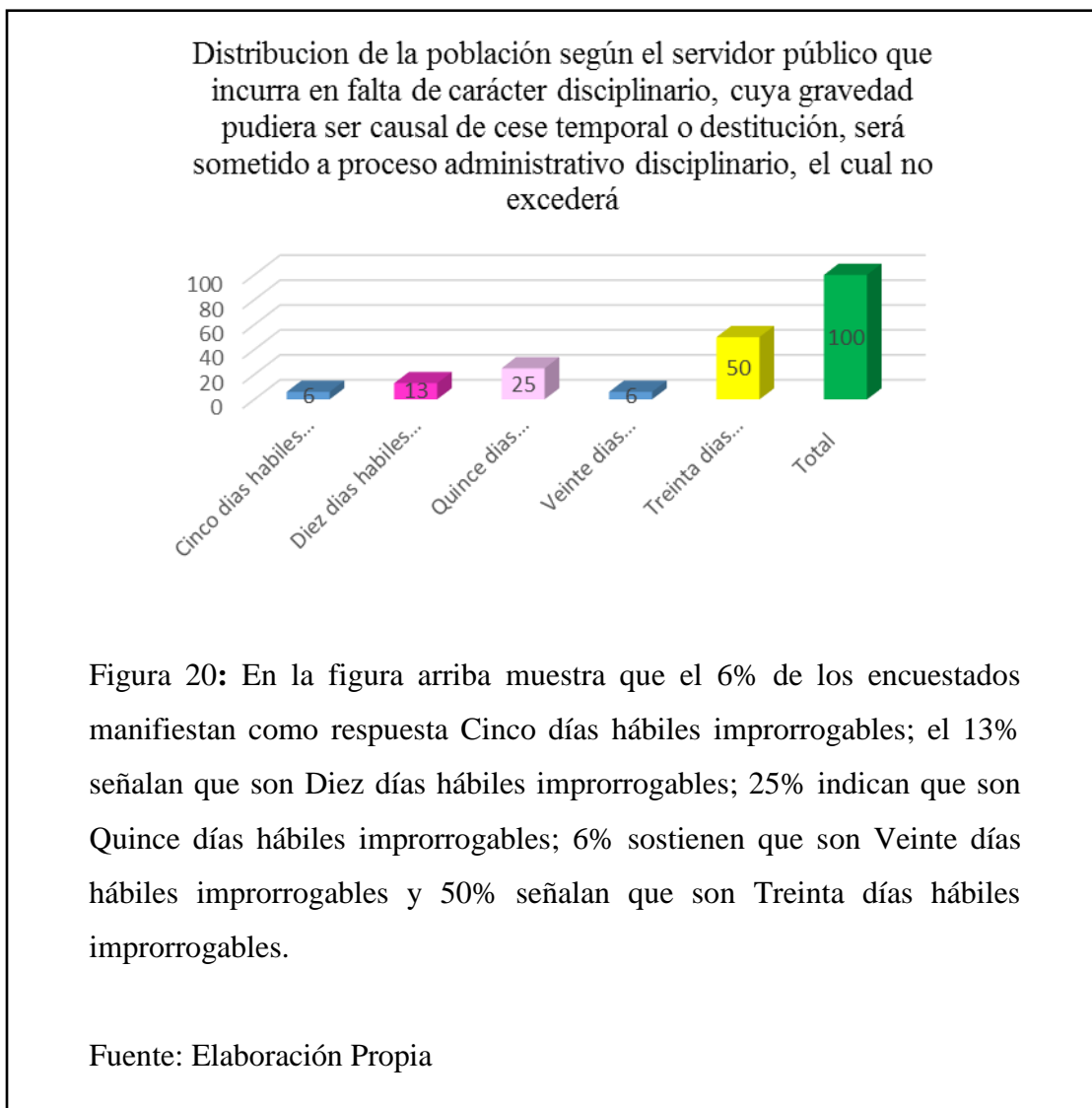


Tabla N° 20

*Distribución de la población según el servidor público que incurra en falta de carácter disciplinario, cuya gravedad pudiera ser causal de cese temporal o destitución, será sometida a proceso administrativo disciplinario, el cual no excederá*

Valoracion	Frecuencia	Porcentaje %
Cinco dias habiles improrrogables	6	6
Diez dias habiles improrrogables	13	13
Quince dias habiles improrrogables	25	25
Veinte dias habiles improrrogables	6	6
Treinta dias habiles improrrogables	50	50
Total	100	100

Fuente: elaboración Propia



### **3.2 Discusión de Resultados**

De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta tenemos que el 76% de los encuestados sostiene que las sanciones administrativas son juicios de valor que tienen carácter subjetivo y por tanto son consecuencia de aplicaciones de un derecho positivo regulador del comportamiento laboral de los administrados.

Por tanto, la aplicación de las sanciones administrativas influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores del empleo público.

Los resultados obtenidos son los siguientes:

- a) La falta de una sistematización y jerarquización de las normas legales del empleo público influyen negativamente en las sanciones administrativas.
- b) Existe una relación directa entre el desconocimiento de la sistematización legal del empleo público y los tipos de sanciones; tanto es así que sólo el 19% de los encuestados conocen cuales son los grupos ocupacionales de los servidores públicos. Esto nos demuestra que las propias entidades públicas del Poder Ejecutivo hacen muy poco en capacitar a sus trabajadores, pareciera que no les importa el escaso nivel que tienen los servidores públicos sobre sus derechos y obligaciones.
- c) Existen efectos negativos en la aplicación de las sanciones administrativas a los trabajadores del empleo público.
- d) Poco conocimiento de los derechos y deberes que tiene el Código de Ética, por falta de capacitación de los responsables de actualizar y capacitar a los servidores públicos.

### **3.3. Aporte científico**

#### **PROMOVER LA ÉTICA PÚBLICA**

##### **3.3.1 AUSENCIA DE UNA ÉTICA PÚBLICA**

Los diferentes ámbitos institucionales y sociales examinados demuestran que nuestra sociedad adolece de un serio déficit de sentido ético en el espacio público. Una serie de comportamientos y, prácticas sociales traslucen un muy débil compromiso con lo público y el bien común, e indican que la acción política ha prescindido del horizonte ético de los valores.

La función pública se ha utilizado para la satisfacción de intereses particulares que afectan los deberes de función; los intereses colectivos y la moral social. A su vez, la cultura administrativa ha sido erosionada por sucesivos gobiernos. La instrumentalización política de las principales instituciones públicas, agravada por la falta de institucionalización de una carrera administrativa, las bajas y/o arbitrarias y desiguales remuneraciones, el inadecuado sistema de captación de personal y la ausencia de un sistema de recompensas y méritos acorde con el desempeño honesto y eficiente, han originado una profunda desmotivación y desmoralización entre los funcionarios público.

Constatamos la violencia moral sufrida por la nación como producto de la corrupción organizada desde el corazón mismo del poder del Estado. El daño ocasionado a la moral pública ha sido enorme, y trasciende el destino de varias generaciones.

En la esfera pública, la corrupción ha generado una desconfianza generalizada frente a las instituciones estatales. Esta ausencia de credibilidad social es uno de los costos más graves de la corrupción, porque quebranta la relación entre el ciudadano y el Estado, y privatiza la vida pública. El individuo o el grupo social toman en sus manos las funciones delegadas en el poder público en el momento en que desconfía de la imparcialidad de las instituciones estatales. Asimismo, aparecen sectores sociales profundamente cuestionados por su comportamiento en el espacio público, como la clase política, ciertos estamentos militares y policiales, algunos gremios empresariales y algunos medios de comunicación social.

### **3.3.2 FACTORES QUE HAN POSIBILITADO EN RELAJAMIENTO DE UNA ÉTICA PÚBLICA CIUDADANA**

En las últimas décadas, la práctica de la corrupción en el Perú ha avanzado significativamente, debido a una serie de razones. En primer lugar, la creciente permeabilidad en extendidos sectores de la población, que la consideran como una conducta natural en el uso de las cuotas de poder dentro del Estado y en la vida cotidiana.

En segundo lugar, el sistema de creencias morales y de hábitos de conducta se ha resquebrajado, trastocando los roles sociales. Las sensibilidades frente a la corrupción han oscilado entre la complacencia, la tolerancia y la resignación en gruesos sectores de la población. No hay hábitos y costumbres de honestidad suficientemente asentados y la ley no representa para la ciudadanía la objetivación de valores sociales aceptados.

En tercer lugar, el utilitarismo exacerbado, aunado al culto de la *viveza*, ha generado un fuerte debilitamiento del sentido de lo público y ha conducido a una perspectiva que privatiza el espacio y la función pública. Ello explica la falta de compromiso con una ética pública inspirada en valores ciudadanos.

En cuarto lugar, es preciso considerar, que la corrupción generalizada se inserta, de un lado, en un proceso de movilidad social a cualquier costo, sin sanción moral, y, de otro, en la complicidad de un importante sector de la clase dirigente.

En quinto lugar, se constata, que la política de entretenimiento de los medios de comunicación ha dejado de lado consideraciones éticas sobre los contenidos ofrecidos a la ciudadanía, y ésta ha retroalimentado con su pasividad e inercia dicha situación. Más graves son los notorios casos de complicidad de algunos medios de comunicación con el régimen autocrático de Fujimori, al haber facilitado el montaje de un sistema basado en la corrupción y la fuerza.

En sexto lugar, en la esfera política se percibe el divorcio entre la ética y la gestión pública. La acción política fija sus propios fines que debe perseguir a cualquier precio. La crisis y devaluación de los partidos políticos ha contribuido a forjar una construcción social que disocia la política de la ética. El poder no se comprende como un medio de servicio.

### **3.3.3 PRESENCIA ESPERANZADORA DE UNA RESERVA MORAL**

Sin embargo, no todo el panorama ha sido sombrío. Conocemos de experiencias de probidad en instituciones públicas, sobre todo en instituciones pequeñas, tales como algunas alcaldías, unidades desconcentradas de ministerios, etc. En ellas, los funcionarios que dirigen las organizaciones se sienten pertenecientes a la comunidad, y por lo tanto sus intereses no se diferencian de los Intereses ciudadanos; se sienten vigilados y tienen que regresar a su comunidad al término de su función pública. La clave del funcionario probo es no alejarse del interés ciudadano.

Asimismo, hemos sido testigos de la reacción de importantes sectores ciudadanos a nivel nacional que levantaron su voz de protesta contra el pasado régimen autocrático: movimientos de estudiantes, movimientos de mujeres, colectivos diversos de la sociedad civil, organizaciones sociales etc.

Una mirada a todo lo anterior nos indica que resulta urgente restablecer la confianza en las instituciones públicas y privadas, y para ello es necesario recuperar los valores éticos en el sector público y capitalizar los signos ciudadanos de lucha contra la corrupción.

### **3.3.4 VALORES Y REGLAS DEMOCRÁTICA**

La pregunta central gira en torno a cómo imaginar una construcción ética de lo público que conduzca a una estrategia preventiva de combate a la corrupción en el mediano y largo plazo.

La comisión define la ética pública como el conjunto de usos y costumbres que practican los ciudadanos en el espacio público y considera que estos usos y costumbres deberían ser gratificantes y no perjudiciales para todos los miembros de la sociedad y destinados a fortalecer y no a debilitar el sistema democrático.

La meta de la promoción de la ética pública es combatir la actual cultura de corrupción y construir una visión factible de la ética pública que se plasme en una cultura de la honestidad, transparencia y respeto en los diferentes ámbitos, tanto de la función estatal como social en general.

Es necesaria la construcción de nuevas formas de relación, costumbres y conductas a partir de valores ciudadanos, es decir, de reglas de juego claras aceptadas por todos. Para ello es indispensable reconocer y aprehender los valores que sustentan la institucionalidad democrática; procurar que las reglas de juego acordadas sean coherentes con ella: y difundir y fortalecer el cumplimiento de las normas acordadas, premiando las conductas probas y sancionando las corruptas.

Esta construcción presupone la habilidad de elaborar códigos de ética y de conducta institucionales adecuados. Se debe propiciar que cada colectivo formule su propio código de conducta ética, a partir del reconocimiento y explicitación de los valores que orientan la función pública, las conductas esperadas y las opciones en torno a dilemas éticos que contribuyan a forjar un nuevo sistema de relación con el ciudadano.

Los códigos de ética deberían tomar en cuenta no sólo el cumplimiento correcto, sino también diligente, de las obligaciones y responsabilidades de quienes ejercen la función pública. Deben propiciar la transparencia y difusión de los actos de éstos, previniendo los conflictos de intereses, sancionando el uso indebido de información privilegiada, exigiendo la utilización adecuada de los recursos públicos y estableciendo la obligación de comunicar los actos de corrupción establecidos tanto por la ley como por el propio colectivo.

En el caso de existir códigos de ética y de conducta institucionales, sería aconsejable revisarlos de manera colectiva enfatizando los conceptos de corrupción, su vigilancia y sanción. Por último, se recomienda el recurso de la persuasión antes que el de la fuerza. Así como el diseño de mecanismos que permitan un nexo entre los códigos vigentes y la vigilancia ciudadana.

La construcción de una ética pública en el Perú involucra a todos los miembros de la sociedad que comparten los espacios privados, como la familia, y en particular ciertos espacios públicos, como la escuela, los medios de comunicación y la función pública.

La familia constituye el ámbito de formación ética primigenia. La vida familiar es el primer lugar de la socialización del niño, del aprendizaje de las reglas de la vida en sociedad, del despertar de la conciencia moral. De la educación en el discernimiento del bien y del mal.

La escuela juega un papel primordial, sobre todo en el reconocimiento y el respeto hacia unos y otros, en la apertura hacia un mundo que está por construir, en el aprendizaje del trabajo en equipo y en la difusión de una cultura de la responsabilidad, de la solidaridad y de valores éticos compartidos. La escuela está llamada no solo a instruir, sino también a educar, tanto a través del currículo explícito (las materias que se enseñan y la didáctica disciplinaria), como a través de todo lo implícito (las relaciones, los espacios de intercambio, las actividades informales, la didáctica en general).

Para devolver la eticidad a la escuela y la docencia superior es preciso partir de la revaloración del estatus del maestro.

En el ámbito de los medios de comunicación. Reconocemos la tremenda influencia que ejercen los mismos (sobre todo el audiovisual) en todos los ámbitos de la vida social. Para cumplir con su misión de información, de opinión y promoción de cultura, los medios de comunicación deberán no sólo estimular el sentido crítico de las personas. Sino también ser críticos consigo mismos. Y tomar conciencia de su rol como formadores de la conciencia pública.

En atención al artículo 14° de la Constitución Política, los medios de comunicación deben colaborar con el Estado en la educación y en la formación moral y cultural de los ciudadanos.

En el ámbito de la función pública, reconocemos la dificultad existente para lograr que ésta sea asumida como una función de servicio. La función pública antes que como una labor de servicio es vista y aprovechada como un trabajo de supervivencia personal, cuando no de beneficio propio. La motivación y conducta de los servidores públicos peruanos todavía está orientada a satisfacer una serie de aspiraciones de corte familiar, amical y partidista. Antes que de la colectividad y el Estado.



Predomina así, una sociedad de privilegios que desestimula el sistema de méritos. Esta realidad tiende a empaparse de una fuerte inercia resistente a los cambios. Consideramos que se deberá revalorar la función pública y, en los casos pertinentes, refundar organizacionalmente las instituciones.

### **LA FAMILIA**

Reconocer la contribución de la familia como primer ámbito de formación ética y el primer lugar de socialización del niño, del aprendizaje de las reglas de la vida en sociedad y del despertar de la conciencia moral.

### **LA ESCUELA**

a) Revalorar y dignificar la carrera del maestro, contemplando niveles de ingresos dignos y facilidades para su superación profesional.

Enfatizamos esta recomendación bajo el tema de la ética pública, además del contexto de la reforma administrativa, por considerar a la escuela un espacio paradigmático para el ejemplo y guía de la educación en valores.

b) Incorporar en la estructura curricular vigente, en el Area Personal Social, un conjunto de competencias y capacidades directamente relacionadas con la probidad y la ética en el respeto y manejo de lo público. De preferencia aplicando el Sistema de Casos, por ser hoy día considerado como el más efectivo para el tratamiento de los temas éticos.

c) Elaborar de forma compartida (cuerpo docente, administrativo y educandos) códigos de ética y de conducta escolar, que sean aplicados y trabajados desde los diversos Proyectos Educativos escolares.

d) Desarrollar programas que promuevan la formación vivencial cotidiana de probidad e integridad en el manejo de lo público que involucren a la escuela y la comunidad. Estos programas serán espacios privilegiados para el aprendizaje y ejercicio de los valores ciudadanos.

### **LA EDUCACIÓN SUPERIOR**

Introducir cursos de ética profesional, elaborados en base a casos, para los alumnos de universidades y enseñanza superior.

## **LOS MEDIOS DE COMUNICACION**

El artículo 14° de la Constitución Política, dispone que los medios de comunicación deben colaborar con el Estado en la educación y en la formación moral y cultural de los ciudadanos; por tanto, se recomienda:

- a)** Abrir un debate nacional sobre la política del Estado respecto a la regulación de las concesiones y el uso del espacio radioeléctrico, teniendo presente la experiencia reciente en el Perú y la legislación de otros países del continente.
- b)** Que los medios de comunicación hagan suyas las recomendaciones del Plan Nacional Anticorrupción y desarrollen un plan de comunicaciones de fomento de la ética, la integridad y los valores de la persona.
- c)** Precisar los criterios para la distribución transparente de la publicidad estatal.
- d)** Considerar mecanismos de vigilancia ciudadana para hacer valer el deber de cooperación de los medios con la formación ética, cultural y democrática de la ciudadanía y la contribución que en esta materia debe brindar la publicidad en general.

## **LA FUNCIÓN PÚBLICA**

Se aspira a crear y adoptar un Sistema de Integridad Pública que contemple la elaboración de códigos de conducta de los servidores públicos. Para ello recomendamos tomar en cuenta las siguientes recomendaciones del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD):

- a)** Definir en forma colectiva los valores y estándares éticos del sector público.
- b)** Garantizar que los valores y estándares éticos sean asumidos por y los funcionarios y conocidos por los ciudadanos.
- c)** Supervisar el cumplimiento de los valores y estándares éticos en el funcionamiento de las organizaciones públicas.
- d)** Asegurar que los sistemas de organización vigentes apoyen la Integridad ética, transformando las conductas inadecuadas en actos difíciles de cometer y fáciles de detectar.
- e)** Determinar qué tipo de sanciones eficaces se dan ante los actos de corrupción detectados y comprobados, y qué servicios competentes encargados de la fiscalización, la investigación y el enjuiciamiento existen para descubrir faltas de integridad y ética.
- f)** Establecer y fortalecer mecanismos que faciliten la vigilancia ciudadana sobre el comportamiento de los funcionarios públicos.

El Sistema de Integridad Pública debería ser fortalecido con la formulación de una Ley de Servicio Civil que implique:

- a) Un sistema de ascensos basado en el rendimiento y la capacidad profesional. Con el fin de desarrollar condiciones apropiadas para que el servidor público se profesionalice y trabaje motivado a partir de incentivos adecuados (salarios competitivos, capacitación permanente, etc.).
- b) Un sistema de promoción y recompensas en el sector público. Es necesario, para esto, organizar un sistema o mecanismo público de reconocimiento y recompensas por las conductas probas.
- c) Un sistema de asesoría y evaluación permanente. Se requiere un servicio de orientación o asesoría permanente al servidor público y un sistema de evaluación permanente de éste, tanto a nivel interno como por parte del público, *que* redunde en una sistemática oportunidad de superación dentro de la carrera *pública* (encuestas de imagen de honestidad en las instituciones públicas, etc.)
- d) Asumir en los ministerios y entidades públicas una decidida política de transparencia similar a la que se viene desarrollando en el campo económico y fiscal, un sistema de fiscalización efectiva interna y externa de los funcionarios restringiendo la discrecionalidad arbitraria de que hacen uso y un sistema de sanciones que modifique las normas actuales de proceso administrativo disciplinario aplicable a los funcionarios, trabajadores docentes y administrativos. A fin de garantizar la justicia administrativa, hacer expeditivos *los* procedimientos y evitar la prescripción de las faltas.
- e) Establecer un conjunto de requisitos mínimos, de público conocimiento, para la designación del *Cargos* de Confianza a fin de garantizar idoneidad *en* quienes por encargo del Estado tienen la potestad de adoptar las más altas decisiones del desarrollo nacional.

Con la carrera del Servicio Civil. El Sistema de Integridad Pública tendrá una base sólida y mejores perspectivas para el desempeño público con la existencia de Servidores Públicos entrenados especialmente para esta labor.

La Estrategia que se sugiere aplicar define un grupo de sectores que desempeñan un papel decisivo en la vida del país, a los que es importante diferenciar y darles un tratamiento específico en los planes de preparación y superación, entre los cuales se señala como el primero a los dirigentes y funcionarios de la Administración Pública, para los que se diseñan y se ejecutan programas encaminados a:

- a)** Dar solución a la brecha que existe aún en los conocimientos y habilidades de nuestros funcionarios públicos, para responder a las exigencias cada vez más crecientes de profesionalidad en el servicio público.
- b)** Acumular en el menor tiempo posible la mayor y más rica experiencia en el ámbito de la gerencia en el sector público.
- c)** Capacitar a los directivos del sector en las más modernas técnicas y herramientas de la dirección, que les posibiliten lograr los niveles de eficiencia y calidad que demanda el país.
- d)** Prepararlos en el dominio y la asimilación de los valores y principios que deben caracterizar a los funcionarios del servicio público y dotarlos de los conocimientos y herramientas que les permitan un manejo eficiente y pulcro de los recursos públicos.

### 3.4 ESTRUCTURA DE LA ESTRATEGIA

PARTES	CONCEPTO	OBJETIVO	CONTENIDOS	POSIBLES FECHAS
Primera	Actividades generales e introductorias	Promover un clima de confianza que genere condiciones favorables para el aprendizaje, identificando las percepciones y expectativas del participante ante el curso - taller y contrastándolas con los objetivos propuestos	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Clima de confianza y proceso de enseñanza - aprendizaje.</li> <li>✓ Percepciones y expectativas ante el curso - taller.</li> <li>✓ Objetivos y características del taller.</li> </ul>	Mayo del 2015
Segunda	Ética y realidad: percepciones y conceptos	Explicitar la ética práctica o aplicada en la realidad cotidiana de las personas, recogiendo las percepciones y saberes previos de los participantes sobre los ejes temáticos centrales de la ética y la gestión pública, sobre los que se construyen conceptos colectivos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Dimensiones personal, social y de la gestión pública de la ética.</li> <li>✓ Conceptos de ética, moral, ética pública, transparencia y rendición de cuentas.</li> </ul>	Junio del 2015
Tercera	Ética y ciudadanía	Reflexionar sobre la dimensión social de la ética, desde la perspectiva de la ciudadanía y orientándose a la construcción del proyecto democrático de sociedad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ética, democracia y convivencia social.</li> <li>✓ Valores éticos y cultura de la “viveza”.</li> <li>✓ Ciudadanía, ética y bien común.</li> <li>✓ Estado de derecho y cultura de la legalidad.</li> <li>✓ Ética de mínimos y ética de máximos.</li> </ul>	Julio del 2015
Cuarta	Ética y gestión pública	Analizar críticamente el rol de la ética en la gestión pública moderna, promoviendo su operativización a partir del código de ética en procesos claves del Gobierno Regional de Lambayeque.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Autodiagnóstico y autoestima colectiva del servidor público.</li> <li>✓ Sentido ético de la función pública.</li> <li>✓ Ética, eficacia y eficiencia.</li> <li>✓ Rutas o círculos viciosos y virtuosos en la gestión del Gobierno Regional Lambayeque.</li> </ul>	Agosto del 2015

### 3.5 PRESUPUESTO

La organización para promover la Ética Pública, serán financiadas por la Unidad Ejecutora 001: Sede Regional del Gobierno Regional Lambayeque.

A fin de viabilizar el proceso formativo, la entidad asignará los presupuestos que permita desarrollar normalmente los eventos.

La ejecución estará a cargo de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Lambayeque.

N°	ETAPAS	CONTENIDOS	PRESUPUESTO			TOTAL
			Instructor	Materiales	Refrigerios	
01	Primera	Clima de confianza y proceso de enseñanza - aprendizaje.	2,200.00	5,000.00	3,500.00	10,700.00
02		Percepciones y expectativas ante el curso - taller.				
03		Objetivos y características del taller.				
04	Segunda	Dimensiones personal, social y de la gestión pública de la ética.	2,200.00	5,000.00	3,500.00	10,700.00
05		Conceptos de ética, moral, ética pública, transparencia y rendición de cuentas.				
06	Tercera	Ética, democracia y convivencia social.	2,200.00	5,000.00	3,500.00	10,700.00
07		Valores éticos y cultura de la "viveza".				
08		Ciudadanía, ética y bien común.				
09		Estado de derecho y cultura de la legalidad.				
10		Ética de mínimos y ética de máximos.				
11	Cuarta	Autodiagnóstico y autoestima colectiva del servidor público.	2,200.00	5,000.00	3,500.00	10,700.00
12		Sentido ético de la función pública.				
13		Ética, eficacia y eficiencia.				
14		Rutas o círculos viciosos y virtuosos en la gestión del Gobierno Regional Lambayeque.				
<b>TOTAL</b>			<b>8,800.00</b>	<b>20,000.00</b>	<b>14,000.00</b>	<b>42,800.00</b>

### 3.6 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

N°	ETAPAS	CONTENIDOS	AÑO FISCAL 2015															
			MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO			
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
01	Primera	Clima de confianza y proceso de enseñanza - aprendizaje.	■	■	■	■												
02		Percepciones y expectativas ante el curso - taller.	■	■	■	■												
03		Objetivos y características del taller.	■	■	■	■												
04	Segunda	Dimensiones personal, social y de la gestión pública de la ética.					■	■	■	■								
05		Conceptos de ética, moral, ética pública, transparencia y rendición de cuentas					■	■	■	■								
06	Tercera	Ética, democracia y convivencia social.									■	■	■	■				
07		Valores éticos y cultura de la “viveza”.									■	■	■	■				
08		Ciudadanía, ética y bien común.									■	■	■	■				
09		Estado de derecho y cultura de la legalidad.									■	■	■	■				
10		Ética de mínimos y ética de máximos.									■	■	■	■				
11	Cuarta	Autodiagnóstico y autoestima colectiva del servidor público.													■	■	■	■
12		Sentido ético de la función pública.													■	■	■	■
13		Ética, eficacia y eficiencia.													■	■	■	■
14		Rutas o círculos viciosos y virtuosos en la gestión del Gobierno Regional Lambayeque.													■	■	■	■

**CAPÍTULO IV:  
CONCLUSIONES Y  
RECOMENDACIONES**



## 6.1. Conclusiones

- a) El 44% de los encuestados, sostienen que están completamente de acuerdo con las normas que regulan el derecho, sea éste privilegiar la individualidad y/o la seguridad social, y si agregamos el 32% de los encuestados que están ligeramente de acuerdo con los supuestos básicos del Derecho, tenemos que el 76% de los encuestados, es decir más de tres tercios sostienen que las sanciones administrativas no son “leyes naturales” sino supuestos y por tantos juicios de valor que tienen carácter subjetivo.
- b) Según las respuestas de los encuestados respecto a cuáles son los Grupos Ocupacionales de la Carrera administrativa de los trabajadores públicos del Estado, tenemos que las respuestas reflejan el poco conocimiento que tienen los servidores y profesionales públicos, así tenemos que sólo el 19% de los encuestados conocen correctamente que los Grupos Ocupacionales de los trabajadores de la administración pública son tres: Profesionales, Técnicos y Auxiliares.
- c) Esto demuestra que las propias entidades públicas del Poder Ejecutivo hacen muy poco en capacitar adecuadamente a sus trabajadores, pareciera que no les importa nada el escaso conocimiento que tienen los servidores públicos de sus derechos, deberes y obligaciones.
- d) Sólo el 31% de los encuestados conocen la nominación de las Sanciones Administrativas por faltas disciplinarias lo que nos demuestra el desdén y desconocimiento de la gran mayoría de servidores y funcionarios públicos; como por parte de las autoridades que dirigen las entidades públicas, el tema de las sanciones administrativas y su influencia en la calidad del servicio público que ofrecen a los usuarios de la administración pública.
- e) Respecto a que si los encuestados conocen las clases de impugnaciones o recursos administrativos, las respuestas fueron positivas ya que el 75% de los encuestados manifiestan que si conocen, tanto es así que ubicaron fácilmente los requisitos y naturaleza del recurso administrativo de Apelación.

- f)** Sólo el 12% de los encuestados conocen la clasificación de los servidores públicos de acuerdo a lo que dispone la Ley N° 28175, demostrando nuevamente que los servidores públicos desconocen temas sustantivos, a sus derechos, deberes y obligaciones; y, lo propio las autoridades de las entidades públicas, las cuales no programan ni consideran en sus planes de trabajo actividades de capacitación a los servidores del Estado en derechos y obligaciones.
- g)** Más de la mitad de los encuestados (56%) tienen conocimiento que en las entidades públicas se aplica el Procedimiento Sancionador de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, con carácter supletorio, en vista de que las potestades sancionadoras disciplinarias sobre el personal de las entidades públicas se rigen por normativa específica sobre la materia.
- h)** Más de la mitad de los encuestados (60%) no saben absolutamente nada sobre los Principios de la Potestad Sancionadora de la entidad pública. De modo que desconocen que en las sanciones administrativas se fundamentan los Principios de Legalidad, el Debido Procedimiento, la Razonabilidad, la Tipicidad, la Irretroactividad, el Concurso de Infracciones, la Continuidad de Infracciones, la Causalidad, la Presunción de Inocencia, el Non Bis in Idem; entre otros Principios Jurídicos.
- i)** Menos del tercio de los encuestados (10%) saben que las facultades de la autoridad para determinar la existencia de infracciones administrativas prescriben en el plazo que establecen las leyes especiales; y que, en caso de no estar determinado, prescribirán a los cuatro años computados a partir de la fecha en que se cometió la infracción o desde que cesó, si fuera una acción continuada.
- j)** Sólo el 18% de los encuestados (menos de un quinto de la muestra) saben que es cinco (05) días el plazo para formular sus alegaciones (artículo 161.2 de la Ley N° 27444) y utilizar los medios de defensa admitidos por el ordenamiento jurídico conforme a lo previsto en el numeral 162.2 del artículo 162° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

- k) Totalmente grave e inaudito es que el 100% de los encuestados no tengan conocimiento que la resolución que ponen fin al procedimiento sancionador recién será ejecutiva, cuando ponga fin a la vía administrativa. Dicho de otra manera las sanciones impuestas se ejecutarán cuando las resoluciones que las contienen sean firmes y consentidas y/o hayan agotado la vía administrativa; esto significa que si una resolución sancionadora es impugnada mediante algún recurso administrativo (Reconsideración, apelación y/o revisión) esta no será ejecutada hasta que se agote la impugnación en la última instancia administrativa; caso contrario se estaría cometiendo el delito de abuso de autoridad y por lo tanto la autoridad de la entidad pública sancionadora es pasible de ser denunciado por el delito contra la administración pública, en su modalidad de abuso de autoridad.

## **6.2. Recomendaciones**

- a) Permanente capacitación de los miembros de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios sobre la materia.
- b) Poner al alcance de los integrantes de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios, los instrumentos necesarios (para la toma de decisiones) de los casos que les compete, dentro de los cuales adquieran un constante conocimiento (bibliografía, internet, reglamentación, directivas, etc.
- c) Dotar a la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios de los recursos logísticos necesarios que les permita una actuación pertinente en su accionar.
- d) Tener en cuenta al elegir a los representantes de estas comisiones, las actitudes de cada uno que garanticen su imparcialidad en los diversos casos al resolver, así como el no sometimiento a los intereses superfluos a subalternos y autoridades de los otros interesados.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- ARAZI, Roland, et al. Debido Proceso. Realidad y debido proceso. El debido proceso y la prueba. Santa Fe, Buenos Aires. Rubinzal-Culzoni Editores. Pag 132  
<http://www.seminariomartinezmarina.com/ojs/index.php/historiaconstitucional/issue/view/12/showToc>
- <http://es.scribd.com/doc/13150601/Tesis-Abogada-Maria-Alejandra-Dubon-Rosales>
- Santamaría Pastor, J.A. **“PRINCIPIOS DE DERECHO ADMINISTRATIVO”**. Madrid, España. Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, 1998
- Trayter Jiménez, Juan Manuel. **“MANUAL DE DERECHO DISCIPLINARIO DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS”**. Marcial Pons, Ediciones Jurídicas, Madrid.
- Meza Duarte, Eric. **“MANUAL DE DERECHO ADMINISTRATIVO”**. Guatemala, 2004.
- Vázquez Smerilli, Gabriela Judith. **“INDEPENDENCIA Y CARRERA JUDICIAL EN GUATEMALA, IDEAS Y DOCUMENTOS PARA LA DEMOCRATIZACIÓN DEL SISTEMA DE JUSTICIA”**. 1º Edición Ediciones del Instituto, Guatemala. 2000.
- Resolucion-Ejecutiva-Regional-N-279-2013-GRA-PR que declara prescrito el proceso administrativo disciplinario contra el Ex – Sub Gerente de Supervisión y Liquidación de Obras. 2013
- Acuerdo de Consejo Regional N° 043-2013-CR/GOB.REG.TACNA. 2013 que impone sanción de suspensión temporal en el ejercicio de su cargo por sesenta días al Vicepresidente Regional del Gobierno Regional de Tacna.
- Resolución Ejecutiva Regional N° 328-2014-GR.LAMB/PR que Instaura Proceso Administrativo Disciplinario a Funcionarios de la Sede del Gobierno Regional Lambayeque ya que presuntamente no habría cumplido con lo dispuesto en el Manual de Organización y Funciones en la que establece como funciones de la Oficina Regional de Administración como la de programar, dirigir y controlar los campos funcionales Contabilidad, Tesorería, Logística, Personal, Administración de Bienes Muebles e Inmuebles y servicios en el ámbito de su competencia, por no ejecutar procesos técnicos del Sistema de Contabilidad por incumplimiento de sus obligaciones y no haber absuelto las observaciones contenidas en el informe de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios.

- Resolución Ejecutiva Regional N° 21-2014-GR.LAMB/PR que Instaura Proceso Administrativo Disciplinario al Ex – Jefe de la Dirección Regional del Hospital Regional Docente Las Mercedes por presuntas faltas de carácter disciplinarios remitidos por la Comisión de Procesos Administrativos
- Resolución Ejecutiva Regional N° 31-2014-GR.LAMB/PR que Instaura Proceso Administrativo Disciplinario Al Ex – Jefa de Administración de la Gerencia Regional Agricultura por la presunta comisión de faltas de carácter disciplinario tipificados en los inc. a) y d) del artículo 28 del Decreto Legislativo N° 276.
- Resolución Ejecutiva Regional N° 40-2014-GR.LAMB/PR que Instaura Proceso Administrativo Disciplinario Al Ex Jefe de Circulación Terrestre de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones por la presunta comisión de faltas de carácter disciplinario tipificados en los incisos a) y d) del Art 28 del Decreto Legislativo N° 276 remitidos por la Comisión de Procesos Administrativos
- Resolución Ejecutiva Regional N° 46-2014-GR.LAMB/PR que Instaura Proceso Administrativo Disciplinario Al Ex – Director Regional de Vivienda y Saneamiento y la Gestora Institucional por la presunta comisión de faltas de carácter disciplinario tipificados en los incisos a) y d) del Artículo 28 del Decreto Legislativo 276 concordante con el Artículo 129 del Decreto Supremo 005-90-PCM remitidos por la Comisión de Procesos Administrativos.
- Resolución Ejecutiva Regional N° 76-2014-GR.LAMB/PR que Instaura Proceso Administrativo Disciplinario al Ex – Jefe de la Oficina Regional de Administración y el responsable de la Oficina de Abastecimiento por la presunta comisión de faltas de carácter disciplinario tipificadas en los incisos a) y d) del Artículo 28 del Decreto legislativo 276 concordante con el Artículo 129 del Decreto Supremo N° 005-90-PCM
- Resolución Ejecutiva Regional N° 82-2014-GR.LAMB/PR que Instaura Proceso Administrativo Disciplinario a los miembros titulares integrantes del comité especial encargado del proceso de selección materia de la Licitación Pública del Gobierno regional Lambayeque, adquisición e instalación de materiales eléctricos para la iluminación especial de la obra creación del Paseo Ecológico Yortuque en la Av. Chinchaysuyo entre Av Victor Raul Haya De La Torre y Av. Grau , por la comisión de las faltas de carácter disciplinario tipificados en los Inc a) y d) del art. 28 dl 276, concordante con el art 129 Decreto Supremo N° 005-90-PCM.

SATRÚSTEGUI GIL-DELGADO, Op. Cit. Pág.246.

SATRÚSTEGUI GIL-DELGADO. Op. Cit. Págs.250 y 251.

<http://radiokaliente.com/home/?p=1624> Diario La República 23/06/2014

FAIRÉN GUILLÉN, Víctor. “El Proceso aragonés de Manifestación y el británico de Habeas Corpus”, en Temas del ordenamiento procesal. Tomo I. Madrid. Editorial Tecno. 1969. Págs.133 a 170.

# **ANEXOS**

## ENCUESTA

### INSTRUCCIONES GENERALES

1. Esta encuesta es anónima y personal, dirigida a autoridades y a profesores de las universidades peruanas.
2. Esta encuesta es un primer acercamiento de investigación educativa universitaria sobre aspectos importantes de las siguientes variables.
  - I. Sanciones administrativas a los trabajadores del empleo público.
  - II. Efectos de la Aplicación de las Sanciones Administrativas en la Administración Pública del Poder Ejecutivo.
3. Agradeceremos dar su respuesta con la mayor transparencia y veracidad a las diversas preguntas del cuestionario, todo lo cual nos permitirá un acercamiento científico a la realidad concreta del problema de investigación.

### INSTRUCCIONES ESPECÍFICAS

Agradeceremos colocar un aspa en el recuadro correspondiente y hacer un brevísimo desarrollo cuando se le solicite en alguna respuesta específica.

#### I. SOBRE LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS A LOS TRABAJADORES DEL EMPLEO PÚBLICO.

1. El Universo social no tiene “leyes naturales”, está sujeto a un cambio continuo. Y esto significa que **los supuestos** que ayer eran válidos pueden quedar inválidos e, incluso, ser totalmente erróneos apenas pasado un instante.

Lo que más importa en una disciplina social como el Derecho son por lo tanto los supuestos básicos. Y un cambio en ellos importa todavía más.

Entonces, tenemos que, elegir entre la **libertad individual y la seguridad social**, con la consecuencia de que los partidarios de la libertad o de la seguridad social juzgarán justo o injusto el orden jurídico basado en la libertad individual y/o seguridad social. Estos juicios de valor tienen, pues, un **carácter subjetivo**, porque no se fundan en una **norma positiva**, expresada por el que emite el juicio de valor.

Con estas expresiones Ud. está:

- |                              |     |
|------------------------------|-----|
| a) Completamente de acuerdo  | ( ) |
| b) Ligeramente de acuerdo    | ( ) |
| c) Ligeramente en desacuerdo | ( ) |
| d) Totalmente en desacuerdo  | ( ) |
| e) No sabe                   | ( ) |



2. “Está conformada por las resoluciones uniformes que expiden las autoridades administrativas competentes para resolver casos específicos, que luego sirven de antecedente en otros casos de materia semejante”. ¿Esta fuente formal se denomina?
- a) Jurisprudencia
  - b) Discrecionalidad
  - c) Norma Jurídica
  - d) Doctrina
  - e) Costumbre
3. La **acción** es una característica principal de una de las funciones del Estado:
- a) Legislativa
  - b) Ejecutiva
  - c) Jurisdiccional
  - d) Administrativa
  - e) Representativa
4. ¿Cuál de los siguientes órganos no pertenecen a los órganos jurisdiccionales del Poder Judicial?
- a) Corte Suprema
  - b) Cortes Superiores
  - c) Juzgados Especializados
  - d) Juzgados de Paz Letrados
  - e) Secretarios y Relatores
5. De acuerdo al Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, los Grupos Ocupacionales de la Carrera Administrativa son:
- a) Profesional y Técnico
  - b) Funcionarios y Servidores Públicos
  - c) Profesional, Técnico y Auxiliar
  - d) Director Ejecutivo, Especialista y Apoyo
  - e) Profesionales elegidos, Funcionarios de Confianza y Servidores Públicos.
6. De acuerdo al Art. 26 del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa, las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser:
- a) Amonestación, suspensión y destitución
  - b) Amonestación, suspensión, cese temporal y destitución
  - c) Cese definitivo y destitución
  - d) Amonestación, cese definitivo y destitución
  - e) Cese temporal, cese definitivo y destitución

7. Para el cumplimiento de sus funciones administrativas el Estado opta por distintas formas de organización y estas son:
- a) Descentralización y delegación
  - b) Centralismo, descentralización y desconcentración
  - c) Delegación y desconcentración
  - d) Centralismo y descentralización
  - e) Concentración, descentralización y delegación
8. Es el recurso administrativo que se interpone cuando la impugnación se sustenta en diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trate de cuestiones de puro derecho. Debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna, para que eleve todo lo actuado al superior.
- a) Recurso de Reconsideración
  - b) Recurso de Apelación
  - c) Recurso de Revisión
  - d) Recurso de Reposición
  - e) Recurso de Queja
9. Son principios de la potestad sancionadora administrativa:
- a) Legalidad, retroactividad, causalidad y concurso de infracciones
  - b) Debido procedimiento, proporcionalidad, igualdad y tipicidad
  - c) Norma más favorable, igualdad y debido procedimiento
  - d) Legalidad, debido procedimiento, razonabilidad y tipicidad
  - e) Presunción de ilicitud y retroactividad
10. Son delitos cometidos por funcionarios públicos, según el Código Penal vigente:
- a) Apreciación, ilícita y usurpación de autoridad
  - b) Concusión, abuso de autoridad y peculado
  - c) Abuso de autoridad, concusión y prevaricato
  - d) Violencia y delitos contra la función jurisdiccional
  - e) Prevaricato y corrupción de funcionarios
11. Las sanciones a los Gestores de Intereses son:
- a) Amonestación, multa, suspensión, cese y cancelación de licencia
  - b) Suspensión y cese definitivo
  - c) Amonestación, suspensión de licencia y destitución
  - d) Cese temporal, multa e inhabilitación
  - e) Amonestación, multa, suspensión de licencia y cancelación de licencia e inhabilitación perpetua.

12. De acuerdo a la Ley Marco del Empleo Público (Ley N° 28175) los Servidores Públicos se clasifican en:
- a) Nombrados y Contratados
  - b) Directivo Superior, Ejecutivo, Especialista y Apoyo
  - c) Profesional, Técnico y Auxiliar
  - d) De Carrera y Contratados
  - e) Ejecutivo, especialista y de confianza
13. El personal del empleo público se clasifica de la siguiente manera (Ley N° 28175):
- a) Profesional, Técnico y Auxiliar
  - b) Funcionarios y Servidores Públicos
  - c) Funcionario Público, Empleado de Confianza y Servidor Público
  - d) Directores, Ejecutivos y Especialistas
  - e) Funcionarios Elegidos y de Confianza

**II. SOBRE LOS EFECTOS DE LA APLICACIÓN DE LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL PODER EJECUTIVO.**

14. Según la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, el Procedimiento Sancionador contenido en la mencionada Ley faculta a cualquier entidad pública a establecer infracciones administrativas y las consecuentes sanciones a los administrados.
- ( ) Sí.  
( ) No.  
( ) No sabe, no opina.
15. En las entidades públicas cuya potestad sancionadora está regulada por leyes especiales, se aplica el Procedimiento Sancionador de la Ley N° 27444
- a) Se aplica supletoriamente
  - b) No tiene predominio la Ley Específica
  - c) Predomina la ley específica sobre la materia
16. Señale dos principios de la potestad sancionadora del Estado.
- a) Principio de.....
  - b) Principio de.....

17. La facultad de la autoridad para determinar la existencia de infracciones administrativas prescribe en el plazo que establezcan las leyes especiales. En caso de no estar determinado el plazo, este prescribirá en:

- a) Dos años
- b) Tres años
- c) Cuatro años
- d) Cinco años
- e) No prescribe

18. Cuantos días de plazo se otorga al administrado para formular sus alegaciones y utilizar los medios de defensa admitidos por el ordenamiento jurídico

- a) Tres días
- b) Cinco días
- c) Diez días
- d) Quince días
- e) Treinta días

19. De acuerdo al Art. 237.2 de la Ley N° 27444 la resolución que pone fin al procedimiento sancionador será ejecutiva cuando ponga fin a la vía administrativa. Agradeceré explicar brevemente su apreciación sobre este asunto.

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

20. De acuerdo al Art. 163 del Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, Decreto Legislativo N° 276, de 1984 (Decreto Supremo N° 05-90 del 17-01-1990) el servidor público que incurra en falta de carácter disciplinario, cuya gravedad pudiera ser causal de cese temporal o destitución, será sometido a proceso administrativo disciplinario, el cual no excederá de:

- a) Cinco días hábiles improrrogables
- b) Diez días hábiles improrrogables
- c) Quince días hábiles improrrogables
- d) Veinte días hábiles improrrogables
- e) Treinta días hábiles improrrogables

**¡Muchas gracias!**