



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

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

**PARA OPTAR EL GRADO PROFESIONAL DE
BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

Autor:

Herrera Larrañaga Sandro Marco Antonio

Asesor:

Mag. Failoc Piscoya Dante Roberto

**Línea de Investigación:
Sistemas administrativos**

**Pimentel – Perú
2018**

APROBACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

Mag. Failoc Piscoya Dante Roberto
Asesor especialista de Trabajo de Investigación:

ÍNDICE

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	6
1.1. Realidad Problemática:	6
1.2. Trabajos previos	10
1.3. Teorías relacionadas al tema	13
1.4. Formulación del problema	26
1.5. Justificación e Importancia:	26
1.6. Hipótesis	14
1.7. Objetivos	27
CAPÍTULO II: MATERIAL Y MÉTODO	28
2.1 Tipo y Diseño de la Investigación.....	28
2.1.1 Tipo de la Investigación	28
2.1.2 Diseño de la Investigación.....	28
2.2 Población y Muestra.....	29
2.3 Operacionalización	29
2.4 Métodos, Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	30
2.5 Procedimiento para la Recolección de Datos	30
2.5.1. Análisis Estadísticos e Interpretación de los Datos	30
2.6 Aspectos Éticos	30
2.7 Criterios de Rigor Científico	30
CAPÍTULO III: RESULTADOS	32
3.1. Resultados en Tablas y figuras	32
3.2. Discusión de Resultados	52
CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	53
4.1. Conclusiones	53
6.2. Recomendaciones	54
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	55
ANEXOS	57

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.

CAPITULO I: INTRODUCCIÓN

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 ha sido investigado e imputado decenas de veces, pero siempre ha logrado salir inmune a todas las acusaciones. ¿Porque será? porque ha 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 registrarán 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 mismas 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 resolutorio 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 Bacacorso, 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 las 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 operabilidad del Código de Ética de la Función Pública en el Gobierno Regional Lambayeque.

CAPITULO II: MATERIAL 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

O1: 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.

2.3. Operacionalización

Variable Independiente Instrumentos	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e De recolección de datos
Procesos Administrativos Disciplinarios Público.		<ul style="list-style-type: none"> - Es Excelente - Es buena para la realidad actual - No se ajusta a la realidad actual - Necesita Cambios - Debe ser totalmente cambiada 	

Variable Dependiente Instrumentos	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e De recolección de datos
Efectos de la aplicación de criterio Las sanciones Administrativas criterio de la administración pública.			<ul style="list-style-type: none"> - Mucha diversidad - - Ligera diversidad de

2.4. 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

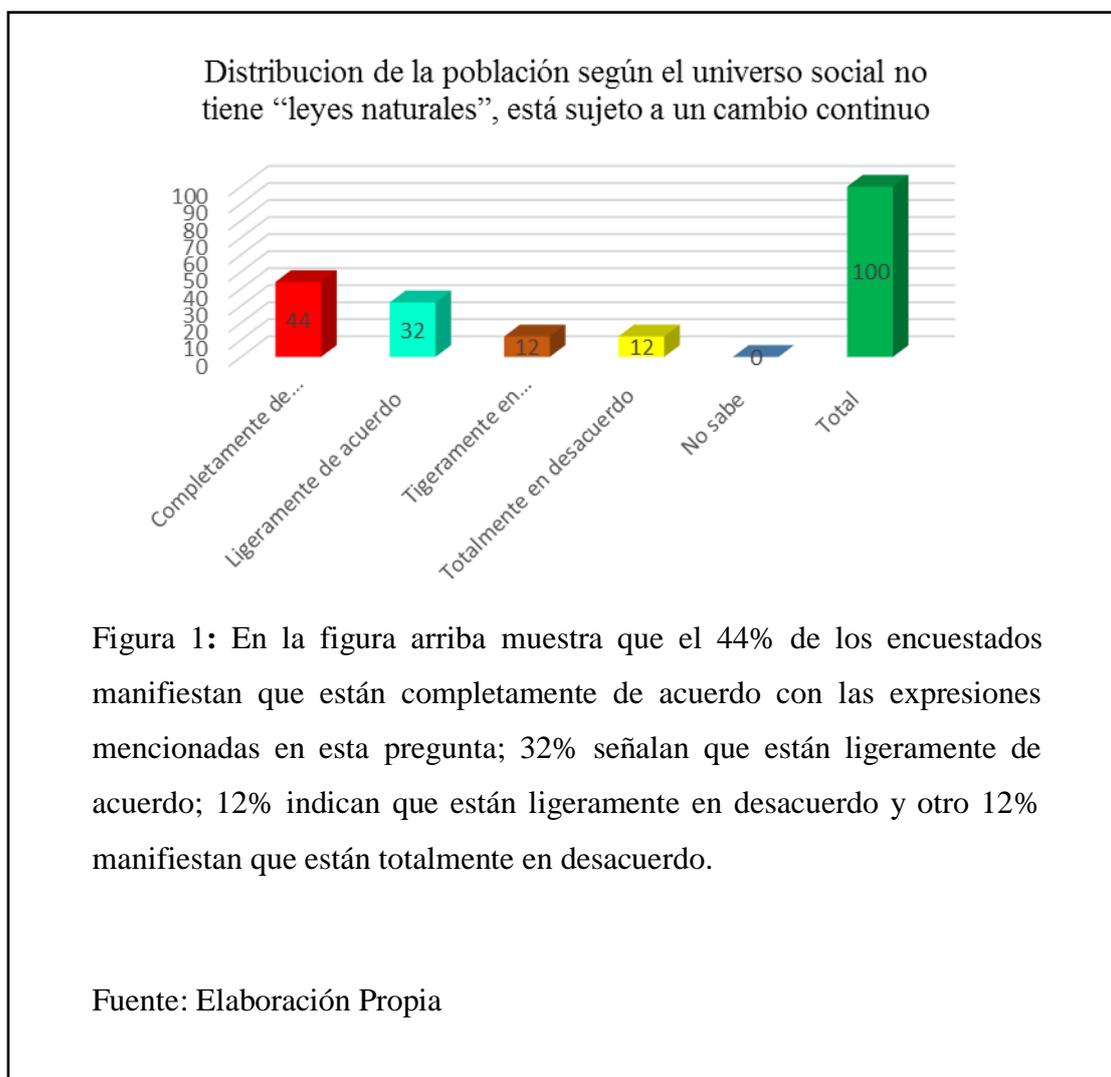


Tabla N° 2

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

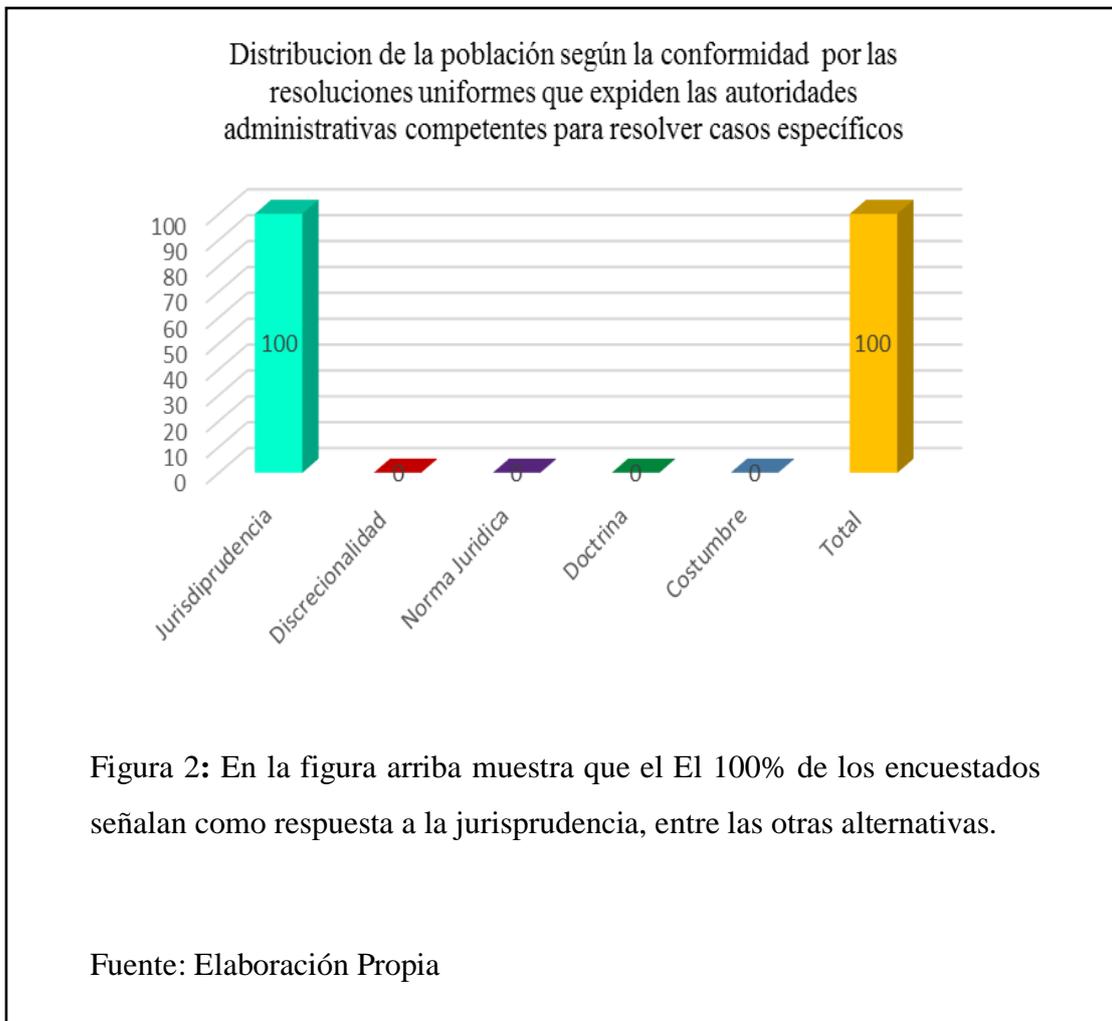


Tabla N° 3

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

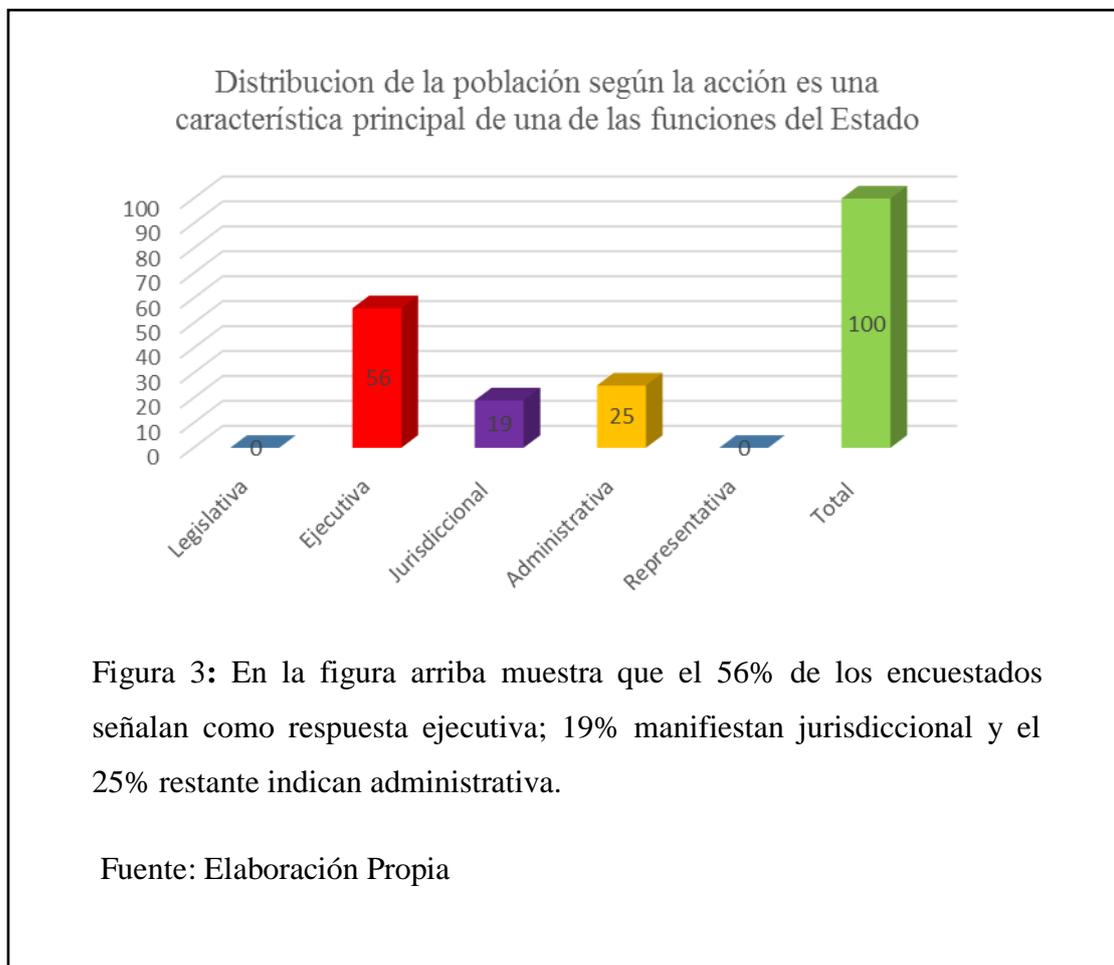


Tabla N° 4

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

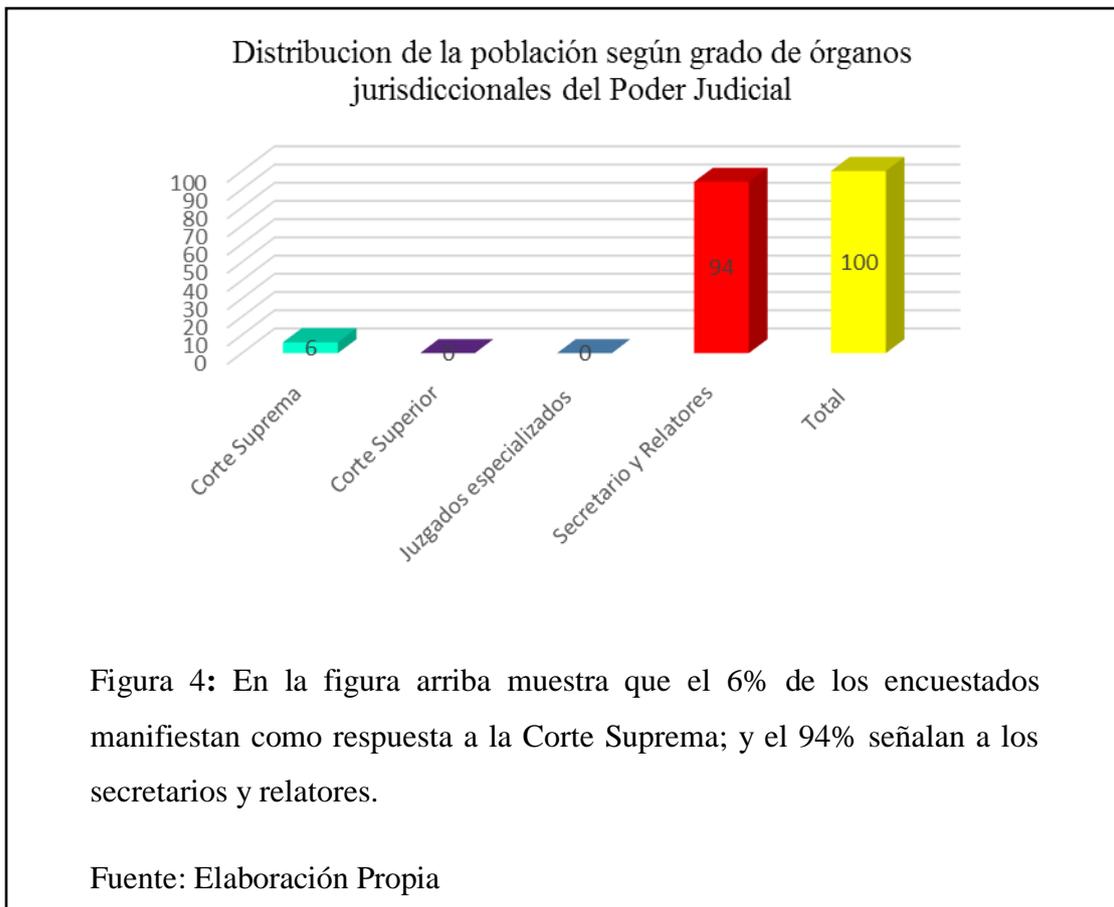


Tabla N° 5

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

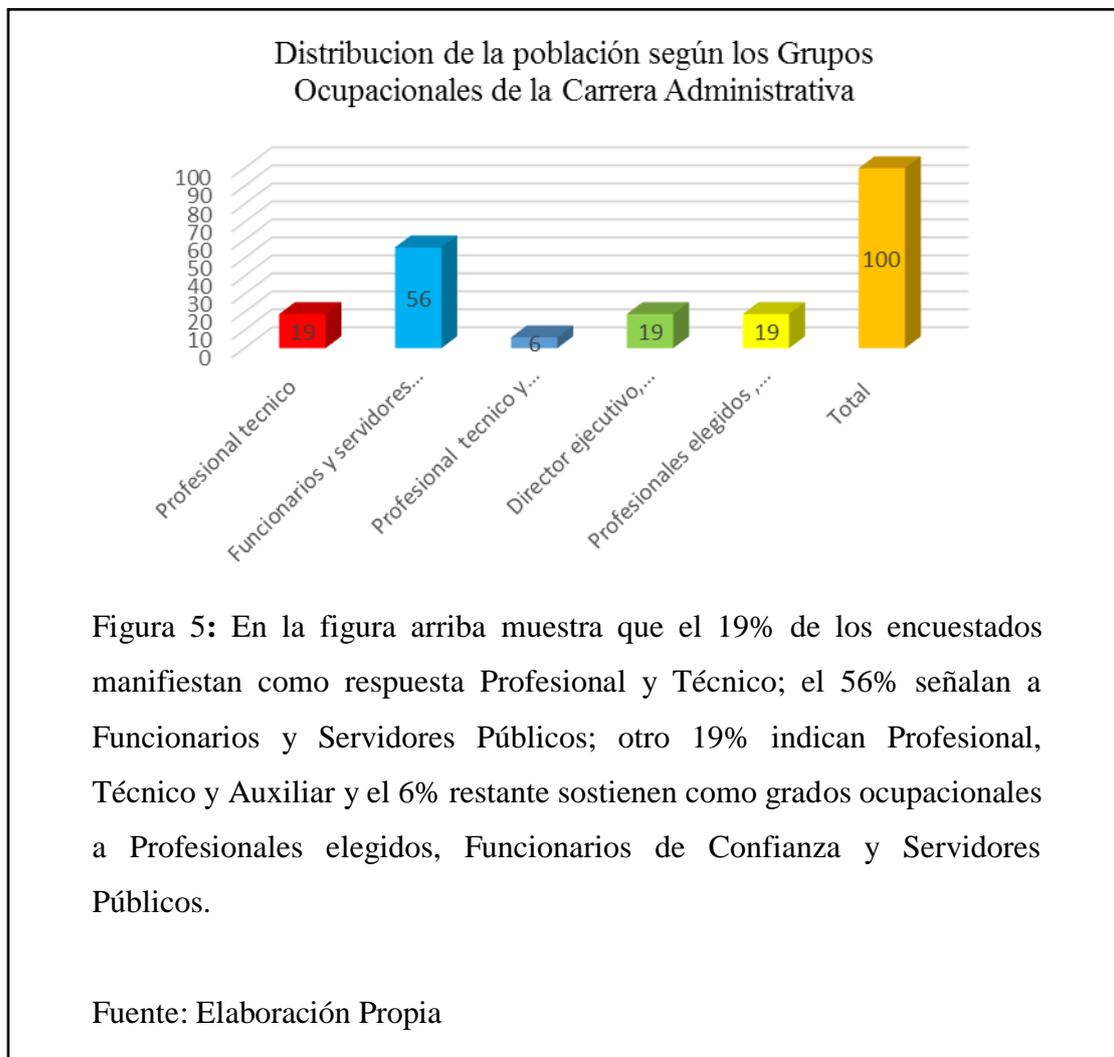


Tabla N° 6

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

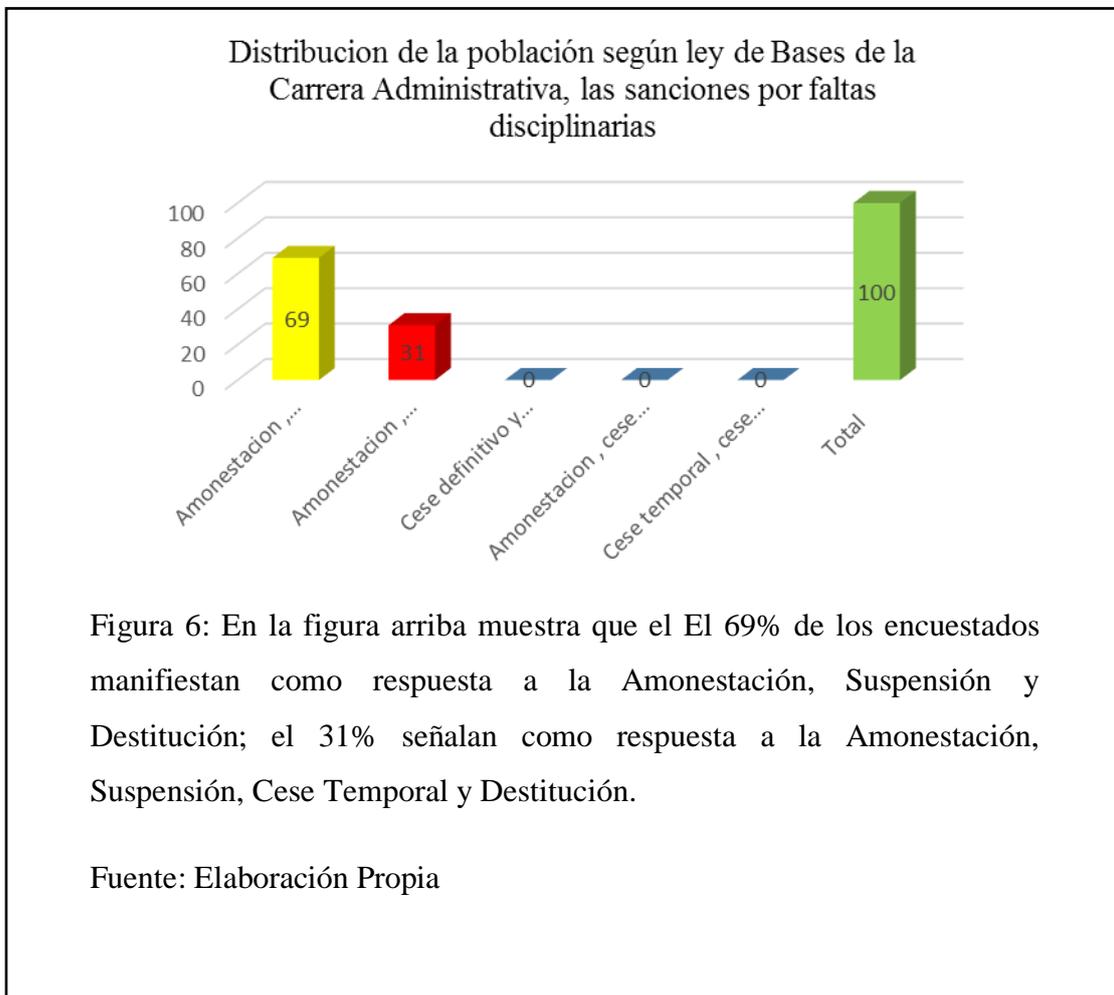


Tabla N° 7

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

Valoración	Frecuencia	Porcentaje %
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

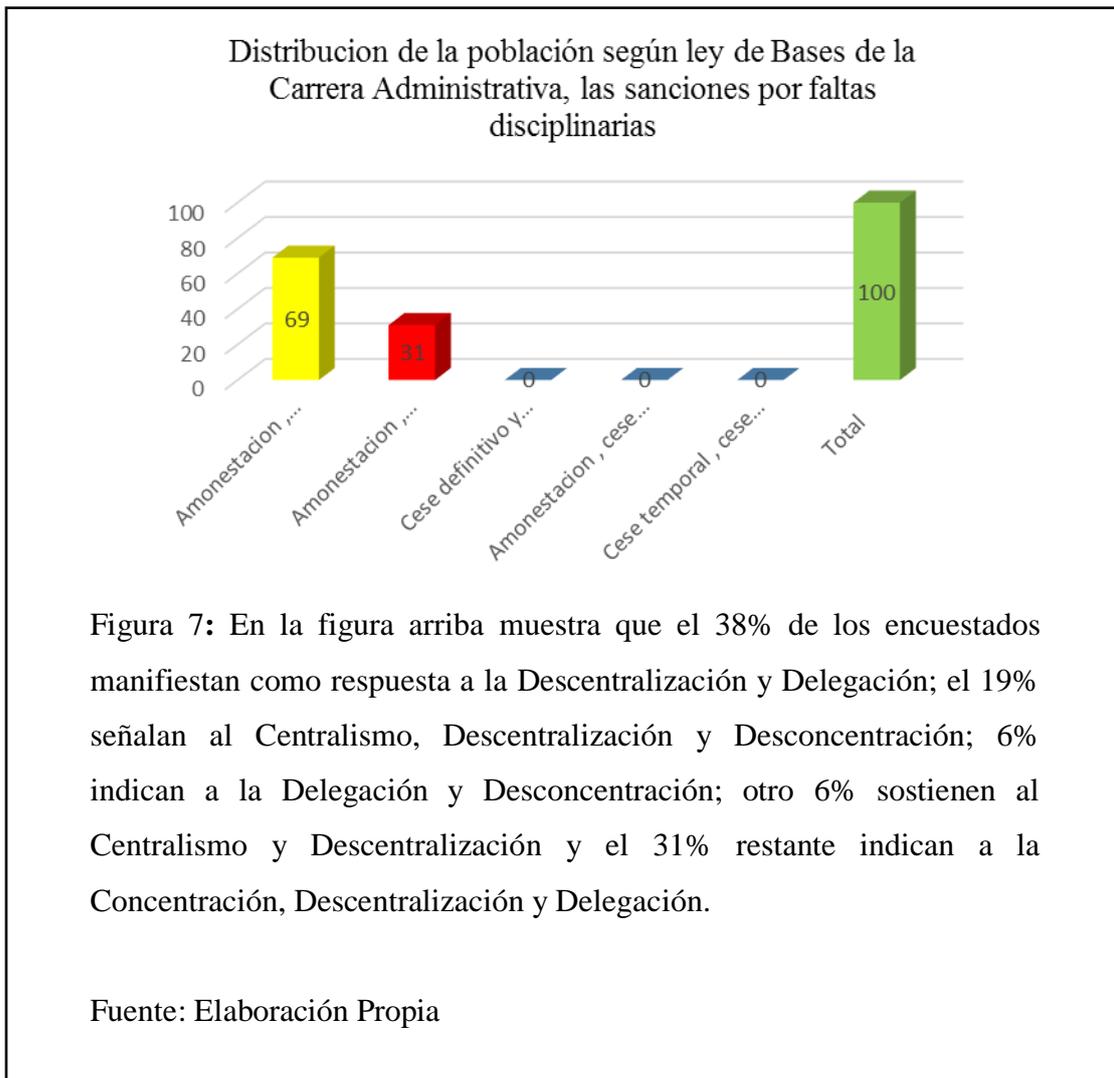


Tabla N° 8

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 reposición	0	0
Recurso de queja	0	0
Total	100	100

Fuente: Elaboración Propia

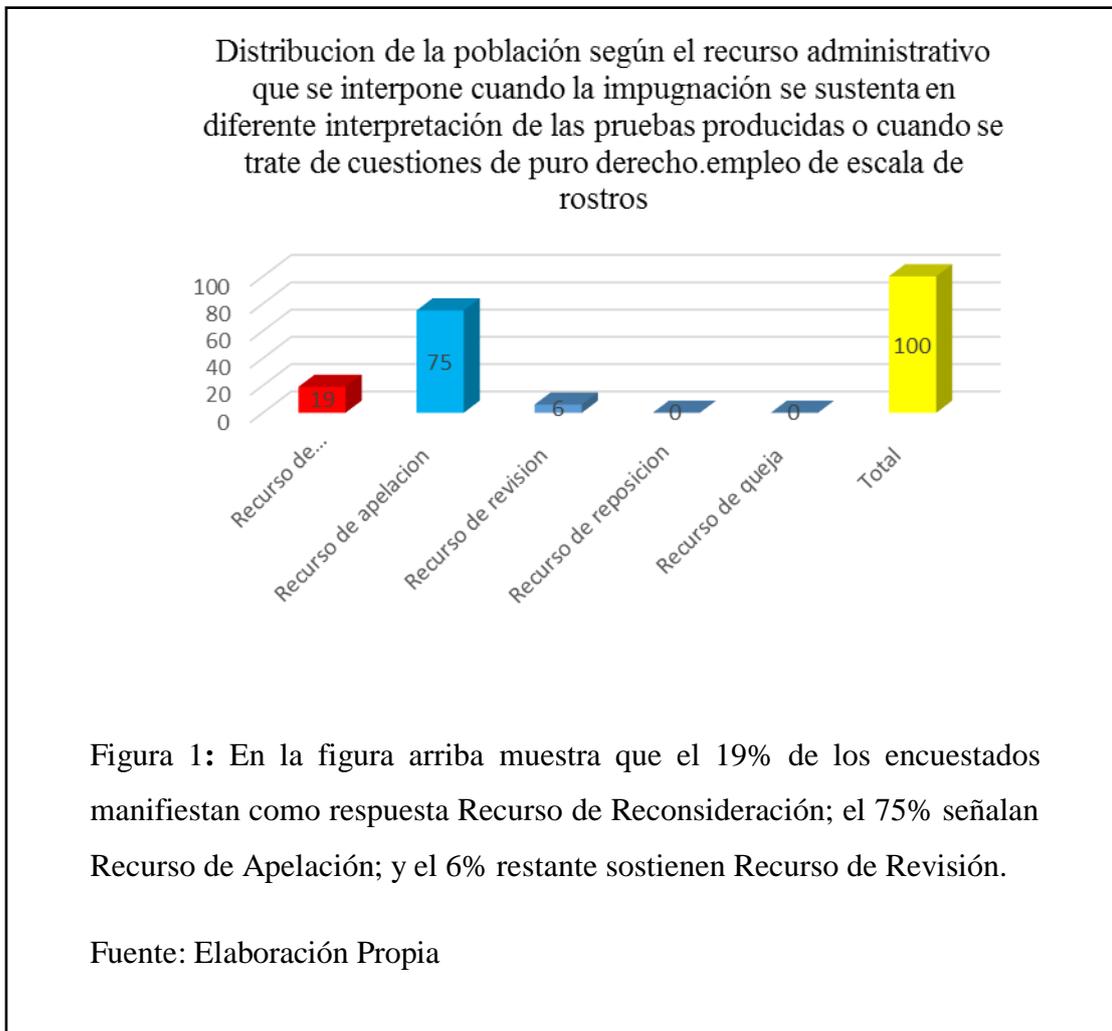


Figura 1: En la figura arriba muestra que el 19% de los encuestados manifiestan como respuesta Recurso de Reconsideración; el 75% señalan Recurso de Apelación; y el 6% restante sostienen Recurso de Revisión.

Fuente: Elaboración Propia

Tabla N° 9

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

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

Fuente: Elaboración Propia

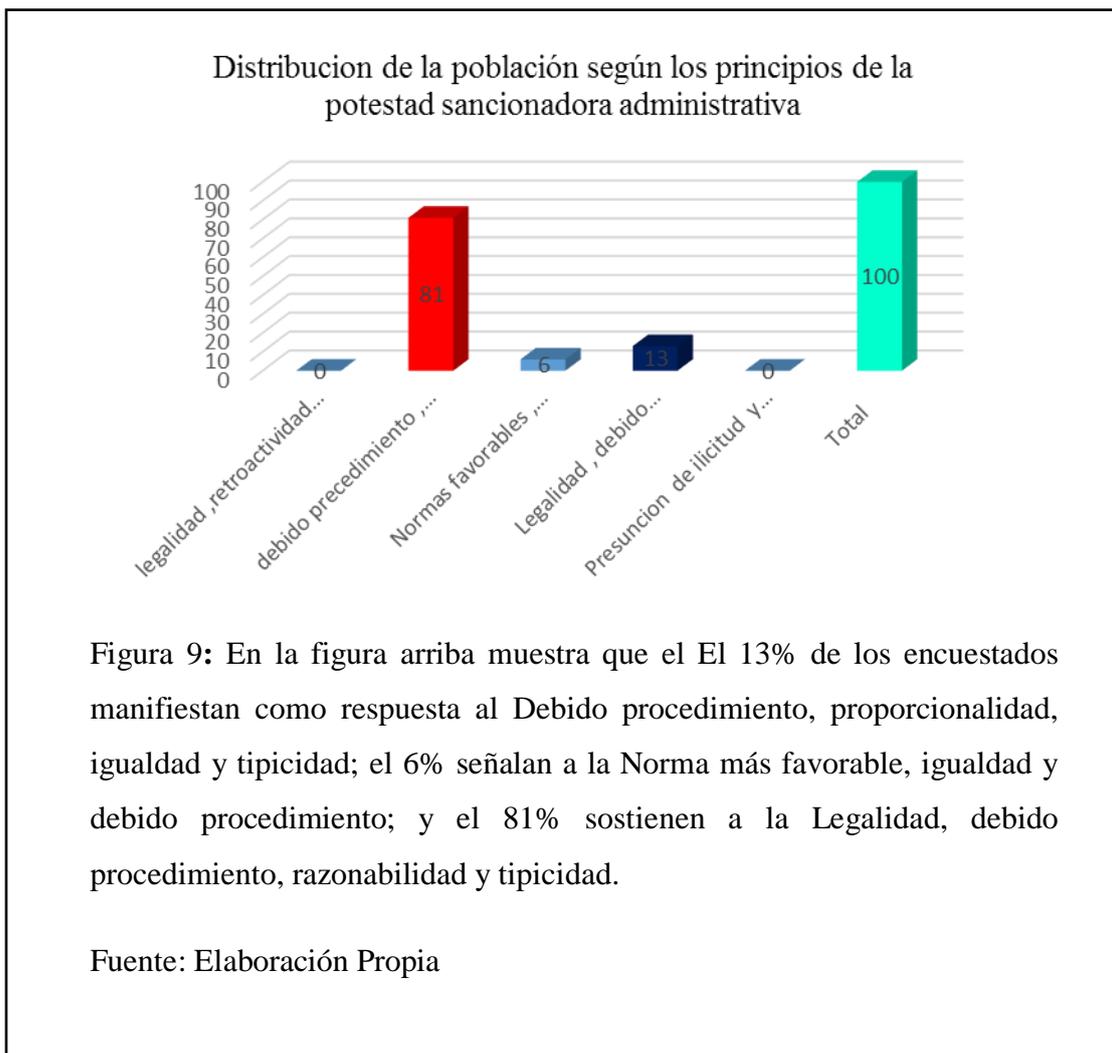


Tabla N° 10

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

Valoración	Frecuencia	Porcentaje %
Apreciación, ilícita y usurpación de autoridad	0	0
Concusión , abuso de autoridad y peculado	69	69
Abuso de autoridad , concusión y prevaricato	12	12
Violencia y delitos contra la fusión jurisdiccional	19	19
Prevaricato y corrupción de funcionarios	0	0
Total	100	100

Fuente: Elaboración Propia

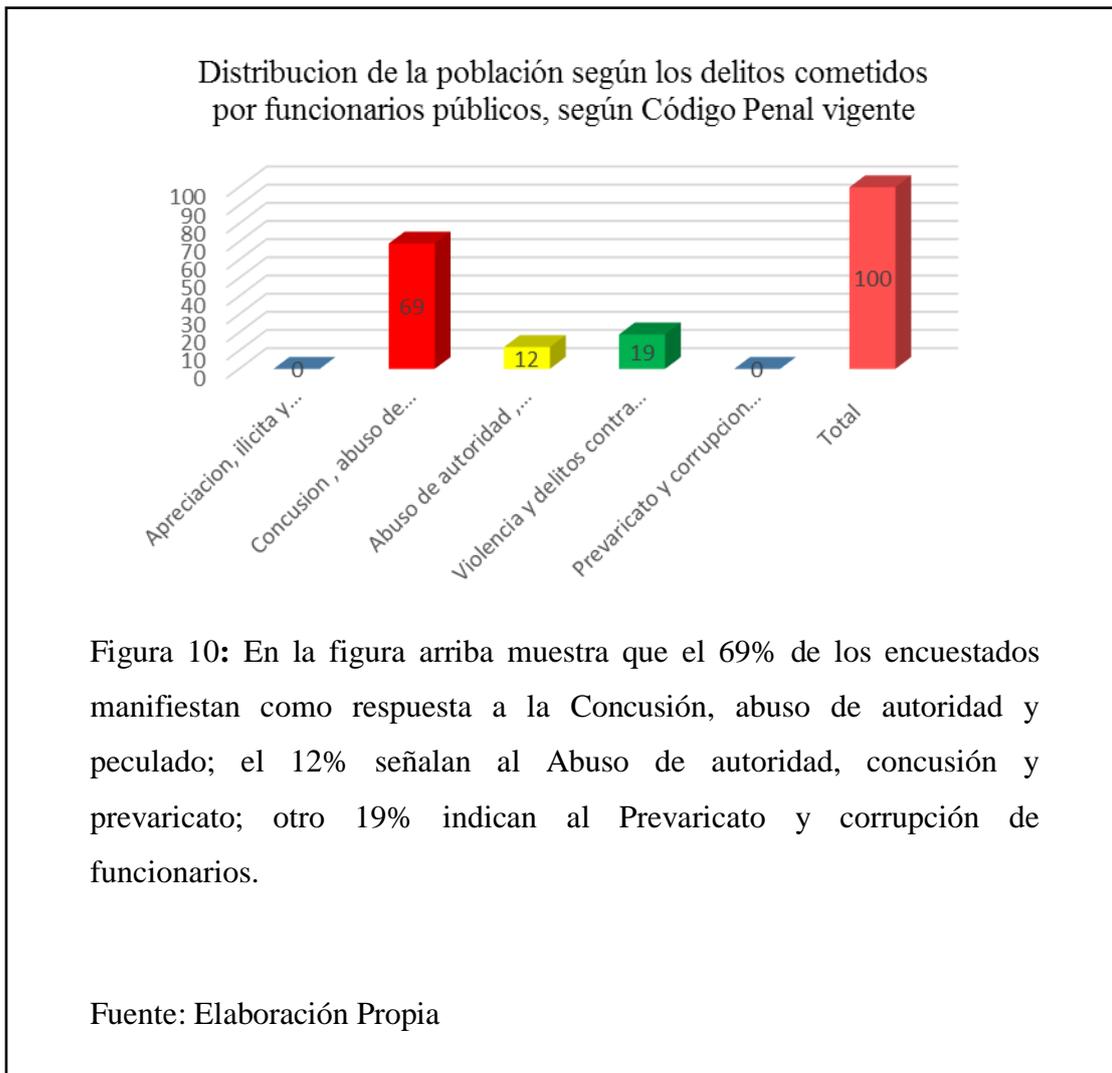


Tabla N° 11

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

Valoración	Frecuencia	Porcentaje %
Amonestación , multa, suspensión, cese y cancelación de licencia	19	19
Suspensión y cese definitivo	31	31
Amonestación, suspensión de licencia y destitución	19	19
Cese temporal , multa e inhabilitación	12	12
Amonestación, multa, suspensión de licencia y cancelación de licencia e inhabilitación perpetua	19	19
Total	100	100

Fuente: Elaboración Propia

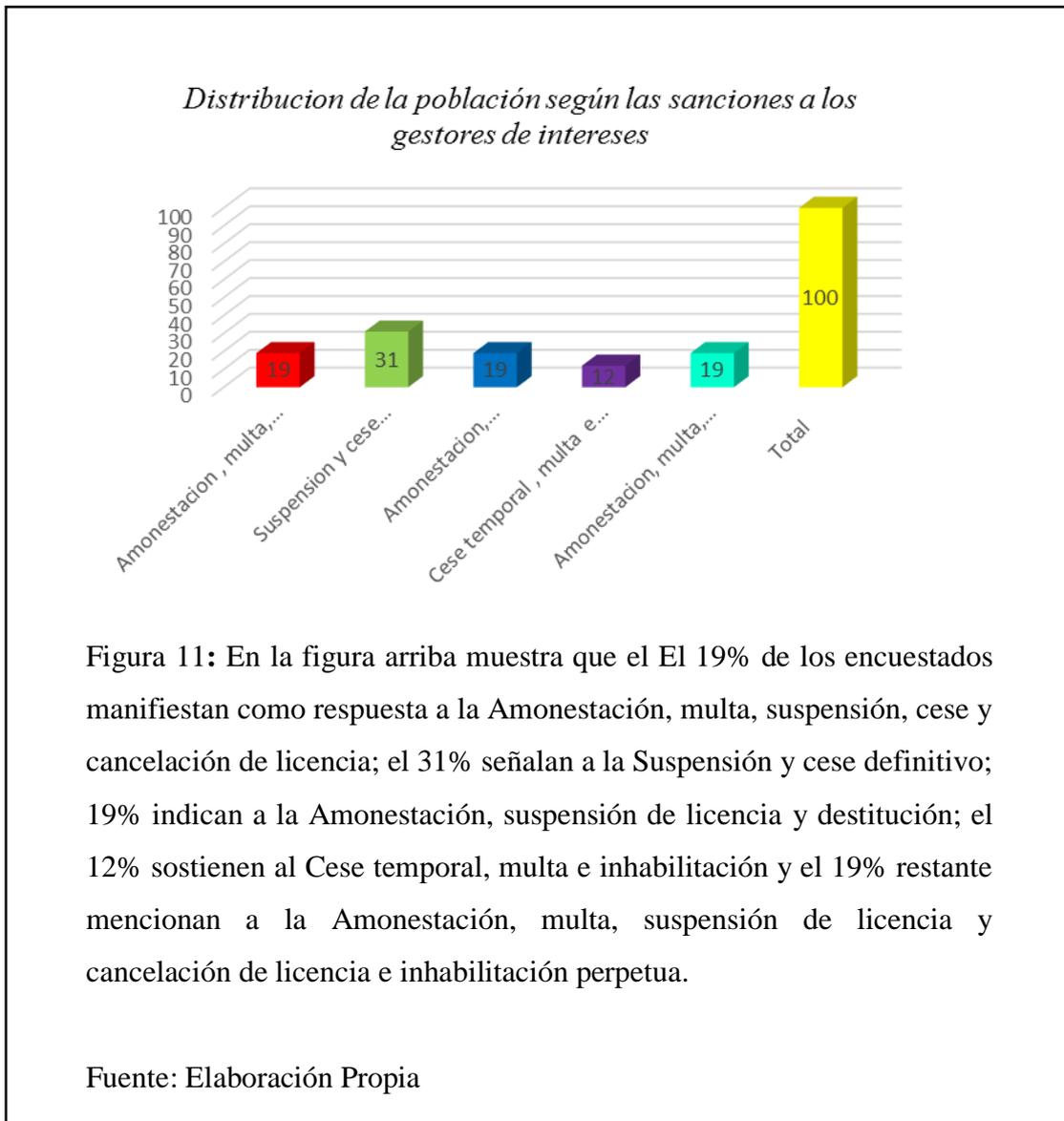


Tabla N° 12

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 técnico y auxiliar	0	0
De carrera y contratados	12	12
Ejecutivos , especialista de confianza	19	19
Total	100	100

Fuente: elaboración Propia

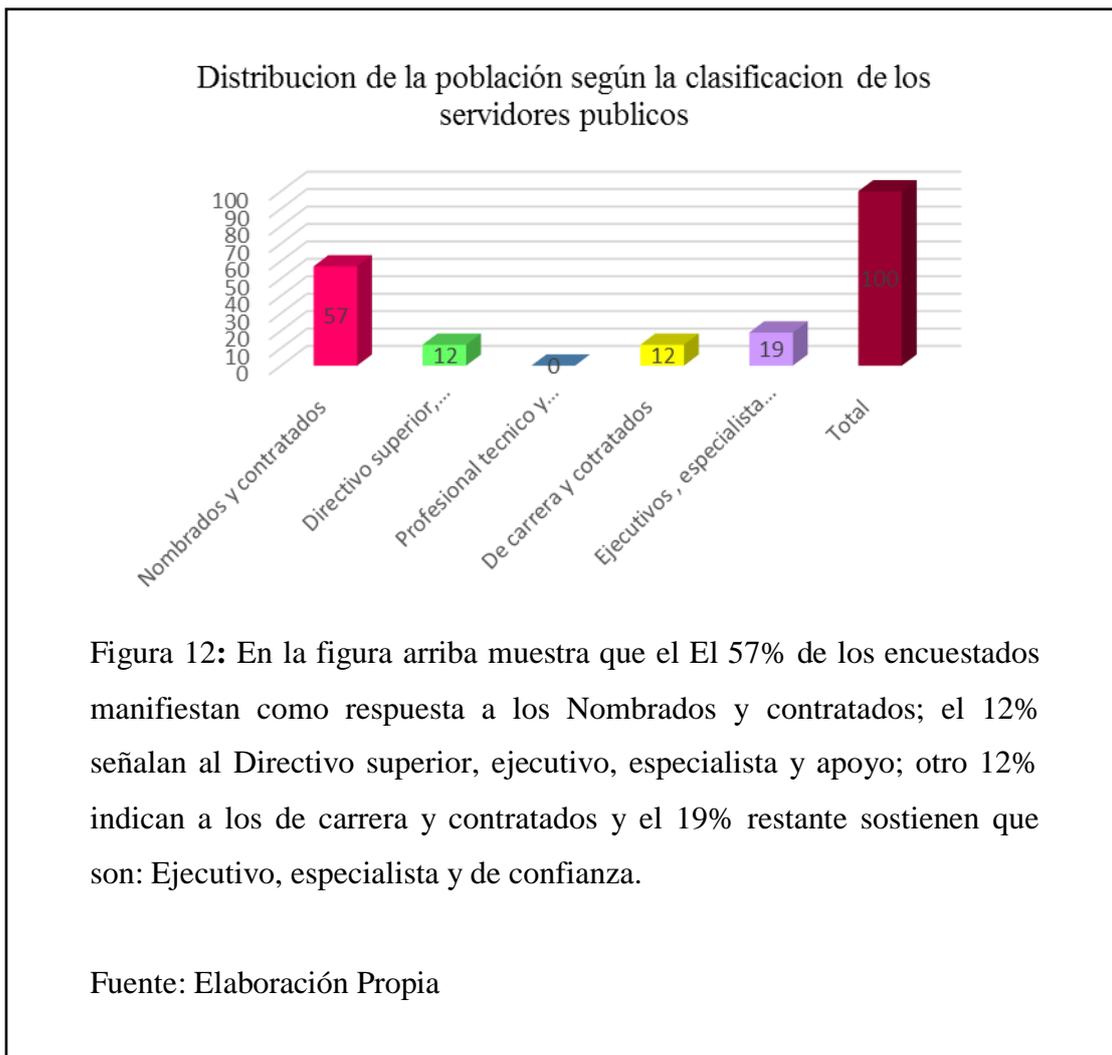


Tabla N° 13

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

Valoración	Frecuencia	Porcentaje %
Profesional técnico y auxiliar	38	38
Funcionarios y servidores públicos	18	18
Funcionario público , empleado de confianza y servidor publico	38	38
Directores, ejecutivos y especialistas	0	0
Funcionarios elegidos y de confianza	6	0
Total	100	100

Fuente: Elaboración Propia

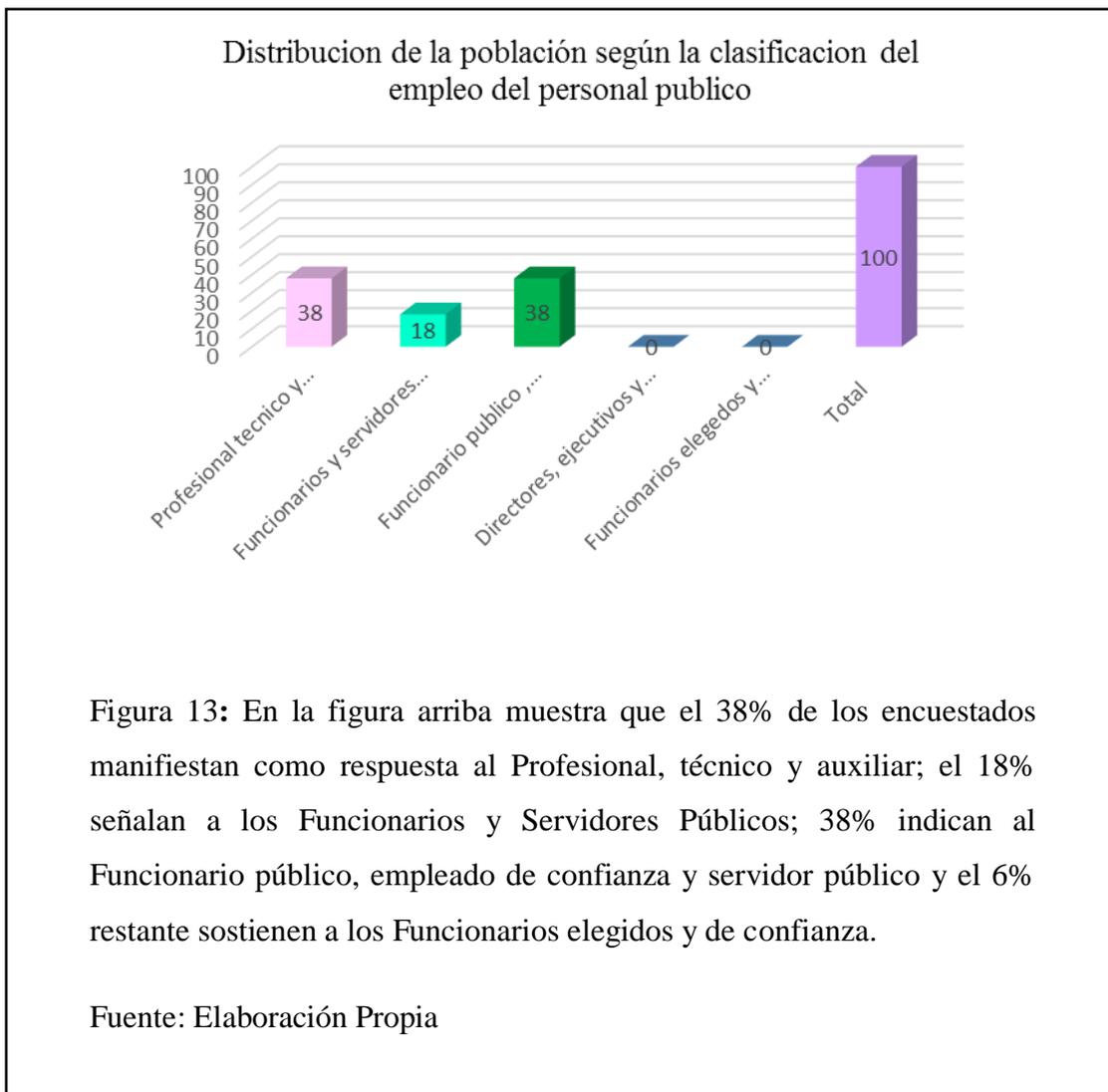


Tabla N° 14

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

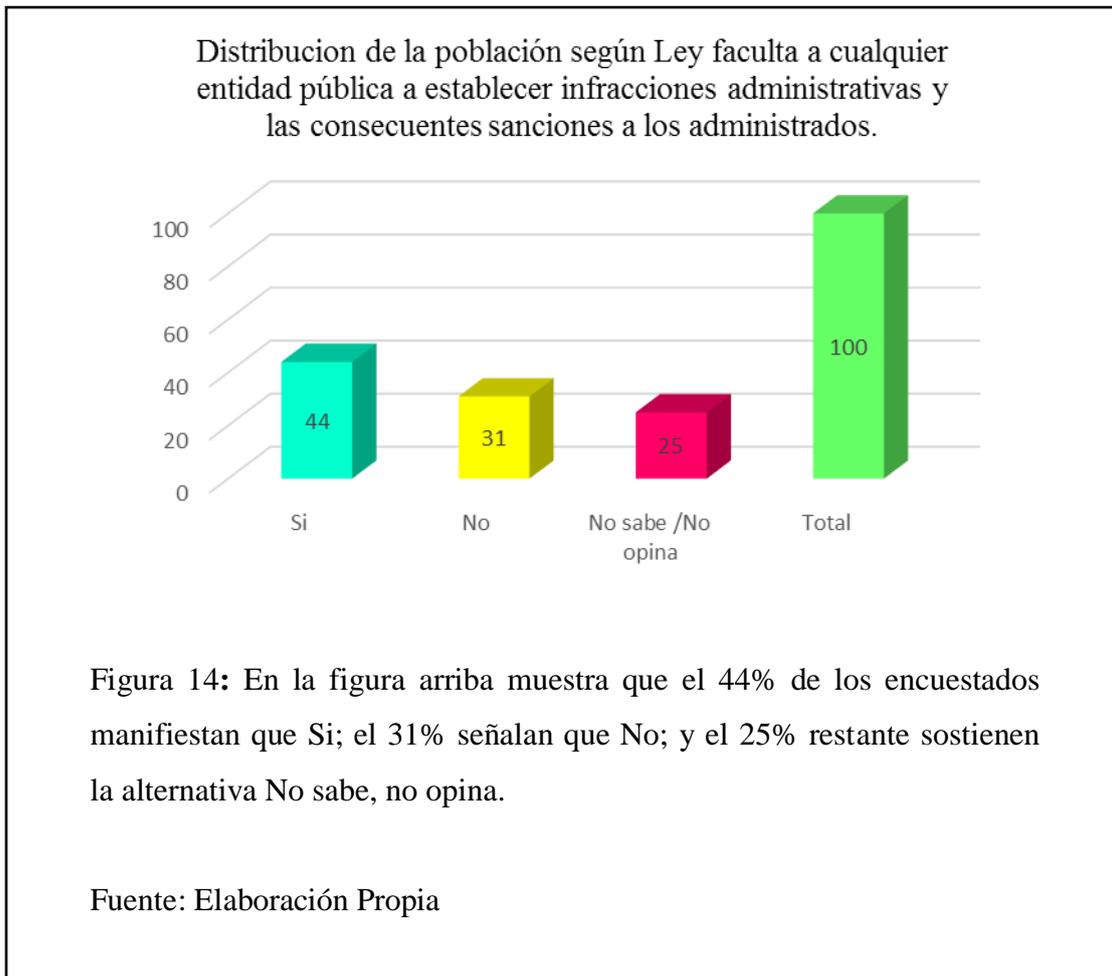


Tabla N° 15

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

Valoración	Frecuencia	Porcentaje %
Se aplica supletoriamente	56	56
No tiene predominio la ley específica	19	19
Predomina la ley específica	25	25
Total	100	100

Fuente: elaboración Propia

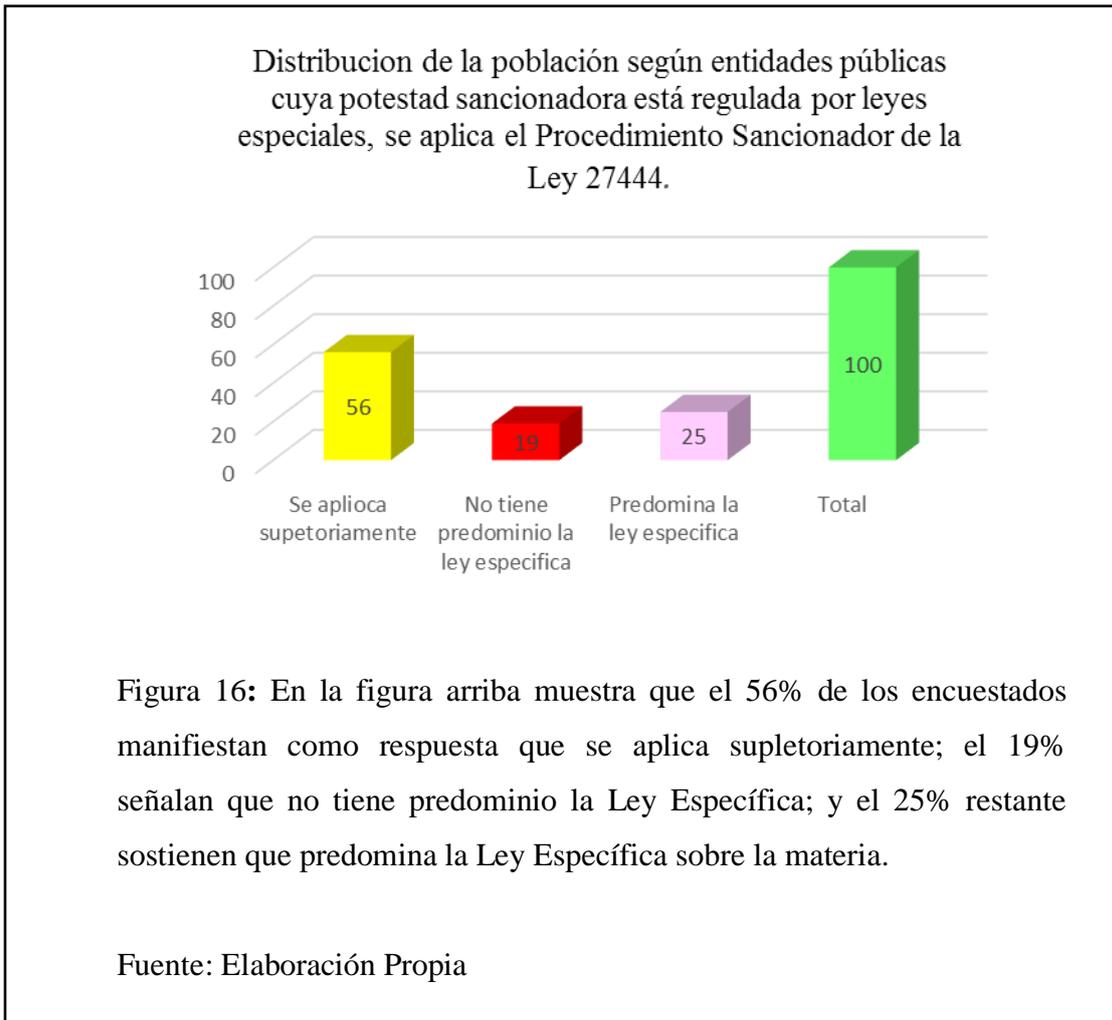


Tabla N° 16

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

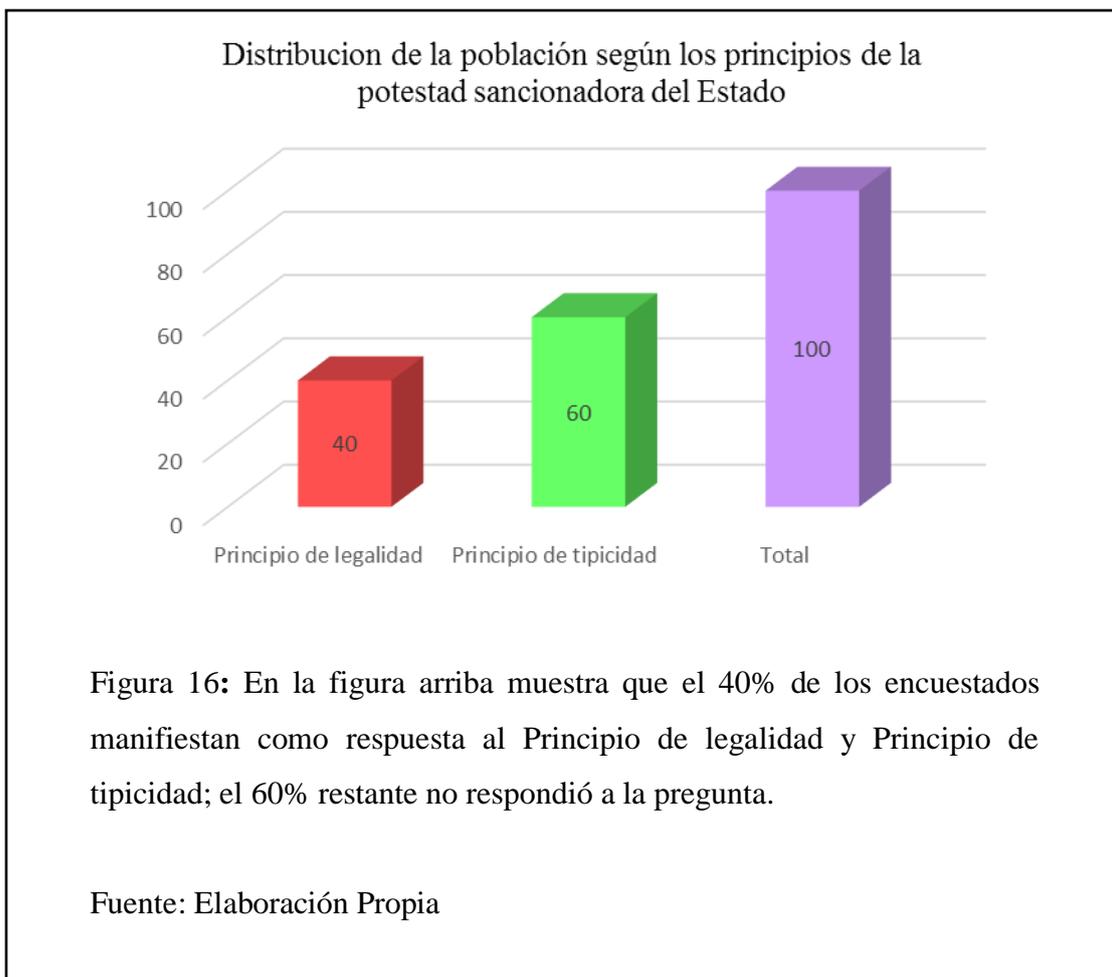


Tabla N° 17

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

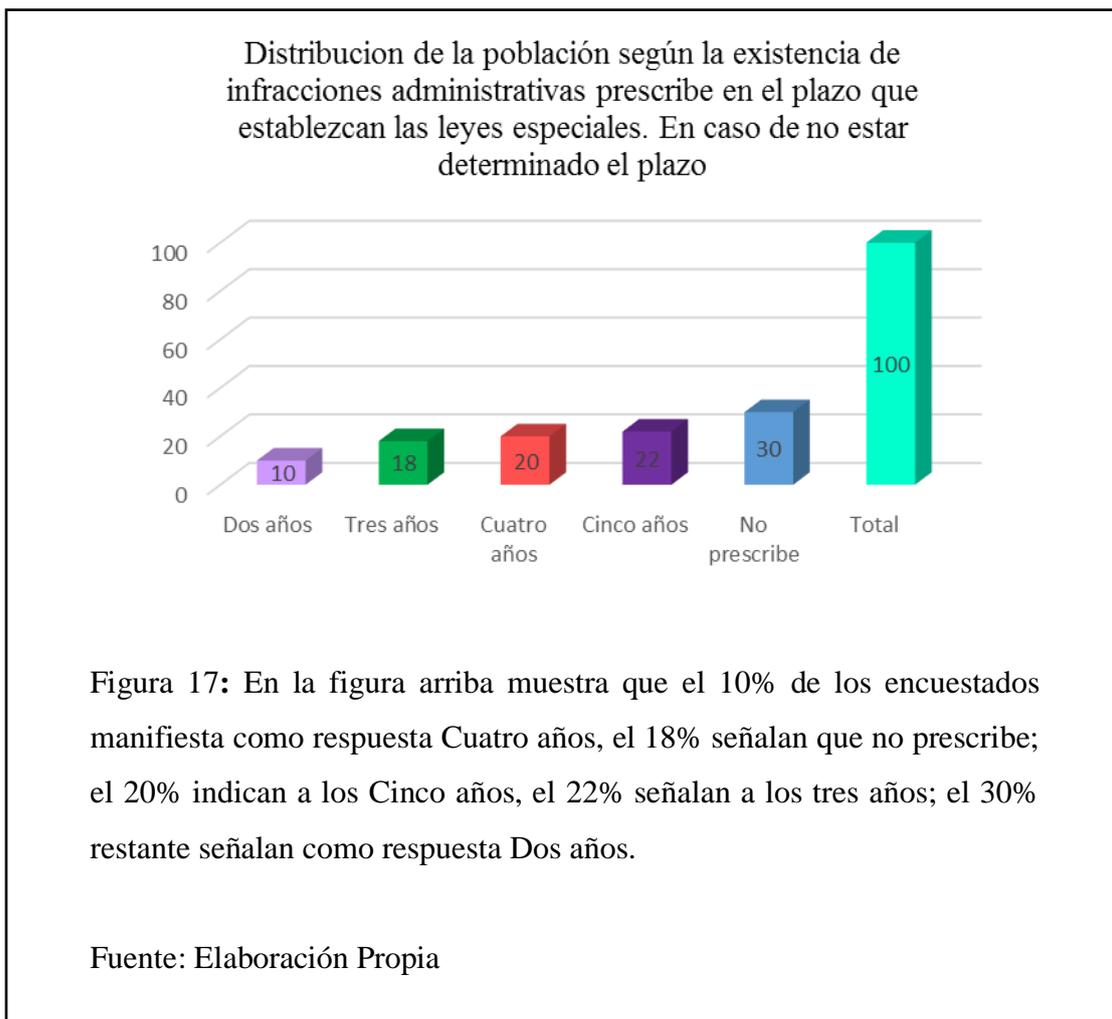


Tabla N° 18

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 %
Tres días	13	13
Cinco días	18	18
Diez días	13	13
Quince días	43	43
Treinta días	13	13
Total	100	100

Fuente: Elaboración Propia

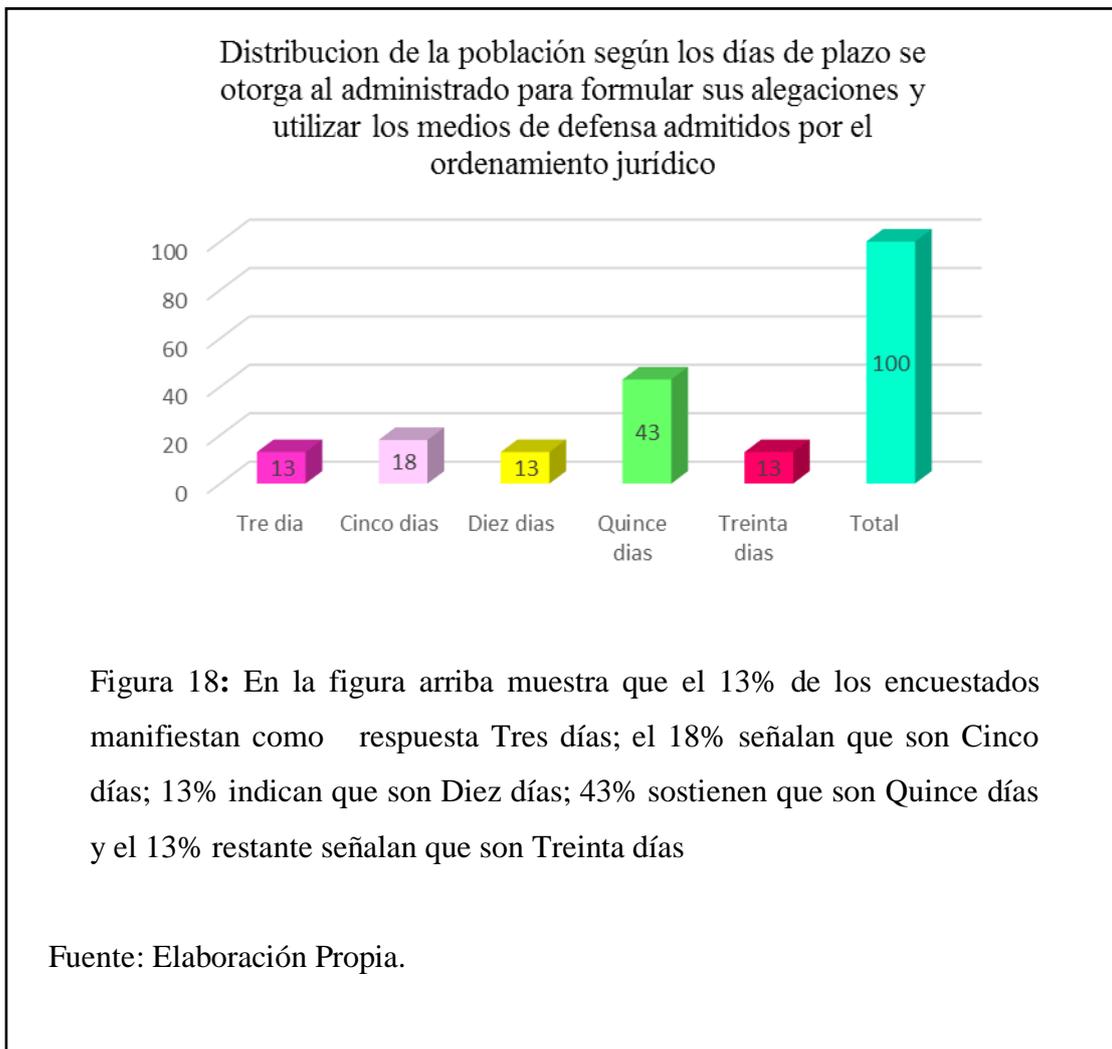


Tabla N° 19

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

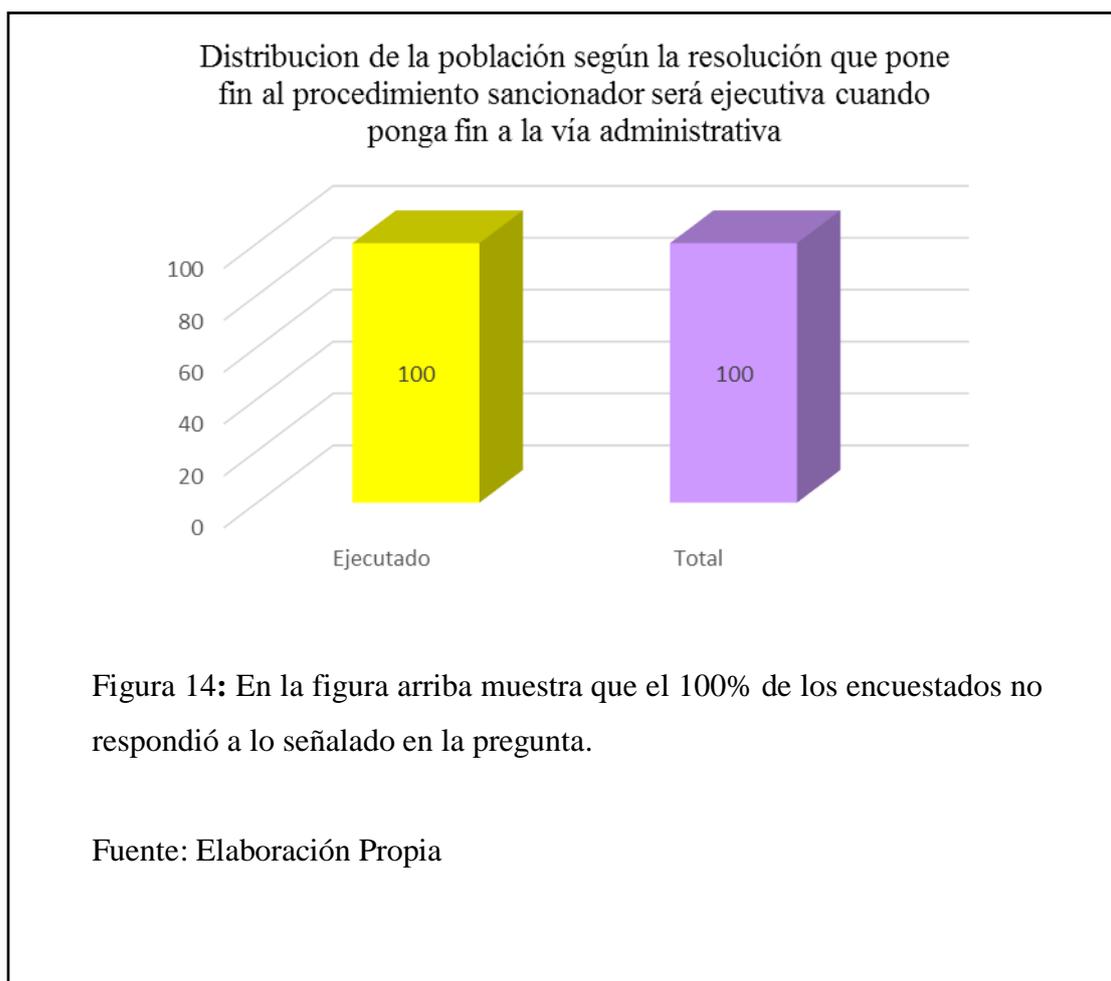
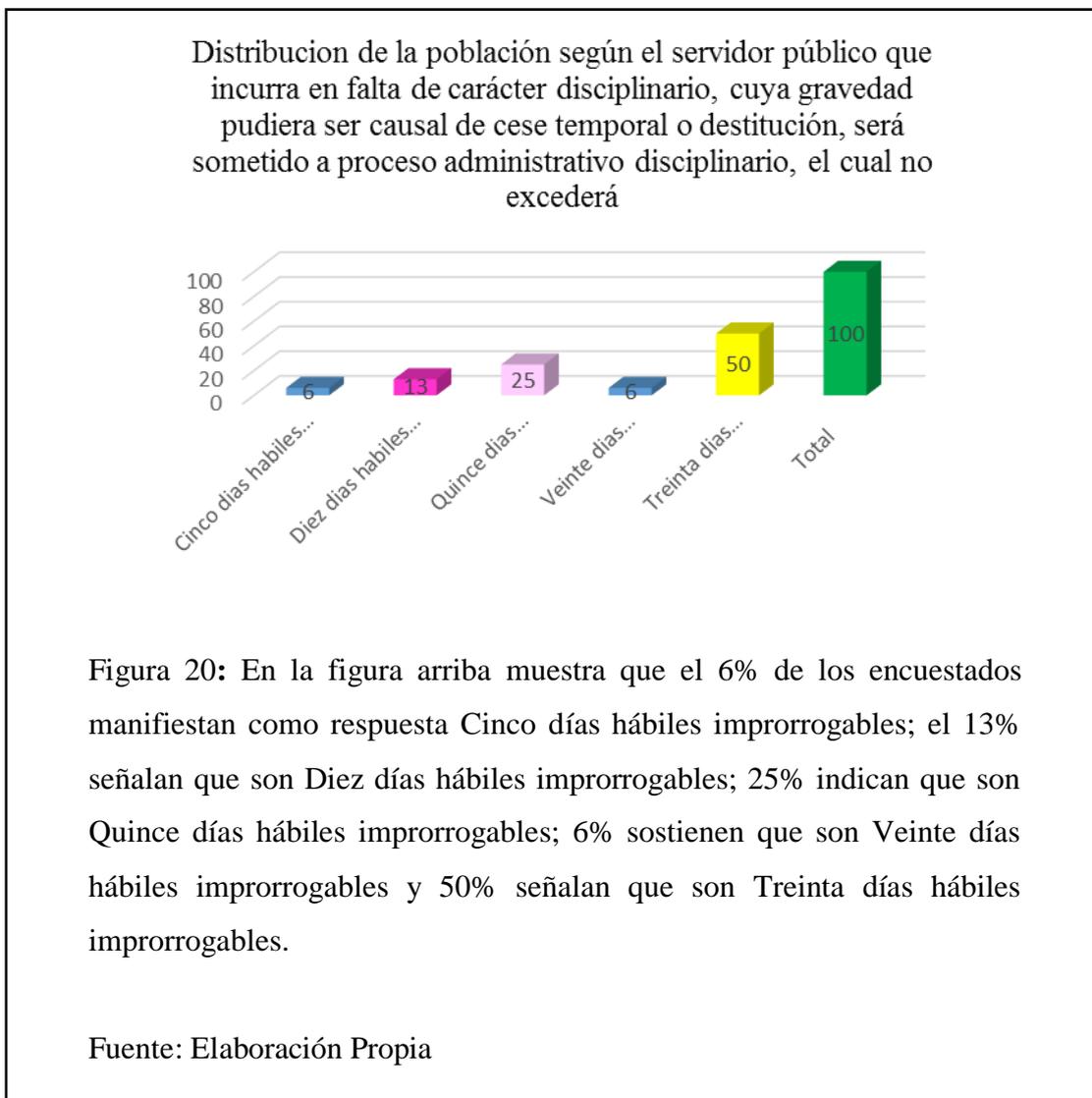


Tabla N° 20

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

Valoración	Frecuencia	Porcentaje %
Cinco días hábiles improrrogables	6	6
Diez días hábiles improrrogables	13	13
Quince días hábiles improrrogables	25	25
Veinte días hábiles improrrogables	6	6
Treinta días hábiles 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.

CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. 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.

4.2. 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.

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 Especifica
 - 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!