



# **Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión**

**Escuela de Posgrado**

**Ius puniendi del estado por faltas administrativas disciplinarias del trabajador  
público**

**Tesis**

**Para optar el Grado Académico de Maestra en Derecho Constitucional y  
Administrativo**

**Autora**

**Diana Suhei Viscaino Meza**

**Asesor**

**M(o). Oscar Alberto Bailon Osorio**

**Huacho - Perú**

**2025**



**Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

**Reconocimiento:** Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



**UNIVERSIDAD NACIONAL**  
**JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**  
**LICENCIADA**

*(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)*

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO**

**INFORMACION**

<b>DATOS DEL AUTOR (ES)</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DNI</b>	<b>FECHA DE SUSTENTACION</b>
Diana Suhei Viscaino Meza	47947178	27/09/2024
<b>DATOS DEL ASESOR:</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DNI</b>	<b>CODIGO ORCID</b>
Oscar Alberto Bailon Osorio	31663048	0000-0002-7294-3548
<b>DATOS DE LOS MIEMBROS DEL JURADO- PREGRADO/ POSGRADO- MAESTRIA- DOCTORADO:</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DNI</b>	<b>CODIGO ORCID</b>
Bartolome Eduardo Milan Matta	10536234	0000-0002-2256-8516
Wilmer Magno Jiménez Fernandez	10136141	0000-0002-1776-7481
Máximo Villarreal Salome	40252721	0000-0003-1557-3138

# IUS PUNIENDI DEL ESTADO POR FALTAS ADMINISTRATIVAS DISCIPLINARIAS DEL TRABAJADOR PÚBLICO

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://repositorio.unjfsc.edu.pe">repositorio.unjfsc.edu.pe</a> Fuente de Internet	6%
2	<a href="http://repositorio.unsa.edu.pe">repositorio.unsa.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
3	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	1%
5	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="http://repositorio.uap.edu.pe">repositorio.uap.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
7	<a href="http://repository.ugc.edu.co">repository.ugc.edu.co</a> Fuente de Internet	<1%
8	<a href="http://repositorio.upsjb.edu.pe">repositorio.upsjb.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%

## **DEDICATORIA**

A mis padres Cesar y Erika, por sus enseñanzas, valores y apoyo incondicional, por confiar en mi para poder lograr mis objetivos y metas.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por su bondad infinita.

## ÍNDICE

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
INDICE	vii
INDICE DE TABLA	ix
INDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCION	xiii
CAPÍTULO	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	4
1.2.1 Problema general	4
1.2.2 Problemas específicos	4
1.3 Objetivos de la investigación	5
1.3.1 Objetivo general	5
1.3.2 Objetivos específicos	5
1.4 Justificación de la investigación	5
1.5 Delimitación del estudio	6
1.6 Viabilidad del estudio	7
CAPÍTULO II	8
MARCO TEÓRICO	8
2.1 Antecedentes de la investigación	8
2.2 Bases teóricas	16
2.3 Bases filosóficas	38
2.4 Definición de términos básicos	39
2.5 Hipótesis de investigación	41
2.5.1 Hipótesis general	41
2.5.2 Hipótesis específicas	41
2.6 Operacionalización de variables	43
CAPÍTULO III	44

METODOLOGIA	44
3.1 Diseño metodológico	44
3.2 Población y muestra	44
3.3 Técnicas e instrumentos	44
3.4 Procesamiento de presentación de resultados de la información	44
CAPÍTULO IV	45
RESULTADOS	45
4.1 Análisis de resultados	45
4.2 Contrastación de Hipótesis	54
CAPÍTULO V	59
DISCUSIÓN	59
5.1 Discusión de resultados	59
CAPÍTULO VI	60
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	60
6.1 Conclusiones	60
6.2 Recomendaciones	61
CAPITULO VII	64
REFERENCIAS	64
7.1 Fuentes bibliográficas	64
7.2 Fuentes electrónicas	66
ANEXOS	68



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	El Ius puniendi del Estado se aplica eficazmente por las faltas administrativas disciplinarias incurridas por los trabajadores públicos .....	47
Tabla 2.	El proceso administrativo disciplinario único Ley Servir permite sancionar las infracciones de trabajadores D. Legis 276, 728, 1057 y los de la Ley 30057.....	48
Tabla 3.	Las autoridades responsables de las entidades públicas designan al secretario técnico con el perfil adecuado para llevar a cabo el PAD único .....	49
Tabla 4.	El ius imperio del Estado en el Derecho Administrativo Sancionador exige conducta típica, antijurídica y culpable del trabajador público, igual que el Derecho Penal .....	51
Tabla 5.	El proceso administrativo disciplinario único previsto en la Ley Servir y su Reglamento sanciona ejemplarmente a los trabajadores de los regímenes laborales .....	52
Tabla 6.	La secretaría técnica instaurado por Servir encargada de las diligencias preliminares, acopia material probatorio necesario y útil y para formular o no PAD .....	53
Tabla 7.	El responsable de la entidad pública, selecciona al secretario técnico PAD con el perfil adecuado para el cargo .....	54
Tabla 8.	La filosofía del trabajador es vinculante a principios éticos en valores de equidad, honradez, servicio social y otros, en el ejercicio de su función .....	55

## ÍNDICE DE FIGURAS

- Figura 1. Sobre si el Ius puniendi del Estado se aplica eficazmente por las faltas administrativas disciplinarias incurridas por los trabajadores públicos .....47
- Figura 2. Sobre si el proceso administrativo disciplinario único Ley Servir permite sancionar las infracciones de trabajadores D. Legis 276, 728, 1057 y los de la Ley 30057.....48
- Figura 3. Sobre si las Las autoridades responsables de las entidades públicas designan al secretario técnico con el perfil adecuado para llevar a cabo el PAD único ...49
- Figura 4. Sobre si el El ius imperio del Estado en el Derecho Administrativo Sancionador exige conducta típica, antijurídica y culpable del trabajador público, igual que el Derecho Penal .....51
- Figura 5. Sobre si el proceso administrativo disciplinario único previsto en la Ley Servir y su Reglamento sanciona ejemplarmente a los trabajadores de los regímenes laborales .....52
- Figura 6. Sobre si la secretaría técnica instaurado por Servir encargada de las diligencias preliminares, acopia material probatorio necesario y útil y para formular o no PAD.....53
- Figura 7. Sobre si el responsable de la entidad pública, selecciona al secretario técnico PAD con el perfil adecuado para el cargo .....54
- Figura 8. Sobre si la filosofía del trabajador es vinculante a principios éticos en valores de equidad, honradez, servicio social y otros, en el ejercicio de su función ....55

## RESUMEN

**Objetivo:** Examinar el Ius puniendi del Estado se está aplicando por las faltas administrativas disciplinarias incurridas por los trabajadores públicos. **Materiales y Métodos:** Investigación de tipo básica normativo, de nivel descriptivo de relación entre variables, de enfoque mixto, cuantitativamente tendremos una población y muestra de estudio numérica, los resultados se presentarán en tablas y gráficos porcentuales, las que serán valorados, comentados e interpretados subjetivamente por el tesista (cualitativo). **Resultados:** El PAD único instaurado por Servir Ley 30057 y su Reglamento para sus trabajadores y los regímenes D. Legis. 276, 728, 1057, aún se encuentran en fase de adecuación, no cuentan con personal especializado (abogado) que valore e interprete la norma para su debida aplicación. **Conclusiones:** 60 %, el proceso administrativo disciplinario único previsto en la Ley Servir y su Reglamento no viene sancionando ejemplarmente a los trabajadores de los regímenes laborales, regímenes D. Legis. 276, 728, 1057 y Ley 30057, por las debilidades que se presentan en las diligencias preliminares de investigación, donde no se logra suficiencia probatoria, las denuncias no se esclarecen y se archivan, pulula la impunidad del infractor.

**Palabras claves:** Ius puniendi del Estado, trabajador del estado y falta administrativa.

## ABSTRACT

**Objetivo:** Examinar el Ius puniendi del Estado se está aplicando por las faltas administrativas disciplinarias incurridas por los trabajadores públicos. **Materiales y Métodos:** Investigación de tipo básico normativo, de nivel descriptivo de relación entre variables, de enfoque mixto, cuantitativamente tendremos una población y muestra de estudio numérica, los resultados se presentarán en tablas y gráficos porcentuales, las que serán valorados, comentados e interpretados. subjetivamente por el tesista (cualitativo). **Resultados:** El PAD único instaurado por Servir Ley 30057 y su Reglamento para sus trabajadores y los regímenes D. Legis. 276, 728, 1057, aún se encuentran en fase de adecuación, no cuentan con personal especializado (abogado) que valore e interprete la norma para su debida aplicación. **Conclusiones:** 60 %, el proceso administrativo disciplinario único previsto en la Ley Servir y su Reglamento no viene sancionando ejemplarmente a los trabajadores de los regímenes laborales, regímenes D. Legis. 276, 728, 1057 y Ley 30057, por las debilidades que se presentan en las diligencias preliminares de investigación, donde no se logra suficiencia probatoria, las denuncias no se esclarecen y se archivan, pulula la impunidad del infractor.

**Palabras claves:** Ius puniendi del Estado, trabajador del estado y falta administrativa.

## INTRODUCCION

El Ius Puniendi, es aquella potestad de sancionar del Estado, El derecho administrativo sancionador, este se da inicio y seguimiento a un servidor público cuando mancilla o no cumple con su gestión de servicio de forma eficiente en el resguardo y protección del interés público. El Estado hizo un alcance de la potestad sancionadora para este. Mediante el D.S. 040-2014 PCM, se instauró el proceso administrativo disciplinario conjuntamente al procedimiento sancionador único y Esto va a ser aplicado vía el reglamento general de la Ley Servir, al trabajador del D. Leg. 276, el D. Leg.728. y al D. Leg. 1057 y a los trabajadores de la ley Servir 30057, por el cual otorga potestad disciplinaria a la contraloría y se determine responsabilidades administrativas funcional. Viene ocurriendo, que la autoridad del PAD, quién es jefe del infractor, quienes cuentan con el apoyo de un secretario técnico, donde debe ocupar el puesto un abogado, no se viene dando, se designa a un secretario, a personas que no están preparados para interpretar y razonar de la norma laboral, donde no un trabajo eficaz, dándose dilaciones en el proceso, que será archivado, por falta de las actividades probatorias o algunos prescribiendo, donde el responsable de la falta por ejercicio de su función no se sancionado ejemplarmente. Por lo que se insta a que se mejore el seleccionamiento de un agente responsable y que reúna las características y la preparación para el ejercicio de tal función importante.

Como labor indicativo, tiende a ceñirse a la normativa de la entidad universitaria, en virtud a la cual se da bajo el siguiente esquema : Capítulo I, vierte el contenido de la descripción de la problemática, del cual se deriva los objetivos trasados, justificación, viabilidad; Capítulo II, esta parte lo compone el aspecto teórico, lo referente a estudios preexistentes al tema en estudio ; Capitulo III, conformado por su parte metodológica, nivel de estudio, el paradigma adoptada como investigación, y los elementos instrumentalizados ; Capitulo IV. lo compone la parte de discusiones y conclusiones.

## **CAPITULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

Los hechos nos reflejan que hay un desorden normativo en materia laboral, contamos a la fecha aproximadamente con quince regímenes de trabajo, cada uno sujeto a diferente normatividad, resultando un problema para este sector en cuanto al pago de planillas de sueldos y salarios, derechos y beneficios sociales, CTS, procedimiento disciplinario administrativo y otros; por ser tema complejo y de múltiples aristas que tratar, el presente estudio se ha delimitado al extremo del Estado en cuanto a su poder sancionador a los trabajadores bajo su potestad, específicamente a los regímenes D. Legis. 276, 728, 1057 y los pertenecientes a la Ley Servir 30057, desarrollaremos la investigación de Tesis titulado: “IUS PUNIENDI DEL ESTADO POR FALTAS ADMINISTRATIVAS DISCIPLINARIAS DEL TRABAJADOR PÚBLICO”.

La expresión jurídica latina del Ius Puniendi, se expresa como la potestad y/o imperio sancionador del Estado, no solo en materia penal sino también en penar otras conductas dentro de su ámbito social y democrático, donde están inmersos servidores públicos de las múltiples instituciones del aparato estatal y administrados, todo ello en aras de un apropiado funcionamiento y cumplimiento de las labores; asimismo, la sentencia del Tribunal Constitucional Exp. 2050-2002-AA/TC ha dejado sentada las bases limitantes

del ius imperio sancionador del Estado aplicables tanto al Derecho Penal como al Derecho Administrativo Sancionador conjugándose concomitantemente con conductas típicas, culpables y otros básicos que requiere en esta parte el derecho sancionador disciplinario, formando así parte de la actividad administrativa.

El Derecho Administrativo Sancionador de correspondencia laboral diaria entre el personal que ejerce la función pública y los administrados, se encuentra debidamente normada por el Estado, si el usuario del servicio trasgrede las reglas establecidas incurren en infracciones, ello no será materia de estudio en el presente trabajo de Tesis, pues nos referiremos exclusivamente al proceso disciplinario sancionador que se le sigue al servidor público que ha mancillado y no ha cumplido con la gestión de servicio eficiente en resguardo y protección de los interés públicos y generales, quebrantando principios fundamentales de legalidad, debido proceso, razonabilidad, inmediatez, tipicidad, aplicabilidad de la retroactividad benigna en materia laboral, inocencia presunta, non bis in ídem, otros, todos ellos dentro de los alcances de la potestad sancionadora.

Cabe precisar que, mediante Decreto Supremo 040-2014-PCM se instaura el proceso administrativo disciplinario, en lo sucesivo (PAD) y procedimiento sancionador único aplicables a partir del 14 de setiembre del 2014, vía Reglamento General de la Ley 30057 (Ley Servir), para los trabajadores pertenecientes al D. Leg. 276 del personal de la carrera administrativa que, contaban con el régimen de responsabilidad disciplinaria del personal de carrera, código de ética de la función pública, los pertenecientes al D. Leg. 728 personal sujeto al régimen laboral privado que, contaban con su

régimen de faltas administrativas previstas en la Ley 27444 LPAG (arts. 239 al 243), trabajadores del D. Leg. 1057 sujetos al régimen de contrato administrativo (CAS) con sus infracciones reguladas en la Ley de Contrataciones del Estado, Régimen que, otorga potestad disciplinaria directa a la Contraloría para determinar responsabilidad administrativa funcional, alcanzando el Reglamento de la Ley a los servidores Servir, exceptuando a jueces, fiscales, policías, militares y otros regímenes especiales.

El régimen normativo del proceso disciplinario y sancionador único de la Ley 30057, de conformidad a la undécima disposición complementaria final del D. S. 040-2014 PCM se aplica de manera transversal a los tres regímenes laborales (D. Legis. 276, 728 y 1057) y trabajadores inmersos en la Ley Servir 30057, especificando como autoridades del PAD al jefe inmediato del presunto infractor, jefes RR.HH., titular de la entidad y tribunal del servicio civil, quienes contarán con el apoyo de una secretaria técnica de preferencia integrado por profesional abogado, esto último no viene ocurriendo así, toda vez que, los titulares del pliego (máxima autoridad de la entidad pública) vienen designando a los secretarios sin un mínimo de preparación acerca del razonamiento e interpretación de la norma jurídica laboral, y al no tenerse un perfil para desarrollarse eficazmente en el cargo, trae consigo, dilaciones en el proceso y posterior archivamiento de las denuncias por falta de actividad probatoria o simplemente prescribieron, sin que los responsables de las faltas en el ejercicio de sus funciones reciban sanción ejemplar, debiendo mejorarse la selección de los responsables de la secretaria técnica, pues estos son los encargados de realizar las diligencias preliminares en el ámbito del proceso administrativo disciplinario.



La secretaría técnica instaurado por Servir para llevar a cabo el PAD, de acuerdo a Ley, cumple la tarea de un fiscal titular de la investigación material de un presunto hecho desleal administrativo imputado a un servidor público, está a cargo de las diligencias preliminares, es esta, la primera instancia quien debe acopiar material probatorio, toda información útil y necesaria, declaraciones de las partes y finalmente formular el documento correspondiente donde determinará la apertura o no del PAD, en vista de las permanentes solicitudes de quejas que reciben las secretarías, se ve por conveniente formar equipos de trabajo a fin de implementarse un servicio ágil, competente y eficiente con mayor tiempo de maduración y utilidad a la Jefatura de Recursos Humanos de la institución del cual dependen, todo ello constituye la primera instancia, pudiendo el trabajador recurrir en apelación a Tribunal del Servicio Civil.

## **1.2. Formulación del Problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿En qué medida, el Ius puniendi del Estado se está aplicando por las faltas administrativas disciplinarias incurridas por los trabajadores públicos?

### **1.2.2. Problemas específicos**

**PE1.** ¿Cómo, el proceso administrativo disciplinario único Ley Servir permite sancionar las infracciones de los trabajadores D. Legis 276, 728, 1057 y los pertenecientes a la Ley 30057?

**PE2.** ¿En qué medida, la máxima autoridad de la entidad pública designa al secretario técnico con un perfil para razonar e interpretar la norma jurídica laboral?

### **1.3. Objetivos de la Investigación.**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Examinar el Ius puniendi del Estado se está aplicando por las faltas administrativas disciplinarias incurridas por los trabajadores públicos.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

**OE1.** Determinar el proceso administrativo disciplinario único Ley Servir permite sancionar las infracciones de los trabajadores D. Legis 276, 728, 1057 y los pertenecientes a la Ley 30057.

**OE2.** Identificar si la máxima autoridad de la entidad pública designa al secretario técnico con un perfil para razonar e interpretar la norma jurídica laboral.

### **1.4. Justificación de la investigación**

Es importante resaltar la vigencia de la undécima disposición complementaria final del D. S. 040-2014 PCM del régimen normativo del proceso disciplinario y sancionador único de la Ley 30057, la misma que se aplicará de manera transversal a los regímenes D. Legis. 276. 728 y 1057 y trabajadores inmersos en la Ley servir, igualmente el perfil con que debe contar el secretario técnico

del PAD quien depende de la jefatura de RR.HH., constituyendo esta la primera instancia administrativa, pudiéndose apelar al tribunal del servicio civil.

El titular del pliego como máxima autoridad de la entidad pública, encargado de nombrar al secretario técnico PAD, no vendría seleccionando al personal idóneo para el cargo, preferentemente debe ser un profesional abogado, conocedor de la valoración e interpretación de la normatividad administrativa y laboral para llevar con éxito el procedimiento de las diligencias que demandan la fase preliminar como, la búsqueda de indicios y evidencias, declaraciones, registros, análisis de documentos, otros que, conlleven al esclarecimiento de las solicitudes de quejas denunciadas por infracciones en que habrían incurrido los servidores públicos, su desconocimiento permite la prescripción de los hechos, falta de actividad probatoria e impunidad del responsable, es aquí donde radica la importancia y justificación del presente trabajo, que tiene como propósito dar a conocer las debilidades en el cumplimiento de su función de las secretarías técnicas para una eficaz aplicación del Ius puniendi del estado por faltas administrativas disciplinarias del trabajador público.

## **1.5 Delimitación del estudio**

### **De espacio**

Problema de investigación que viene registrándose en el territorio nacional, para la realización del trabajo, se ha tomado como centro de operaciones a la ciudad de Huacho-Huaura.

### **De tiempo**

Estudio de corte transversal, comprenderá a los tres últimos años, recopilación de información relevante del comportamiento de nuestras variables “Ius puniendi del Estado” y “faltas administrativas disciplinarias del trabajador público”.

### **De alcance**

Alcance u objeto de estudio, servidores públicos infractores sujetos a PAD y encargados de llevar a cabo las diligencias de investigación y proceso (secretaría técnica, RR.HH. y Tribunal del Servicio Civil).

## **1.6 Viabilidad del estudio**

Es factible realizar y culminar con éxito el trabajo de Tesis, la observación de las debilidades de aplicación de la norma Servir en las instituciones del Estado y la exploración, análisis, valoración e interpretación de la Ley de la materia, sus teorías, doctrinas y jurisprudencias, permitirán describir y problematizar panorámicamente los indicadores que dan origen al problema, elaborar un marco teórico sólido, arribando a supuestos tentativos de solución (hipótesis) que debidamente contrastadas, alertarnos de las amenazas que vienen dando sobre el particular, la identificación de oportunidades y fortaleza permitirá lograrán aporte de mejor trato a las observaciones registradas.

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de la Investigación

##### 2.1.1. Investigaciones Internacionales.

(Hernández y Flechas, 2022) investigaron. Titulada: *“la acción administrativa en la sanción disciplinaria del servidor público definiendo el grado de responsabilidad desde una perspectiva objetiva teniendo presente los principios constitucionales”* Presentada en la Universidad La Gran Colombia. En el marco del sistema tanto contractual y laboral se rige por sus parámetros, en los entes tanto públicos como privados, por lo que tiene que cumplirse tales disposiciones establecidas, que no son otra cosa más que sus funciones laborales. así el trabajador debe cumplir su responsabilidad en un tiempo, horario, pero en la realidad hay ocasiones donde el trabajador tiene que realizar trabajos que no están en el contrato por el mandato de su jefe, y este como trabajador tiene que cumplir; Lo que se desea es llevar a cabo una fundamentación jurídica en cuanto a la responsabilidad que acarrea en si en un sentido objetivo, para que se de un contexto de disciplina tanto para el funcionario servidor publico y como para un agente tercero que tenga un problema administrativo, que como tal viene afectando el fin institucional; así pueda darse el caso de encaminar a alguna autoridad o un jefe a un proceso administrativo, si este este comprometido en una falta o acto como agente del estado. Establece como conclusión, El objetivo de buscar de forma objetiva el acto de la responsabilidad, este se encuentra orientado no solo en el aspecto de la omisión o del dolo para que pueda haber culpabilidad sobre el hecho

cometido, sino que esto también está orientado Aquí está responsabilidad alcance al agente implicado como culpable en un proceso, donde puedan este llegar a implicar a jefes superiores, a su coordinador, siendo estos quienes puedan dar la decisión de forma directa para que pueda llevarse a cabo las acciones y que estas órdenes puedan ser extralimitados que sobrepasa la función laboral y hasta puede contravenir a la ley.

(Mandragon, 2021), Investigación titulada: “*El derecho administrativo disciplinario y su control judicial a la luz de la función pública*”. Presentada Universidad Pontificie Bolívar. En las instituciones del estado se puede hallar dentro de su administración al derecho disciplinario, cada cual, ostentando su propia característica, este tiene por objeto el control, de todo acto de un servidor público, y que esto debe basarse en respeto a los principios que rige dicha norma vigente, para así se pueda dar el cumplimiento de los intereses gubernamental. Es necesario destacar los pilares base de este derecho, que rige al derecho disciplinario, así como el *ius Puniendi*, el poder de imponer que ostenta el estado, el carácter se sujeción por parte de los agentes en relación al Estado. También por otro lado, se ha observado que se viene considerando las decisiones sobre cuestiones disciplinarias por parte de la entidad procuradora de la Nación como institución de control, que estos pronunciamientos se están dando irrumpiendo y perturbando su propio trabajo o función, dentro de su actividad laboral institucional. Por tanto, es necesario llevar a cabo controles constantes, de forma integral sobre la legalidad que viene dando en el órgano jurisdiccional, en lo que respecta en lo administrativo contencioso. Esto debido a que tales decisiones tienen en carácter de ser un acto administrativo, por lo que necesita darle atención en el sistema jurídico.

(Villavicencio, 2019) investigaron Titulada: “*Régimen disciplinario de los empleados públicos nacionales*”, Presentada en la Universidad Empresarial Siglo 21. En esta labor académica de investigación se orienta al tratamiento del régimen disciplinario en relación a la operatividad a los trabajadores del Estado. Este sistema disciplinario viene a ser una potestad que ostenta la administración estatal, por la cual puede dar sanciones de acuerdo a la infracción o alguna falta que cometen un trabajador del estado. Es así que la administración acciona una sanción por medio de un proceso disciplinario. Así estos procesos también están condicionados a variar en relación a la gravedad de la falta que se comete, y dentro del respeto al principio existente. Así en esta materia es fundamental el respeto al principio rector de una sustanciación de un proceso administrativo para así posteriormente aplicarse una efectiva sanción. Concluyo : podría verse aparentemente una contradicción cuando se ve que hay un reconocimiento de una potestad disciplinaria que dictamina la administración y por otro lado la presencia de garantías que prevé la constitución para una estabilidad en los empleos públicos, dado que el carácter disciplinario que ostenta la administración está permitido dar una sanción hasta una situación exclusiva que con ello el agente sancionado podría perder su puesto laboral por medio de la sanción que se le realiza. Por tanto, negarle a la administración tal facultad en condición a respetar lo que dispone las garantías constitucionales traería consigo un perjuicio a la colectividad, por hacer que la administración no tenga los mecanismos necesarios para que pueda darse un funcionamiento correcto, ante el trabajo ineficiente de un empleado que traería riesgos. A si la administración esta facultado para imponer una sanciona los que no cumple su función de forma correcta.

(Nettel y Rodríguez, 2018) investigaron. Titulada: *“El derecho administrativo sancionador en el ámbito disciplinario de la función pública”*, presentada en la Universidad Mexicana. Estudio se orienta a llevar a cabo un análisis sobre el criterio que emplea el juez en relación a la presunción de inocencia como principio, en la aplicabilidad del derecho disciplinario, este enmarcado dentro del derecho sancionador administrativo. Para lo cual el autor se estableció como objetivo de realizar una observación de lo trascendente es igualar el aspecto penal y el aspecto administrativo cuando se operativiza los principios, así como realizar un estudio de las características de las diferentes formas de sancionar por parte del Estado, y de establecer un reconocimiento para crear un esquema de aplicabilidad una sanción administrativa. Pues como trabajo investigativo se lleva a cabo en el contexto la aplica dignidad el proceso sancionado en los disciplinario dentro del marco de los programas de anticorrupción y la ley para contrarrestar las responsabilidades administrativas. Para lo cual estudio se lleva a cabo bajo una metodología teórica, para lo cual se tuvo que recabar información, para posteriormente mediante una técnica documental obtener información referente a los pronunciamientos de los órganos jurisdiccionales, la propia legislación y datos doctrinarios. Llevado a cabo el tratamiento se ha obtenido el resultado, que los tribunales federales ha manifestado no tener su postura de forma definida y clara en lo que respecta a la tutela en el marco del derecho disciplinario; así también, la naturaleza de ambas, del derecho administrativo y penal existen similitudes, pero a laves ambos tienes una naturaleza distinta, tales como en su temporal de ser represivo como en tener distintamente su objeto de tutela.



### **2.1.2. Investigaciones Nacionales**

(Sandoval, 2020), Tesis titulado, “*El estado y el procedimiento administrativo sancionador Perú 2020*”. Presentada en la UPLA. El autor se dispuso como objetivo de llevar a cabo un análisis, y establecer el rol del Estado central por medio del proceso sancionador en lo administrativo. Así como también nos va a permitir tener un conocimiento sobre sobre la normativa y propiamente los principios que rige el proceso sancionador administrativo y el efecto que se ha dado Gracias al trabajo transparente que se viene ejecutando en la gestión estatal. Así también por otro lado nos permite acercarnos más a lo que se refiere tanto a los principios de la institución sancionadora, el no llevar a cabo una doble sanción por los hechos que ya han sido investigados y ejecutados por por un mismo autor. Metodología: el investigador ha optado en realizar un estudio de índole cualitativo, aplicativo, Dinámico, donde su planteamiento o su postura está orientado a rehacer una comparación entre la práctica y lo teórico. Conclusión: el propio Estado que cuenta con un sistema sancionador en lo administrativo, esto se fundamenta en el derecho que ostenta la administración para imponer una sanción, y no se halla en la norma fundamental, por otro lado, el TC ha reconocido esta facultad, esto debido a que la potestad sancionadora es un derecho de la administración, dado que es un estado democrático, Dónde se puede hallar una subordinación, ante los parámetros establecidos por las normas, tales como su validez, respeto a la norma fundamental, a los principios que está vierte, y al respeto al derecho fundamental de toda persona. El carácter sancionador que se reviste a la administración estatal, se desprende del otorgamiento de la constitución política, para encaminar a las instituciones del estado.

(Huamani, 2021), tesis titulada, “*Análisis del régimen disciplinario sancionador y seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo de servidores públicos, Lima 2020*”. Sustentada en la UCV. El sistema de sanción administrativa en el marco de las instituciones del estado, está circunscrito al derecho administrativo, donde mediante la legislación se llevó a aprobar una parte sustantiva si la Norma y su reglamento para regir el desarrollo del derecho disciplinario sancionador. Llegó a concluir: en el régimen disciplinario que establece sanciones, se ha logrado observar un gran nivel de actos que han resuelto en la primera instancia, donde es declarado nulo por el tribunal del servicio civil, por afectarse al debido procedimiento dentro de sus actos, no se viene tomando en cuenta el derecho a la defensa, a acceder al expediente en el contexto precalificado en los procesos disciplinarios de los agentes imputados; no hay garantía cuando se efectúa evaluaciones por el régimen sancionador, la autoridad quienes establecen la sanción disciplinaria en sus actuaciones no llegaron a ser preciso ni claro, desde el inicio en la cual se inició dicho proceso disciplinario, Quién es estos debían haber resuelto actos sanciones en lo administrativo, teniendo en cuenta la infracción que pudo haber cometido ya sea el servidor funcionario público o directivo a efecto de haber transgredido alguna responsabilidad u obligación o las normas de índole disciplinaria, conforme dispone la tipificación para que pueda llevarse a cabo las sanciones. así el limite de la legalidad y la normativa en el proceso sancionador son operativizadas- tipificadas por la autoridad sancionadora, donde transgrede evidentemente el derecho de defensa. por ello se orienta que haya una capacitación para lo aplicadores del régimen disciplinario y se elabore un procedimiento interno para una mejora en impartir una sanción.

(Gonzales y Rodríguez, 2018). Tesis denominada: “*El Ius Puniendi del Estado sobre empleados públicos, el régimen sancionador de la Contraloría General de la República versus el régimen disciplinario de la Ley Servir*” investigación presentada UNSA. En el marco del Estado peruano se halla el régimen disciplinario, cómo manifiesta el organismo de cooperación OCDE en su informe, al interior del Estado peruano cuenta con un Pilar para establecer su integridad política, destinada para contrarrestar actos de corrupción y así se pueda generar una satisfacción en la población. En el informe se halló que en la realidad viene dándose incoherencias en el régimen disciplinario en las instituciones peruanas. Por ello a modo de recomendación, para que pueda disminuir el grado de impunidad y se de protección al derecho del agente acusado, debe orientar su trabajo para establecer un régimen administrativo disciplinario, y que esto debe contener un solo inventario de las sanciones y las infracciones, así como el trabajo de delimitar objetivamente la jurisdicción y su labor. El rol de la contraloría general en cuanto al carácter sancionador, se veía como una alternativa para afrontar, la burocracia donde viene dándose un estancamiento del desarrollo disciplinario, así como frente a ello se encuentra al empleado público donde se viene menoscabando sus derechos fundamentales. Donde hoy se puede hallar dos formas de régimen para sancionar de forma paralela, posesionando al empleado público en un contexto ante dos formas para victimarlo, sí teniendo al régimen de disciplina del la ey Servir y al régimen de disciplina de la Contraloría de la República, en casos de responsabilidad funcional, donde se puede ver que uno es más fuerte que el otro y con mayores facultades.

(Cárdenas, 2022). Presenta la tesis titulada. “*El Derecho Administrativo Disciplinario Aplicado a los Servidores Públicos con la Ley N° 30057, en Lima 2020*”. Presentado - Universidad Cesar Vallejo. Como estudio se ha llevado a cabo porque hay un escaso tratamiento y conocimiento que tiene los trabajadores en el sector público sobre la operatividad del derecho disciplinario en lo administrativo. Para tal para tal fin el investigador desarrolló el estudio en base al paradigma cuantitativo, de nivel básico, con un diseño fundado en la teoría, donde para obtener los datos se instrumentalizó una guía de entrevistas, en la jurisdicción departamental limeña. Las entrevistas que se llevaron a cabo a los funcionarios secretarios quienes vienen elaborando en la jurisdicción de Lima, se llegó a comparar su percepción de cada uno de ellos con la normativa en cuanto a la institución en estudio. Donde se llegó a concluir: Que el instrumento establecido para la corrección disciplinaria, está dado el derecho disciplinario administrativo, el cual se encuentra conformado por dos etapas, la etapa instructora y la otra sancionador. En la realidad viene dándose una sobrecarga laboral en las distintas secretarías técnicas, aunado a ello se ve que estos funcionarios quienes laboran en estos órganos de seccionamiento tienen un conocimiento superficial sobre la aplicabilidad de la normativa, el cual no le permite llevar adelante un correcto procedimiento, creando así un contexto para que estos casos puedan prescribirse. y para concluir también señalo, dentro de la sociedad peruana desde el año 2014 se viene empleando una normativa para gestionar al PAD, a los trabajadores que son parte de los DL. N° 1057, 276, 728 y la ley Servir 30057, donde se visualiza deficiencias en los procesos.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. IUS PUNIENDI DEL ESTADO**

#### **Estado**

Hablar de estado conlleva a tratar su concepto, han trabajado diferentes autores para establecer un concepto, por eso podemos hallar en la literatura diferentes formas de definirlo. Pero para un tema académico se ha tratado de Establecer un concepto de carácter técnico, Por lo cual se llevó a definir el Estado como aquella sociedad que se organizó tanto jurídica como políticamente, con facultades para imponer una forma de autoridad por medio de las leyes en su interior, contenta su propia personalidad ante organizaciones similares a este. También cabe destacar que, dentro de la definición, también esta circunscrita que este se compone por elementos, así algunos doctrinarios plantean que lo compone sus elementos tanto previos como constitutivos.

Por otro lado, también está un alcance que el estado no viene a ser homólogo al gobierno, sino que este segundo es una parte de lo que viene a ser el estado, tampoco viene ser igual al concepto de nación, dado que en la realidad puede darse la existencia de una nación sin la presencia de un estado, como también puede darse la existencia de varias naciones. Nación, es aquello que está compuesto por un conjunto que entre estos tiene una conectividad religiosa, cultural, lingüística o étnica.

En esa línea investigativa, también se observa otras concepciones sobre el estado, así como los señaló que sí Kelsen: el estado es a que el espacio donde ese operativiza a derecho, el Estado no es otra cosa más que una actividad de

la Norma. Por mediante la figura del estado una población ostenta su carácter jurídico; así como también por otro lado señala el autor Heller: donde este concibe al estado como aquella conexión de las actividades sociales. Por tanto, se puede observar el poder de un estado en su forma de organizarse tanto a un nivel exterior e interior. El elemento soberanía es aquel poder que ostenta para poder establecer un orden en su territorio de forma suprema.

Es necesario señalar, para que se dé un reconocimiento al Estado, este debe ser admitida por Estados diferentes, el cual debe contar con sus mismo para establecer su autoridad. Este mismo también debe contar con una bandera con un símbolo y su propio himno nacional, así como otros elementos que le va a permitir definirse como un estado.

### **El ius puniendi del estado**

A este concepto Felipe Villavicencio le concibe como aquel poder que detenta el propio estado, para encaminar el desarrollo y funcionamiento de todo el sistema del estado, esta característica punitiva que ostenta el estado, en un estado democrático, tiene su génesis en el carácter de soberanía, que mediante ello se va a lograr identificar a un conjunto de actos punibles, y con ello establecer formas de sanciones;

Es aquella facultad estatal, que comprende para accionar un conjunto de competencias, atribuciones o facultades que se extiende en todas las ramas o instituciones que detenta poder, todos ellos, cuesta cada uno con sus funciones y que sirven como instrumento a las finalidades del estado.

Por otro lado, también sostiene Rocco, que el Ius Puniendi, viene a ser aquel derecho del estado que ostenta para llevar sus actuaciones acordes a las normas establecidas, en base al derecho objetivo, para que así pueda haber una garantía en que pueda materializarse la acción punitiva, y hacer cumplir lo que está estipulado en la Norma.

La clasificación que realiza algunos trabajos en relación a la facultad que ostenta son: el derecho punitivo, al derecho sancionador en lo administrativo, también hallamos a la sanción que realiza el parlamento, así como también la facultad para imponer una disciplina a los jueces o magistrados.

De lo señalado, pone en evidencia de cómo está estructurado la naturaleza sancionadora que se puede hallar en el estado, hecho una observación de una forma básica, se llegó a clasificar de manera simple, pero en la realidad, en nuestro contexto existe dos sistemas represivos, que es parte del ius puniendi, siendo éstos donde se manifiesta mediante en derecho penal y el otro en el régimen administrativo por medio de las ansias.

### **El ius puniendi en el marco constitucional**

En el sistema jurídico nacional, podemos hallar limitaciones establecidas, entre ellas tenemos al ius puniendi, Cómo se pudo observar este es una facultad propia de un estado democrático, y con ello se da la vigencia y presencia del conjunto de derechos y también principios que la norma fundamental reconoce,

y como tal también estos ponen un límite y encaminan las actuaciones del propio estado.

Por tanto, se puede concluir, que dentro del derecho sancionado los principios que se puede hallar en este, tienen su propia característica, dado que no solo es cualquier limitación, sino que ostenta un carácter auténtico de ser un principio parte del derecho para imponer un castigo, encontrándose esto normado en la constitución.

En nuestra Norma fundamental se establece el Art. 2. 24 que dispone, que ninguna persona no se le hará un proceso o condenará por alguna conducta omisiones el cual no se haya prevista en la ley, esto debiendo estar expresamente como una infracción o conducta punible.

Por otro lado, en la misma Norma fundamental en su Art. 102. 1, dispone sus atribuciones al poder legislativo para que pueda dar leyes, por lo que en base a lo señalado se deduce que la constitución política ha otorgado al órgano legislativo para que pueda crearles, que pueda tipificar a una conducta como una forma de delito y con ello Establecer un tipo de pena. Todas estas actividades deben ser desarrolladas en el límite establecido, tal vez como el principio de legalidad, debiendo respetarse la retroactividad, la reserva de la ley y la legalidad entre otros.

### **La potestad sancionadora del estado**

El poder de sancionar o también llamado ius puniendi se lleva a cabo en diferentes formas, como tal lo podemos observar, mediante el derecho punitivo,



el derecho sancionador en lo administrativo, en las sanciones que se pueden llevar a cabo al interior del parlamento, los actos disciplinarios que se puede imponer a un juez o jueces, entre otros. También Cabe destacar que dentro de la Constitución se hallan el límite al ius puniendi, esto se puede observar en las diferentes formas de sancionar por parte del Estado. Por tanto, el derecho penal, ha desarrollado esta temática a profundidad dentro de su dogmática, así como también ha tratado sus limitaciones que pueda darse en un estado democrático donde impera el derecho.

### **El derecho penal**

Respecto a este apartado, en dar una definición aproximado sobre lo que viene a ser el derecho penal, se podría definir a este cómo la manifestación severa e importante que ostenta el estado, en el marco del Poder del ius puniendi justamente este mismo, que está dado básicamente para establecer sanciones a todo delito.

Para este cometido recurre al código penal y a las leyes punitivas, que estos tutelan un conjunto de bienes jurídicos, tales como al patrimonio, que combate Los hurtos los robos y los daños; a la vida, los homicidios el parricidio asesinatos entre; a la salud, que sanciona por contravenir o lesiones; a la libertad; a la buena fe; entre otros.

### **El derecho administrativo sancionador**

Viene a formar parte del estado, en su actividad de administración, para que se pueda cumplir los objetivos constitucionales, se da una conectividad diaria

el ciudadano y el estado, entre el estado y el administrado, el cual se haya presente en las diferentes áreas de la sociedad, es así como el estado está presente para regular las diferentes actividades que se desarrollan.

En el desarrollo de las actividades que se encuentran reglamentadas y o normadas por el propio estado, si se llega a infringir la norma de algún sector, esto es posible de imponer una sanción siempre en cuando esté calificado como una infracción. Así a modo de ejemplo, cuando un conductor de una norma de tránsito, se le va a imponer una multa. Así como el ejemplo anterior dado se puede apreciar en las diferentes áreas, tales como en el medio ambiente, en el ámbito pesquero, el aspecto tributario, entre otros.

El derecho sancionador en lo administrativo, es una figura relativamente nueva, Porque la anterior a este durante largo tiempo se le ha concebido como el derecho de policía, por lo que actualmente se le ha dado el nombre bajo el derecho administrativo sancionador, que como tal se viene empleando en diferentes pronunciamientos de órganos jurisdiccionales y que la doctrina lo legítimo sin algún inconveniente.

### **La naturaleza DAS.**

En el derecho administrativo, lo hallamos al derecho sancionador en lo administrativo, que este dado para la defensa y la gestión de los fines del estado. En el pronunciamiento del órgano jurisdiccional, que estableció su criterio que, este se debe dar cauce para la defensa tanto para las garantías y los derechos de las personas que infringieron un bien que tiene una protección jurídica, y, por

otro lado, en cuanto a la administración en su aspecto sancionadora tiene como finalidad la tutela del interés estatal. Por eso es necesario tener presente el objetivo del carácter sancionador que ostenta la administración. por lo que es necesario que ostenten solo el tribunal.

### **Los principios DAS.**

En la labor de crear una normativa con carácter sancionador por parte del legislador, y así como la aplicación por parte de las instituciones administrativas, se debe tomar en cuenta los principios; también se puede observar la característica de exigibilidad cuando el legislador va a configurar una conducta punible, esquematizar el proceso formal para operativizarse la sanciones. Para que mediante el respeto a los principios se pueda exigir a la entidad administrativa para que pueda ejercer la facultad sancionadora en los casos que se presente.

Se puede señalar los siguientes principios que existe, tales como: el de razonabilidad, y retroactividad, debido procedimiento, tipicidad, y retroactividad benigna, concurso de infracción, la causalidad, el non bis in idem, de legalidad. Todos ellos son empleados cuando se procesa la potestad sancionadora, y tiene tres funciones:

El primero la función fundante, esto procede por las reglas existentes de la propia facultad sancionadora; La segunda función interpretativa, de que esto va a servir como una regla interpretativa ante alguna duda sobre la dimensión de la regla sancionadora, y el tercer. La función integradora, sirve para poder

integrar alguna presencia de Laguna, cuando se lleva adelante la aplicación de la norma que sanciona.

Al respecto, el TUO de la ley 27 444 (LPAG), establece una orden en tres niveles tanto a las reglas como a los principios que orienta a la Facultad sancionadora:

Los que están a nivel o en el estamento de la constitución, Estos principios tales como la irretroactividad, la tipicidad, el de legalidad, la presunción de licitud, el debido procedimiento, el non bis in idem, y la de razonabilidad.

Los que son parte del derecho penal, Y estos adaptados al derecho sancionador administrativo tales como: principio de causalidad, la presunción del instituto, el concurso de infracciones, el criterio de solidaridad.

Y en un tercer. Se tiene a la regla establecida en forma de complemento para que pueda desarrollarse la actividad sancionadora, tales como a la medida reparadora, la prescripción, que estos ambos se aplican conjuntamente, cuando se en causa a aplicar de una sanción.

### **El derecho disciplinario**

Este como tal hace referencia al poder del estado, o también denominado al ius Puniendi, donde esto se desarrolla en el marco de un conjunto de principios, tales como el principio de irretroactividad, de culpabilidad, como la tipicidad.

A este derecho se le puede concebir como aquella parte que está constituido por un conjunto de normas, tanto adjetivas como sustantivas, que su permanencia está orientada a imponer a una sociedad o comunidad para que actúen de manera correcta. Y es el medio por la cual un estado impone disciplina y obediencia, una moral, y una conducta ética, así como busca una buena deficiencia por parte de sus funcionarios, para que pueda darse un buen funcionamiento en las distintas dependencias. Así este derecho trae consigo prohibiciones, obligaciones como e incompatibilidad cuando se dé una falta o incumplimiento de un funcionario del estado, dónde así se pueda encausar un proceso y posteriormente dar una sanción

Con la finalidad de ahondar más el tema, más adelante trataremos sobre el poder punitivo en el extremo sobre la potestad disciplinaria. En esta ocasión el estudio lo orientaremos dentro de la propia administración, dónde estos se encuentran circunscrito de las instituciones públicas; donde como facultad otorga permiso para imponer una sanción a las personas integrantes de su propia institución cuando no cumplen los deberes ante dicha institución, tanto desde la perspectiva del desempeño como funcionario y como vínculo contractual. Por la cual de ellos se colige que dentro de la organización la mayor sanción que puede haber es la expulsión de este.

### **2.2.2. FALTAS ADMINISTRATIVAS DISCIPLINARIAS DEL TRABAJADOR PÚBLICO**

**Los sistemas administrativos.**

Es necesario entender que un sistema está conformado por un conjunto de normas, procesos y órganos, que tiene como finalidad proveer al área administrativa de insumo para llevar a cabo su labor, donde todo depende directamente de poder ejecutivo tanto su estructura como en su organización. Por otro lado, se tiene al sistema de carácter nacional creado para mantener un control siendo tales como: el presupuesto público, endeudamiento público, la contabilidad, recursos humanos, planeamientos estratégicos, inversión pública, de control, entre otros.

Así el estado por medio de estos distintos sistemas dentro de la administración, en un sentido transversal, se busca el mejoramiento de la administración estatal, para así lograr lo planteado por cada una de las instituciones.

En esa línea el LOPE dispone que como programa establece el esquema para la administración en general en lo público, para que se dé una mejora en la dinámica administrativa del Estado. Así mismo también establece la cantidad de números de sistema administrativo, y sus obligaciones, esto el cual Abarca a los distintos poderes y a todos los niveles de gobernabilidad, así como también dispone la atribución de los órganos sectores de cada.

Cabe destacar la permanencia de estos sistemas administrativos está dado con el fin de regular el empleo de todo recurso de las instituciones estatales, y que su uso debe ser en base a una eficiencia y eficacia. Por tal fin, todo sistema administrativo está regulado por la LOPE. Ya sí Como cada uno de estos también cuentan con una institución rectora el cual va a estar conformado por

sus autoridades técnicas administrativas, Quiénes serán estos que emitirán sus normas, lineamientos y el proceso, cada uno en su cargo.

### **El sistema administrativo de control gubernamental**

El control del estado en lo administrativo, está establecido en el marco de la Ley orgánica de la contraloría de la república y el sistema del control a nivel nacional, Esto fue dado con el objetivo de llevar adelante un control de forma oportuna apropiada y efectiva, en base a la operatividad de principios, procesos técnicos, para que así pueda darse una correcta, transparente y eficiente uso de los bienes y sus recursos esta tarde. Así también pueda darse las actividades de forma honesta y proba cada una de las funciones del servidor, autoridad o funcionario de las instituciones estatales, y así llegar a las metas trazadas, y obtener resultados positivos, se dé una mejora tanto en las actividades y servicios que dan, y así se beneficie la nación

La contraloría de la república viene a ser el órgano rector de este sistema administrativo, y que anualmente dispone un manual, con una resolución, y con ello establece el lineamiento político para luego formular las estrategias de control, su directiva, y de cómo llevar a cabo la evaluación de sus planes para controlar a los órganos control de las distintas instituciones. Llegando a publicarse, en el diario el peruano.

El control estatal es una actividad propia del sistema administrativo, donde se lleva a cabo en cada uno de las entidades y del estado en general, la actividad de control es llevado a cabo en todas las instituciones en el marco del estado, abarcando esto el aspecto presupuestal, administrativo, de operatividad y y los financiamientos que se dan una de las instituciones. Este mismo también logra

alcanzar a los personales quienes vienen labrando, cuando en sus actividades infrinjan a lo establecido en el sistema jurídico administrativa, o alguna Norma que rige al interior en la institución que labora o pertenece, así como cuando se haya dado alguna actividad deficiente dentro de sus funciones.

### **El sistema de control y contraloría en el Perú.**

En el estado peruano rige un sistema establecido para controlar este es una herencia histórica que está orientado en el manejo y control transparente de los intereses público, en la actualidad lo rige la ley N 27785, que es LOSNC y así como La CGR, Por lo cual lo constituye todos los entes de control, su normativa, sus procedimientos, el cual se hayan integrados, para un buen control del estado de manera descentralizado. Dentro de sus actividades lleva a cabo la vigilancia, la supervisión y verificación de los actos que se lleva en las gestiones públicas, así como por otro lado también se encarga de cumplir la normativa, las políticas de estado y su planificación, todo esto mediante una evaluación y control, para así adoptar estrategias preventivas. Y todo control que se lleva a cabo es tanto interno como externo llevado a cabo de forma integral y de forma constante.

### **El sistema administrativo de gestión de recursos humanos**

Este sistema, se halla establecido en la LOPE, y lo regula el D.Leg. N 1023. Este como tal ha establece, desarrolla y ejecuta los programas políticos estatales, para que se pueda manejar los servicios y sus recursos humanos. Este está constituido por principios, normas, sus métodos, las técnicas empleadas, recursos y procedimiento.



Este como sistema, tiene el objetivo de trabajar para que el estado se modernice, viene a ser un sistema integrado para llevar a cabo una gestión donde se busca adecuar al personal que labora en un organismo multiorganizado, y así se pueda obtener resultados de sus fines trazados. Este como sistema tiene parte integrante a su organización de trabajo, planeamiento de sus programas políticos- el factor humano, la gestión de rendimiento, la gestión de sus empleos, las compensaciones, sus desarrollos y capacitaciones, las relaciones humanas y las resoluciones de sus controversias.

### **La autoridad nacional del servicio civil (SERVIR).**

En el estado encontramos al ente rector, que viene a ser una autoridad normativo técnico, a un nivel nacional, Este es el encargado de dictaminar sus normas, así como de establecer su procedimiento dentro de su propio ámbito. Respecto al sistema administrativo referente al recurso humano se halla ANSC, que tiene su actuación de conformidad a lo dispuesto en el D.Leg. N° 102348, quién es la encargada en ejercer autoridad rectora para resolver controversias. Ciertamente, la ANSC (Servir) se crea mediante el D.Leg. N° 1023, con la finalidad de llevarse a cabo mejoras constantes a la administración estatal, por medio de fortalecer al servicio civil.

Así hoy encontramos a SERVIR como aquel órgano especializado técnico, que cosa de personería jurídica, adscrito a la PCM, con alcance nacional, el cual viene a ser el ente rector en el marco del sistema administrativo.

### **La responsabilidad de empleados públicos**

Acordé como señala la RAE, la palabra responsabilidad conlleva ostentar la característica de responsabilidad, es aquello que hace que una persona actúe

con cuidado. Por eso una persona que tiene una función en un cargo debe trabajar en base a una responsabilidad.

En la carta constitucional nacional, tiene un contenido donde establece responsabilidad tanto para servidores como para un funcionario que trabaja en el estado, y la inhabilitación dentro de un plazo en la labor pública.

En esa misma línea caben describir que en nuestro sistema jurídico, por lo que se tutelan bienes jurídicos dentro del ejercicio de alguna función ya sea de un funcionario o de un servidor, contraen una responsabilidad tanto política, administrativa, civil y penal.

a. En lo político, por lo establecido en la constitución en su Art. 99 y 100, donde trata sobre el antefisicio político y anti juicio, estado para sancionar algún autoridad o funcionario de altos cargos dentro del estado.

b. En lo penal, esto Abarca a las conductas tipificadas como delitos, en cuanto a los funcionarios del estado, qué cometen delitos especiales, dentro de sus funciones públicas, ya sea por medio de una comisión o acción delitos como, malversación de fondo, cohecho, tráfico de influencia entre otros. Así el código dispone que estas infracciones se ventilan en un juzgado penal.

c. En lo civil, aquí consiste en reparar los bienes jurídicos que han sufrido un daño, en este caso cuando se haya ocasionado daño a los patrimonios del estado o de un particular, por medio de una conducta ya sea dolosa. La vía para ventilar es un juzgado civil.

d. En lo administrativo, y es cuando dentro de la administración donde incurre el usuario para poder gestionar o realizar sus actividades dentro del órgano, un funcionario trabajador incumple su obligación o ha infringido lo estipulado en

las normas de la institución donde se encuentra a cargo, donde como consecuencia esta se le impone una sanción disciplinaria.

### **El régimen disciplinario de la ley n° 30057 – Ley del Servicio Civil.**

La ley servir, la ley N 30057, dado el 2013, se establece con el fin de poner reglas esenciales, que promueven la meritocracia mediante el servicio civil. Así como en busca de una mejor calidad de servicio, para el ciudadano por parte del Estado, promueve también para que tenga un buen desarrollo las personas quienes laboran dentro del servicio civil.

Dentro de esta ley podemos encontrar principios que rigen a la ley servir, así como el principio de prioridad y idéntica, mediante la cual busca que todo servidor actúe acorde a los valores y principios que dispone la norma constitucional y la ley.

Por tal sentido como trabajo nos orientamos a realizar una crítica y análisis en lo referente al régimen disciplinario, el cual se halla vigente desde que el reglamento entró a ser vigente.

### **Ámbito de aplicación subjetiva y objetivo**

En la ley Servir, en el extremo del Art. 90, escribe la aplicabilidad desde el plano subjetivo, el cual señala:

a. Al funcionario estatal que fue designado o establecido por remoción, a excepción del contralor General, defensor del pueblo, al miembro del JNE, al jefe del del ONPE, al jefe del RENIEC, al miembro de la CNM, al integrante de la dirección del BCR y a la SBS y a APFP son los privados.

- b. A los trabajadores del estado(funcionarios), que son designados de manera libre, se exceptúan a los ministros.
- c. A los agentes que son partes de las directivas de las instituciones públicas
- d. A los agentes que es servidor civil que se encuentra en carrera
- e. A los agentes que vienen a hacer el servidor de la actividad complementaria.
- f. Todo agente que es servidor de confianza.

El funcionario quien ocupó el puesto por elecciones populares, están excluidos para la aplicabilidad de Este título. Las responsabilidades en lo administrativo lo regulan el procedimiento de cada caso.

En esa línea de investigación, se pudo encontrar de forma actualizado al proceso de sancionador y al régimen disciplinario de la Ley N° 30057- la ley Servir, aprobado en 2016, donde dispone que el régimen de carácter disciplinario se aplica al ex trabajador y trabajador de los D.Leg 1057, 728, 276 y a los perteneciente a la ley Servir (30057). donde dispone una exclusión para la no placabilidad al Art. 90 de la norma reglamentaria. Dejando en vista que si es aplicable al servidor civil que se hallan laborando en el gobierno local- su régimen especial dispuesto en el DS. N° 041-2014-PCME, en su Art. 29.

En cuanto a su aplicación objetiva: también se halla en la norma antes descrita, en su Art. 4.3, dispone que las faltas que establece el mismo código de ética dado para regir al trabajador público, así como la LPAG se aplican el régimen disciplinario dado por la ley Servir, este mismo es aplicable a ambas normas.

## **Faltas disciplinarias**

esta parte se encuentra en el Art.85, donde dispone como falta disciplinaria, el cual consta:

- a. el no cumplimiento de la presente ley, y su reglamentación.
- b. un incumplimiento reiterado la orden efectuada por su superior en su labor
- c. cuando comete actos de violencia, o agravio al superior y compañeros integrantes.
- d. cuando comete una negligencia en su función.
- e. el llevar acabo un impedimento a la prestación de servicio público.
- f. cuando se haga un empleo o disponga algún bien de la institución estatal para beneficiarse
- g. ir al trabajo en estado de ebriedad, o mediante el uso o ingesta de un estupefaciente.
- h. cuando comete abuso de autoridad, prevaricato o el empleo con el objetivo de lucrar.
- i. cuando cause un daño material a la instalación, documentos o otros bienes de la institución.
- j. cuando el trabajador se ausenta sin justificación mayor a tres días de forma consecutiva, y si es no consecutiva más de 5 días en el lapso de 30 días, cuando se da una ausencia de 15 días no consecutivos dentro del lapso de 180 días.
- k. cuando comente un hostigamiento sexual por una autoridad que tiene poder ante un servidor civil, o también si el hostigamiento es cometido por un servidor civil, cualquiera sea su jerarquía.,
- l. los que realizan proselitismo político durante la hora de trabajo, entre otros.

Por otro lado, también dispone el Art. 98, de lo que reglamenta al LSC, y en concordancia con el Art. 85 (a), donde dispone como faltas para imponer disciplina:

- a. Cuando el trabajador hace un uso indebido de licencias, donde dicha entidad tiene la obligación de entregar conforme dispone la norma. aquí no comprende a aquellas licencias otorgadas por razón personal.
- b. por contravenir al Art. 51 del reglamento en estudio, en cometer actos que contravengan a la libertad sindical.
- c. Por cometer conducta de nepotismo acorde a lo dispuesto por la ley y su reglamentación.
- d. Cuando se dé una agresión física o verbal al usuario en la institución que labora o se halla a cargo.
- e. Cuando se dé un acoso sexual o moralmente.
- f. Cuando haga empleo de su función para un lucro personal, pudiendo ser algún cobro por los Servicios gratuitos que prestan el estado a la colectividad.
- g. Cuando el accidente funcionario no cumple el deber de confidencialidad, conforme lo dispone el Art. 156 (k)- reglamento.
- h. Cuando se impida poder acceder a su centro de labor al servidor civil, el cual este no desea ejercer su prerrogativa a la huelga.
- i. Cuando el trabajador o funcionario incurre negligencia en el uso de tecnología y o equipos, que afecta directamente al servicio que efectúa dicha entidad.
- j. Entre otros

### **De las sanciones.**

Aquí señalamos lo dispuesto en el Art. 88 de ley en estudio, en relación al Art 102 de su norma reglamentaria. Donde dispone las sanciones aplicarse por realizarse una falta disciplinaria, entre la cuales tenemos:

- a. Se realiza un acto de amonestación tanto verbal como escrito.
- b. Se da una suspensión sin que este trabajador se ha pagado su remuneración, pudiendo ser este desde un día o extenderse a los 12 meses.
- c. Finalmente se establece una destitución.

### **El procedimiento disciplinario de la ley servir.**

#### **Primera instancia**

#### **Fase instructiva.**

- a. La autoridad que detenta la competencia: esta etapa se haya en la dirección del ente instructor, donde la Norma dispone la competencia que a continuación señalaremos:
  - Cuando estemos ante un contexto de una sanción, mediante una amonestación de forma escrita, es su jefe de relación inmediata, quién lo va a instruir y dar la sanción, pudiendo ser en este caso el jefe de recursos humanos, o el quién está ocupando dicho puesto realiza dicha sanción.
  - Cuando nos encontramos en un contexto donde se da una sanción y se llega a suspender, es efectuado por su jefe inmediato o o por la gente que es el jefe de recurso humano, aquí El orégano sancionador es quien oficializará dicha sanción.

- Ya en un caso<sup>1</sup> donde se da una sanción de destitución, en este nivel el órgano instructor viene a ser el jefe de recurso humano, y el titular de dicha institución, es el órgano quien va a sancionar, y este mismo es que en la oficializa.
- b. Inicio del proceso: este procedimiento se da inicio con la etapa instructiva, donde en primer punto se notifica, qué ha dicho servidor civil se le comunica que se está dando inicio a un proceso disciplinario
- c. El acto de notificar del inicio del procedimiento: este se da inicio con una resolución, donde Esto se debe notificar a la al servidor civil, en un plazo de tres días, el cual se debe contar los días desde el día siguiente de la expedición.
- d. La prórroga en cuanto al plazo para su descargo: este puede ser solicitado por el servidor para que pueda darse una prórroga al plazo establecido. Así el instructor posteriormente hará una evaluación la solicitud presentada, en la cual dispondrá una prórroga al plazo.
- e. El acto de descargo: aquí la Norma dispone un plazo de 5 días, para que realice su descargo, donde también este plazo se puede prorrogar. Este plazo se va a empezar a contabilizar, tendría posterior a la comunicación que se ha realizado sobre el proceso administrativo en lo disciplinario.
- f. Los actos de indagación: ya ha pasado el plazo en lo que pueda presentar su descargo, llevará a realizar un análisis y el conjunto de indagaciones pertinentes por el órgano instructor, para así luego determinar si existe responsabilidad por parte del servidor civil, esto lo debe desarrollar dentro de los 15 días hábiles.
- g. El acto de informe final y sus recomendaciones: nada instructiva finaliza cuando se emite y se notifica el informe, donde la entidad instructora hace su pronunciamiento sobre si hay presencia o no de falta que se le viene imputando



al servidor civil en investigación, en este mismo se recomienda al órgano sancionador para que pueda imponer sanción La sanción, de darse el caso

**Fase sancionadora.**

- a. Órgano competente: Responsable de la autoridad sancionadora.
- b. Recepción de informe: Del organismo sancionador, informe final del consejo.
- c. Comunicación al servidor civil del informe final: Una vez que la autoridad sancionadora haya presentado su informe a la autoridad sancionadora, ésta deberá remitirlo a dicho funcionario para que ejerza su derecho a su defensa mediante declaraciones orales, directamente o a través de su abogado.
- d. Solicitud de informe oral: se presenta de forma escrita, el organismo sancionador deberá resolver sobre la solicitud en un plazo máximo de dos (2) días hábiles, expresando claramente el lugar, fecha y hora de la denuncia.
- e. Informe oral: En la fecha y hora señaladas, el funcionario rendirá informe oral directamente o a través de su abogado.
- f. Pronunciamiento final: La autoridad sancionadora deberá emitir un aviso (resolución) de sentencia sobre la comisión de una infracción cometida por dicho funcionario, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de recepción del informe del funcionario. La agencia de investigación, podrá extender un máximo de diez (10) días hábiles. día.) días hábiles adicionales y deberá respaldar esta decisión.

- g.** Notificación a la administración: La resolución final deberá ser notificada a los funcionarios a más tardar cinco (5) días hábiles después de su promulgación.
- h.** Apelación de la resolución de sanción: presentado ante el colectivo de partes de la unidad que dictó el acto administrativo que se desea protestar, dicha unidad presentará al tribunal un expediente con antecedentes que acrediten la promulgación de objeción a la sanción, dentro del plazo de diez (10) días hábiles a partir de la fecha de presentación del recurso.

## **Segunda instancia**

### **El tribunal del servicio civil**

- a.** Procedencia del recurso de apelación: El tribunal tiene 15 días para evaluar los documentos y pronunciarse sobre la procedencia.
- b.** Además, puede solicitar un plazo de 15 días para solicitar la información necesaria para resolver mejor el problema.
- c.** Audiencia Especial: Su consentimiento puede ser de oficio o a petición de parte y tiene por objeto que el administrador se pronuncie a favor de sus derechos y/o para que la Cámara aclare el asunto.
- d.** Las solicitudes de información adicional se realizarán después de la audiencia.
- e.** Resolución del recurso de apelación: Dentro de los cinco días siguientes a la declaración del caso listo para resolución.
- f.** Notificación de la Resolución: En un plazo máximo de 5 días a partir de la fecha de emisión.

### **2.3 Bases filosóficas**

La filosofía del trabajo tiene sus fundamentos en principios éticos de valores de equidad, honradez, servicio social, respeto a la dignidad de la persona entre otros, que en todo momento debe ser observado por el servidor público en el ejercicio de sus funciones, quebrantarlos conllevaría a infracciones disciplinarias, estar inmerso a un proceso administrativo disciplinario implica llevar a cabo diligencias preliminares tendientes a esclarecer el estado de reproche o culpabilidad del servidor infractor, si ha quebrantado el principio de legalidad, si su conducta se adecuado a una de las faltas administrativas previstas y sancionadas en la Ley, ello implica que, el encargado de la investigación (secretario técnico) quien depende de la jefatura de RR.HH., debe actuar con libertad en defensa de los intereses públicos y generales.

El equipo con que debe contar la secretaria técnica, debe ser ducho en la actuación de las diligencias preliminares tendientes a esclarecer la verdad material de los hechos denunciados en las solicitudes de quejas por irregularidades de la cosa pública, probablemente afectándose derechos y garantías de los administrados, pasibles de sanciones disciplinarias, diligencias preliminares a ser realizadas por la secretaria técnica respetando el debido proceso, presunción de inocencia, con el contradictoria del derecho de defensa del trabajador investigado, evitando el non bis in ídem, etc., todo ello con debido respeto de la potestad sancionadora.

## 2.4 Definición de términos básicos

**Diligencias preliminares en el proceso administrativo disciplinario.** Una autoridad pública, cuando llega a tener conocimiento, de un acto infractor o acción delictiva de cualquiera de los funcionarios públicos e inicia una investigación. Estas investigaciones preliminares es responsabilidad del secretario técnico. La Secretaría Técnica, podrá dar inicio una investigación, por iniciativa propia, hechos que traigan escándalo público, como un artículo publicado en un medio de comunicación, informando sobre la posibilidad de haberse dado infracciones. Una lista no exhaustiva de información de haberse dado una posible infracción, pudiendo ser informes internos, las denuncias y los informes de control.

**Falta administrativa del trabajador.** Las infracciones y el seccionamiento a los trabajadores, son a efecto de darse el no cumplimiento de una responsabilidad u obligación laboral, y sanciones que se le imponen empleados, es en base a ejercer de sus derechos disciplinarios. por otro lado, es considerado una falta las infracciones que realiza una empresa.

**Función pública.** La RAE lo define como una actividad realizada por un gobierno para lograr sus objetivos. En otras palabras, los Asuntos Públicos son todas las actividades que realiza el Gobierno, directamente o mediante autorización, para lograr sus fines: el bien común.

**Ius puniendi.** El derecho punitivo subjetiva, viene a ser parte del ius Puniendi, es decir, el derecho para imponer un castigo, este cae únicamente bajo el poder

del Estado, ya que es la única autoridad que tiene derecho a conocer y tomar decisión para que existe el delito y la imposición de penas.

**Proceso administrativo disciplinario.** Este viene a ser facultad que ostenta el propio Estado, donde mediante la cual va poder evaluar la conducta de los servidores públicos y empleados públicos, con el fin de mantener organizado administrativo, para asegurar el orden, la disciplina y el adecuado desempeño de los agentes que laboran en la administración.

**Procedimiento sancionador único.** La administración estatal, está dotada por un sistema jurídico, que detenta determinadas facultades, para lograr el cumplimiento del fin público, donde logra incidir o influir al administrado. Estas capacidades jurídicas, es una “facultad administrativa”, el cual se da un fin específico, y este debe ajustarse a principios legales y satisfacer el interés público. Dentro del ámbito de la potestad administrativa, que esta atribuida a la Administración estatal, vemos que la potestad de sancionar es un derecho público para castigar a los ciudadanos que han cometido infracciones administrativas.

**Retroactividad benigna Ley laboral.** La función de este principio, es de la aplicabilidad de una normativa posterior, que debe ser favorable al administrado encausado a un procedimiento por cometer una infracción en lo administrativo, en el contexto de estar vigente una normativa a imponer, que esto es poco favorable que la nueva normativa.

**Secretario técnico del PAD.** Este órgano se define como aquel "apoyo" de todo el PAD, más precisamente es aquella autoridad que instruye o establece una sanción. Está encabezado por el secretariado técnico, el cual lo designa la autoridad máxima administrativa de la unidad. No necesariamente tiene que ser una organización o una unidad orgánica, donde se puede delegar tal función a un servidor civil, de manera adicionada a su función que ostenta en el cargo de esa persona. siendo un requisito necesario bajo exigencia normativa es que el ST debe tener una profesionalización jurídico.

**Tribunal del servicio civil.** viene a ser un órgano parte de la ANSC (Servir) que atiende los recursos de apelaciones en una última instancia en lo administrativo, derivadas de conflictos suscitados en la parte interna del Sistema Administrativo (SAGRH), entre las instituciones estatales y sus funcionarios.

## **2.5. Hipótesis de investigación**

### **2.4.1. Hipótesis general**

El Ius puniendi del Estado mínimamente se está aplicando por faltas administrativas disciplinarias incurridas por los trabajadores públicos.

### **2.4.2. Hipótesis Específicas**

**HE1.** El proceso administrativo disciplinario único Ley Servir permite mínimamente sancionar las infracciones de los trabajadores D. Legis 276, 728, 1057 y los pertenecientes a la Ley 30057.

**HE2.** La máxima autoridad de la entidad pública no viene designando al secretario técnico con un perfil para razonar e interpretar la norma jurídica laboral.

## 2.6. Operacionalización de las variables

PROBLEMA	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES
¿En qué medida, el Ius puniendi del Estado se está aplicando por las faltas administrativas disciplinarias incurridas por los trabajadores públicos?	El Ius puniendi del Estado mínimamente se está aplicando por faltas administrativas disciplinarias incurridas por los trabajadores públicos.	<b>V1=VX</b> IUS PUNIENDI DEL ESTADO	Expresa la potestad y/o imperio sancionador del Estado, no solo en materia penal sino también en penar otras conductas dentro de su ámbito social y democrático, donde están inmersos servidores públicos de las múltiples instituciones del aparato estatal y administrados.	El Tribunal Constitucional deo sentada bases limitantes ius imperio sancionador aplicables Derecho Penal y Derecho Administrativo Sancionador, conductas típicas, culpables, otros requieren el derecho sancionador disciplinario, forma parte de la actividad administrativa.	-Nivel de eficacia -Conducta típica -Estado de reproche -Protección interés público -Legalidad -Debido proceso
		<b>V2=VY</b> FALTAS ADMINISTRATIVAS DISCIPLINARIAS DEL TRABAJADOR PÚBLICO	Derecho Administrativo Sancionador, que se sigue ha quien ha mancillado y no ha cumplido con la gestión de servicio eficiente en resguardo y protección de los interés públicos y generales, quebrantando principios de legalidad, debido proceso, razonabilidad, inmediatez, retroactividad benigna laboral, inocencia presunta, non bis in ídem, otros, dentro alcances de la potestad sancionadora.	El régimen normativo del proceso disciplinario y sancionador único de la Ley 30057, de conformidad a la undécima disposición complementaria final del D. S. 040-2014 PCM se aplica de manera transversal a los tres regímenes laborales (D. Legis. 276. 728 y 1057) y trabajadores inmersos en la Ley servir 30057.	-Nivel de frecuencia -Alcance de regímenes -Dilación procedimientos -Falta actividad probatoria -Prescripción falta administrativa -Impunidad sancionadora



## **CAPITULO III. METODOLOGIA**

### **3.1. Diseño metodológico**

Investigación de tipo básica normativo, precisar que el secretario técnico del PAD sea un abogado y no al azar cualquier profesional, se fortalecería la actividad probatoria y no permitir la prescripción dando pie a la impunidad del servidor infractor, de nivel descriptivo de relación entre variables, de enfoque mixto, cuantitativamente tendremos una población y muestra de estudio numérica, los resultados se presentarán en tablas y gráficos porcentuales, las que serán valorados, comentados e interpretados subjetivamente por el tesista (cualitativo).

### **3.2. Población y muestra**

Estudiantes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la UNJFSC, cogemos como muestra al azar de cincuenta elementos que cursan los últimos ciclos de estudio (X, XI y XII).

### **3.3. Técnicas e instrumentos**

La técnica de la encuesta anónima y aplicaremos como instrumento el cuestionario de preguntas cerradas para marcar alternativas, logradas de la operacionalización de nuestras variables de investigación

### **3.4. Procesamiento de presentación de resultados.**

Los datos logrados de la encuesta serán procesados en el programa informático Excel, los resultados que arrojen los interpretara y comentara el autor de la Tesis

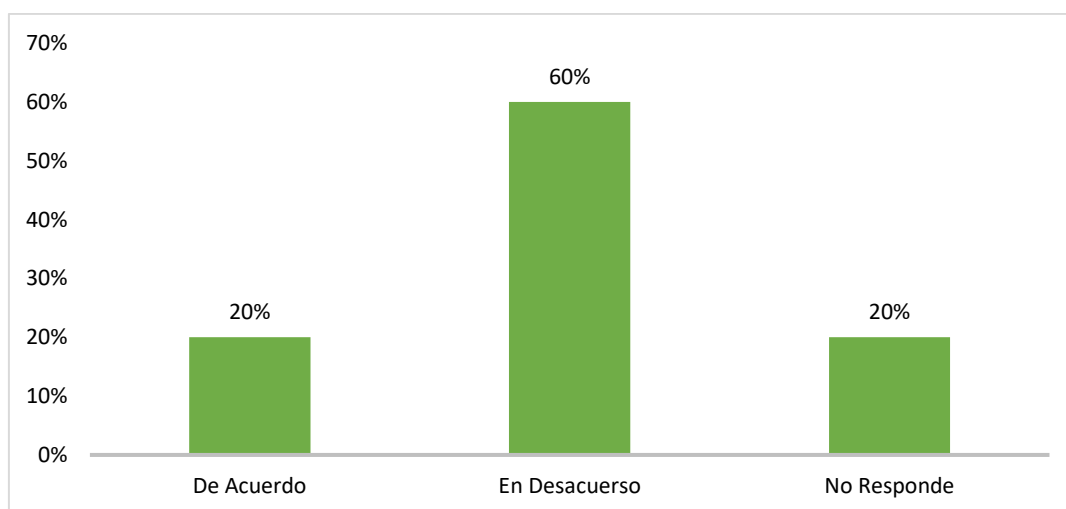
## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1 Análisis de resultado.

1. El Ius puniendi del Estado se aplica eficazmente por las faltas administrativas disciplinarias incurridas por los trabajadores públicos.

Condición	n	%
De acuerdo	20	20%
En desacuerdo	60	60%
No responde	20	20%
TOTAL	100	100%



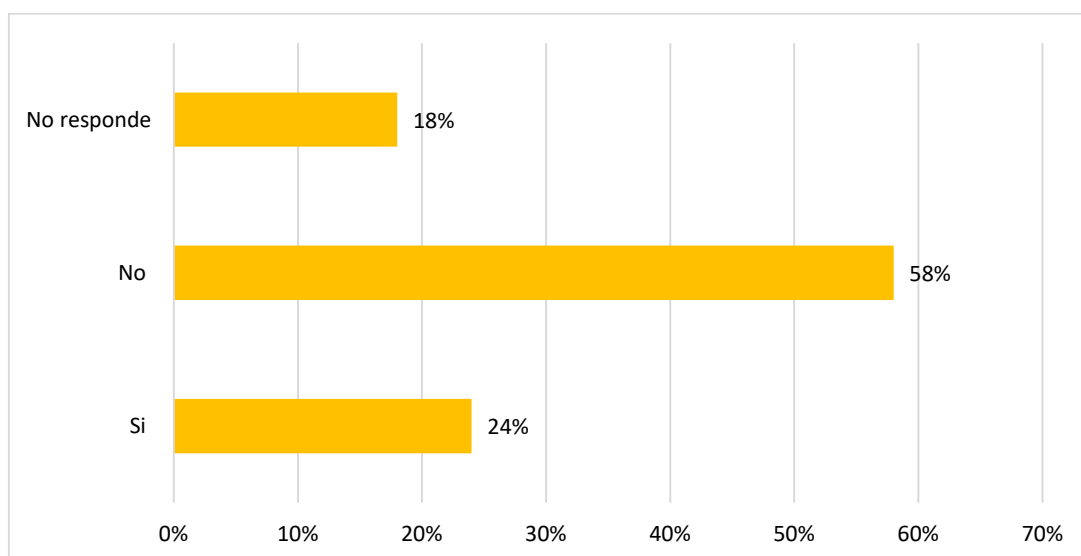
#### Interpretación

La muestra formado por estudiantes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la UNJFSC, al azar en número de cincuenta de los últimos ciclos de estudio (X, XI y XII), el 50 % demostró su disconformidad, el Ius puniendi del Estado no viene aplicándose en forma eficaz ante las faltas administrativas disciplinarias incurridas por los trabajadores públicos, ello obedecería a indicadores del desorden normativo laboral, más de quince regímenes de trabajo, pese al PAD

único instaurado por Servir Ley 30057 y su Reglamento para sus trabajadores y los regímenes D. Legis. 276, 728, 1057, aún se encuentran en fase de adecuación, no cuentan con personal especializado (abogado) que valore e interprete la norma para su debida aplicación, personal de la secretaria técnica responsables de la investigación en primera instancia es nombrado sin el perfil adecuado, debilidad que a la postre prescriban los procesos, se sobresee archivándose, no lográndose suficiencia probatoria. 20 % opino en contrario y 20 % no respondió.

2. El proceso administrativo disciplinario único Ley Servir permite sancionar las infracciones de trabajadores D. Legis 276, 728, 1057 y los de la Ley 30057.

Condición	n	%
De acuerdo	24	24%
En desacuerdo	58	58%
No responde	18	18%
TOTAL	100	100%



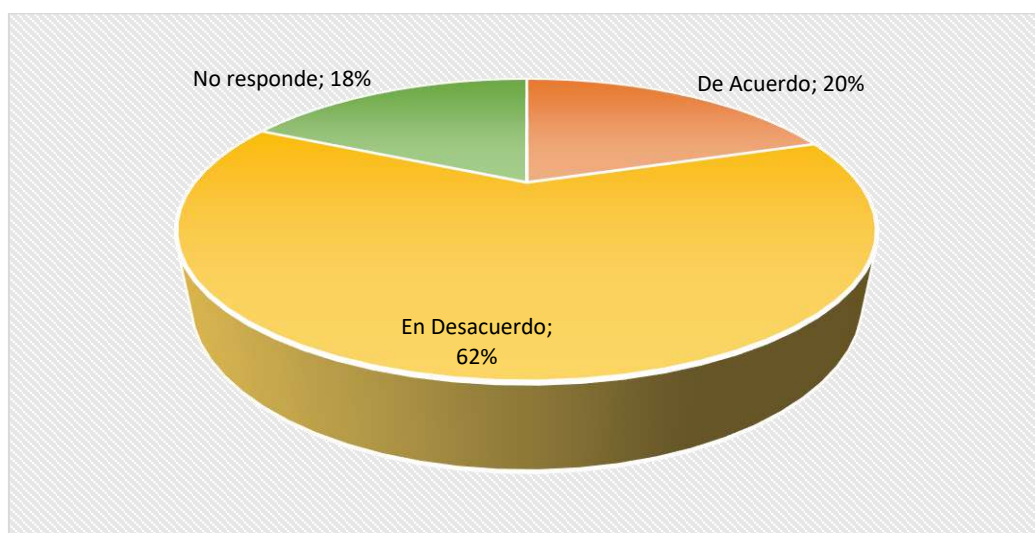
### Lectura

50 %, el proceso administrativo disciplinario único Ley Servir no permite sancionar las infracciones de trabajadores D. Legis 276, 728, 1057 y los de la Ley

30057, la secretaria técnica como primera instancia encargada y responsable de la investigación preliminar de los hechos denunciado, demostrando deficiencias y/o desconocimiento del debido proceso, legalidad, razonabilidad, inmediatez, tipicidad, aplicabilidad de la retroactividad benigna en materia laboral, inocencia presunta, non bis in ídem, otros, todos ellos dentro de los alcances de la potestad sancionadora. 24 % en desacuerdo y 18 % sin marcar respuesta.

3. Las autoridades responsables de las entidades públicas designan al secretario técnico con el perfil adecuado para llevar a cabo el PAD único.

Condición	n	%
De acuerdo	20	20%
En desacuerdo	62	62%
No responde	18	18%
TOTAL	100	100%



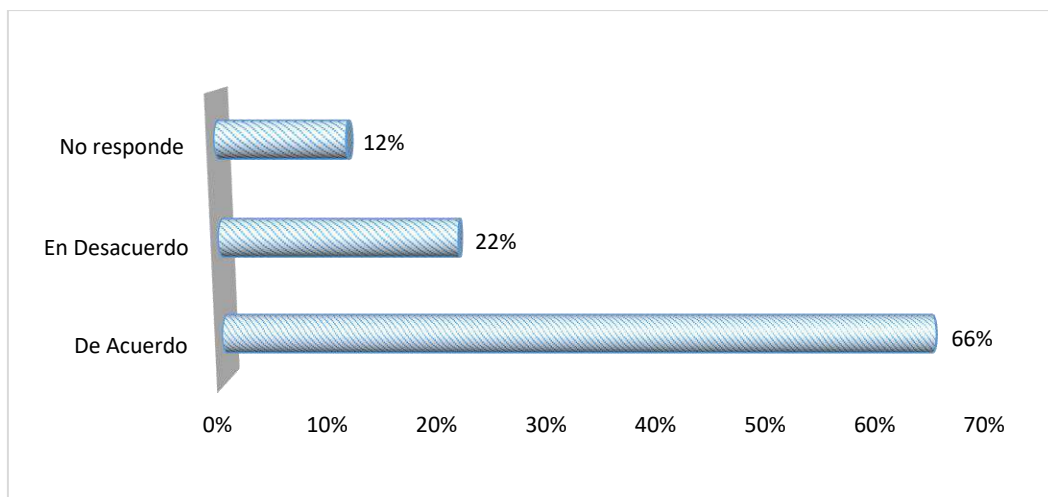
### Comentario

62 %, las autoridades responsables de las entidades públicas no vienen designando al secretario técnico con el perfil adecuado para llevar a cabo el PAD único, la

Ley 30057 Reglamento D. S. 040-2014 PCM aplica de manera transversal a los regímenes laborales (D. Legis. 276. 728 y 1057) y trabajadores Servir, autoridades encargadas jefes RR.HH., titular de la entidad y tribunal del servicio civil, cuentan con apoyo de la secretaria técnica, generalmente no lo integra un profesional abogado, la autoridad designa a secretarios sin el perfil adecuado, no hay un mínimo de preparación de razonamiento lógico e interpretación de la norma jurídica laboral, no se desarrolla eficientemente el cargo, ello conlleva a dilaciones en el proceso y posterior archivamiento de las denuncias por falta de actividad probatoria o simplemente prescribieron, sin que los responsables reciban sanción ejemplar, debe mejorarse la selección de los responsables de la secretaria técnica, pues estos son los encargados de realizar las diligencias preliminares en el ámbito del proceso administrativo disciplinario. Respuesta afirmativa 20 % y 18 % en blanco.

4. El ius imperio del Estado en el Derecho Administrativo Sancionador exige conducta típica, antijurídica y culpable del trabajador público, igual que el Derecho Penal.

Condición	n	%
De acuerdo	66	66%
En desacuerdo	22	22%
No responde	12	12%
TOTAL	100	100%

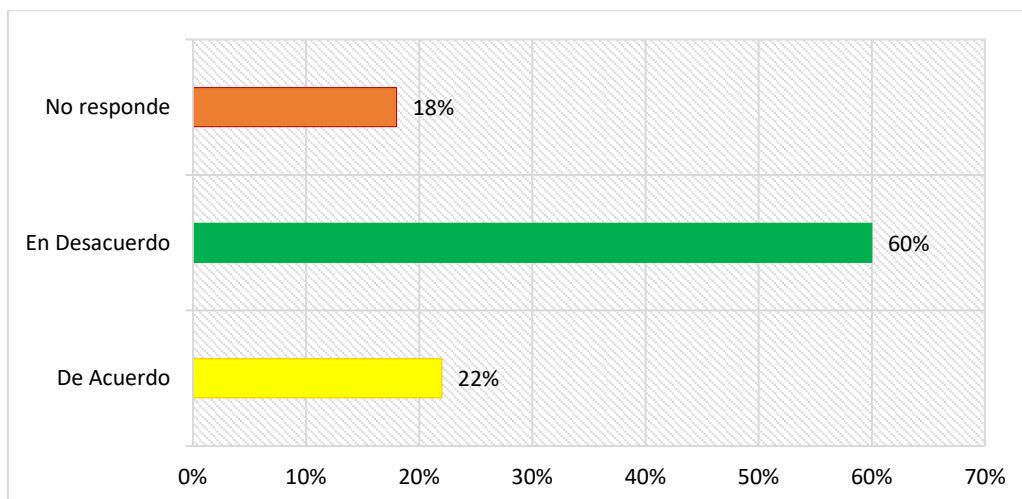


### Reflexión

El 66 % de acuerdo, el ius imperio del Estado en el desarrollo y aplicación del Derecho Administrativo Sancionador exige conducta típica, antijurídica y culpable del trabajador público, igual que el Derecho Penal, pues la potestad de esta expresión alcanza a servidores públicos de las múltiples instituciones del aparato estatal en concordancia con la sentencia del Tribunal Constitucional Exp. 2050-2002-AA/TC dejado sentada lo limitantes aplicables tanto al Derecho Penal como al Derecho Administrativo en el ámbito del derecho sancionador disciplinario. 22 % opino en contrario y 12 % guardo silencio.

5. El proceso administrativo disciplinario único previsto en la Ley Servir y su Reglamento sanciona ejemplarmente a los trabajadores de los regímenes laborales.

Condición	n	%
De acuerdo	22	22%
En desacuerdo	60	60%
No responde	18	18%
TOTAL	100	100%

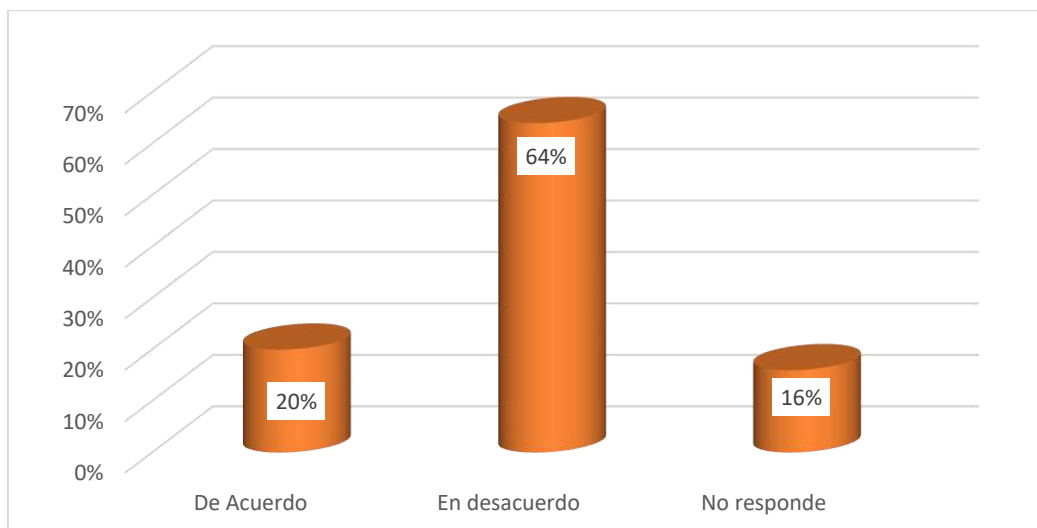


### Valoración

60 %, el proceso administrativo disciplinario único previsto en la Ley Servir y su Reglamento no viene sancionando ejemplarmente a los trabajadores de los regímenes laborales, regímenes D. Legis. 276, 728, 1057 y Ley 30057, por las debilidades que se presentan en las diligencias preliminares de investigación, donde no se logra suficiencia probatoria, las enuncias no se esclarecen y se archivan, pulula la impunidad del infractor, 22 % dio respuesta afirmativa y 18 % en blanco.

- La secretaría técnica instaurado por Servir encargada de las diligencias preliminares, acopia material probatorio necesario y útil y para formular o no PAD.

Condición	n	%
De acuerdo	20	20%
En desacuerdo	64	64%
No responde	16	16%
TOTAL	100	100%



### Interpretación

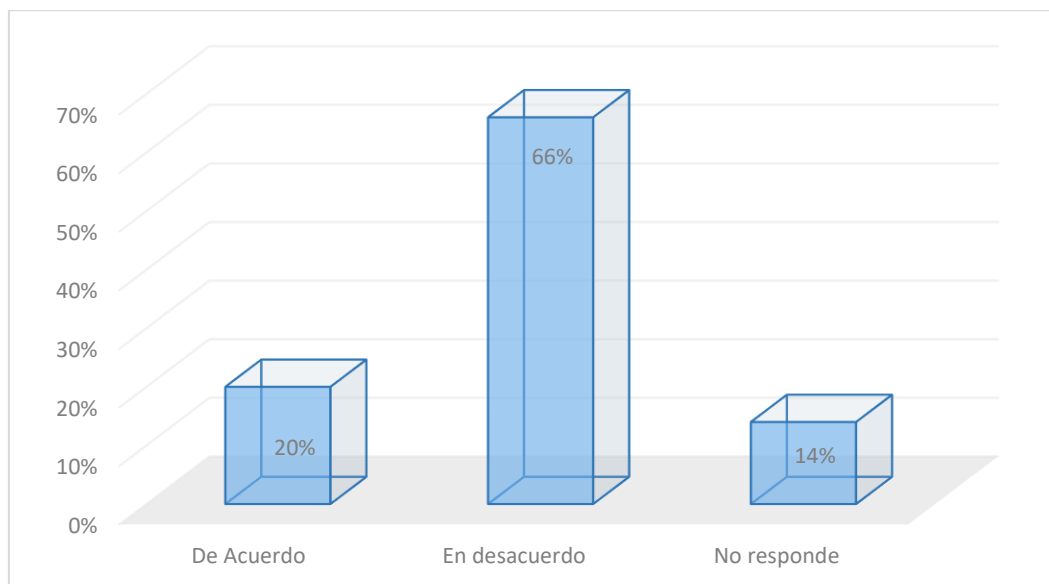
64 % la secretaría técnica instaurado por Servir encargada de las diligencias preliminares, no viene acopiando material probatorio necesario y útil y para formular o no PAD, llamase las declaraciones de las partes, verificaciones, reconocimientos, pues ellos cumplen la tarea de un fiscal de la investigación de una infracción administrativa imputado a un servidor público que puede colegirse con hechos delictivos, en esta primera instancia debe acopiarse material probatorio, formularán el documento determinando la apertura o no del PAD, en vista de las permanentes solicitudes de quejas que reciben las secretarias, se ve por conveniente formar equipos de trabajo a fin de implementarse un servicio ágil, competente y eficiente con mayor tiempo de maduración y utilidad a la Jefatura de Recursos Humanos de la institución del cual dependen, todo ello constituye la primera instancia, pudiendo el trabajador recurrir en apelación a Tribunal del Servicio Civil. 20 % opinó en contrario y 16 % sin respuesta.

7. El responsable de la entidad pública, selecciona al secretario técnico PAD con el perfil adecuado para el cargo.

Condición	n	%
-----------	---	---



De acuerdo	20	20%
En desacuerdo	66	66%
No responde	14	14%
TOTAL	100	100%



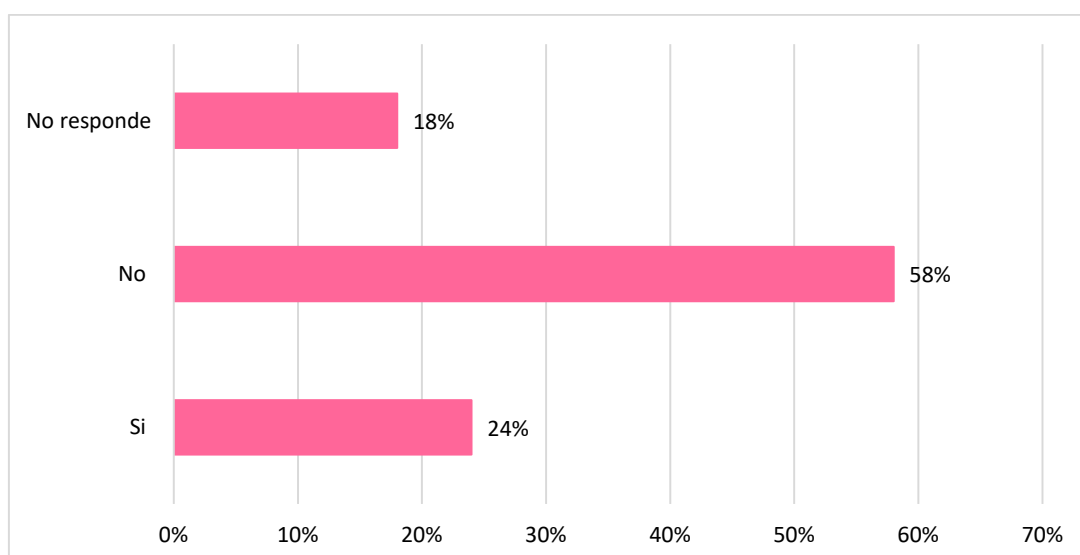
## Lectura

66 % demostró su desacuerdo, el responsable de la entidad pública, no viene seleccionando al secretario técnico PAD con el perfil adecuado para el cargo, preferentemente debe ser un profesional abogado, para llevar con éxito el procedimiento de las diligencias que demandan la fase preliminar como, la búsqueda de indicios y evidencias, declaraciones, registros, análisis de documentos, otros que, conlleven al esclarecimiento de las solicitudes de quejas denunciadas por infracciones en que habrían incurrido los servidores públicos, su desconocimiento permite la prescripción de los hechos, falta de actividad probatoria e impunidad del responsable, es aquí donde radica la importancia y justificación del presente trabajo, que tiene como propósito dar a conocer las debilidades en el cumplimiento de su función de las secretarías técnicas para una

eficaz aplicación del Ius puniendi del estado por faltas administrativas disciplinarias del trabajador público, 20 % de acuerdo y 14 % guardo silencio.

8. La filosofía del trabajador es vinculante a principios éticos en valores de equidad, honradez, servicio social y otros, en el ejercicio de su función.

Condición	n	%
De acuerdo	76	76%
En desacuerdo	8	6%
No responde	16	16%
TOTAL	100	100%



### Comentario

Respuesta categórica, 76 % de acuerdo la filosofía del trabajador es vinculante a principios éticos en valores de equidad, honradez, servicio social y otros, en el ejercicio de su función, en todo momento debe ser observado, quebrantarlos conllevaría a infracciones disciplinarias, estar inmerso a un proceso administrativo disciplinario implica llevar a cabo diligencias preliminares tendientes a esclarecer el estado de reproche o culpabilidad del servidor infractor,

si ha quebrantado el principio de legalidad, si su conducta se adecuado a una de las faltas administrativas previstas y sancionadas en la Ley, ello implica que, el encargado de la investigación (secretario técnico) quien depende de la jefatura de RR.HH., debe actuar con libertad en defensa de los intereses públicos y generales. Solo el 8 % en desacuerdo y 16 % en silencio.

#### **4.2 Contrastación de hipótesis**

**Hipótesis general** (Hipótesis afirmativa también conocida como de investigación/trabajo de formula  $H_i$ , descriptiva correlacional mínima entre dos variables).

**El Ius puniendi del Estado mínimamente se aplica en las faltas administrativas disciplinarias incurridas por los trabajadores públicos.**

Se contrasta con los resultados de tablas y gráficos 01. 04 al 06 por los siguientes considerandos:

1. El 50 % demostró su disconformidad, el Ius puniendi del Estado no viene aplicándose en forma eficaz ante las faltas administrativas disciplinarias incurridas por los trabajadores públicos, ello obedecería a indicadores del desorden normativo laboral, donde has hasta quince regímenes de trabajo.
2. El PAD único instaurado por Servir Ley 30057 y su Reglamento para sus trabajadores y los regímenes D. Legis. 276, 728, 1057, aún se encuentran en fase de adecuación, no cuentan con personal especializado (abogado) que valore e interprete la norma para su debida aplicación.

3. Personal de la secretaria técnica responsables de la investigación en primera instancia es nombrado sin el perfil adecuado, debilidad que a la postre prescriban los procesos, se sobresee archivándose, no lográndose suficiencia probatoria.
4. 66 %, el ius imperio del Estado en el desarrollo y aplicación del Derecho Administrativo Sancionador exige conducta típica, antijurídica y culpable del trabajador público, igual que el Derecho Penal, pues la potestad de esta expresión alcanza a servidores públicos de las múltiples instituciones del aparato estatal.
5. La sentencia del Tribunal Constitucional Exp. 2050-2002-AA/TC ha dejado sentada los limitantes aplicables tanto al Derecho Penal como al Derecho Administrativo en el ámbito del derecho sancionador disciplinario.
6. 60 %, el proceso administrativo disciplinario único previsto en la Ley Servir y su Reglamento no viene sancionando ejemplarmente a los trabajadores de los regímenes laborales, regímenes D. Legis. 276, 728, 1057 y Ley 30057, por las debilidades que se presentan en las diligencias preliminares de investigación, donde no se logra suficiencia probatoria, las denuncias no se esclarecen y se archivan, pulula la impunidad del infractor.
7. 64 % la secretaría técnica instaurado por Servir encargada de las diligencias preliminares, no viene acopiando material probatorio necesario y útil y para formular o no PAD.
8. No son oportunas las declaraciones de las partes, verificaciones, reconocimientos, pues la secretaria técnica cumple la tarea de un fiscal de investigación de la infracción administrativa imputado a un servidor público que puede colegirse con hechos delictivos.

9. La secretaria técnica es la primera instancia, encargada de acopiar material probatorio en las diligencias previas, formularán el documento pertinente determinando la apertura o no del PAD.
10. Para atender las permanentes solicitudes de quejas que reciben las secretarias, debe verse por conveniente formar equipos de trabajo a fin de implementarse un servicio ágil, competente y eficiente con mayor tiempo de maduración y utilidad a la Jefatura de Recursos Humanos de la institución del cual dependen, todo ello constituye la primera instancia, pudiendo el trabajador recurrir en apelación a Tribunal del Servicio Civil.

### **Hipótesis Específicas**

**HE1.** El proceso administrativo disciplinario único Ley Servir permite mínimamente sancionar las infracciones de los trabajadores D. Legis 276, 728, 1057 y los pertenecientes a la Ley 30057.

**HE2.** La máxima autoridad de la entidad pública no viene designando al secretario técnico con un perfil para razonar e interpretar la norma jurídica laboral.

Se corroboran con resultados de graficas 02, 03, 07 y 08 por el siguiente análisis de los hechos:

1. 50 %, el proceso administrativo disciplinario único de la Ley Servir no permite sancionar las infracciones de trabajadores D. Legis 276, 728, 1057 y los de la Ley 30057, porque la secretaria técnica como, primera instancia encargada y responsable de las diligencias preliminares de los hechos denunciados, vienen demostrando deficiencias e inconsistencias.

2. Personal de la secretaria técnica encargado de la investigación preliminar desconocería de los principios del debido proceso, legalidad, razonabilidad, inmediatez, tipicidad, aplicabilidad de la retroactividad benigna en materia laboral, inocencia presunta, non bis in ídem, otros, todos ellos dentro de los alcances de la potestad sancionadora.
3. 62 %, las autoridades responsables de las entidades públicas no vienen designando al secretario técnico con el perfil adecuado para llevar a cabo el PAD único, la Ley 30057 Reglamento D. S. 040-2014 PCM aplica de manera transversal a los regímenes laborales (D. Legis. 276. 728 y 1057) y trabajadores Servir.
4. Los jefes encargados de RR.HH., titular de la entidad y tribunal del servicio civil, cuentan con apoyo de la secretaria técnica, no integrado por profesional abogado, la autoridad designa a secretarios sin el perfil adecuado, no hay un mínimo de razonamiento lógico e interpretación de la norma jurídica laboral.
5. La secretaría técnica no se desarrolla eficientemente el cargo, ello conlleva a dilatar innecesariamente el proceso y posterior archivamiento de las denuncias por falta de actividad probatoria o simplemente prescribieron, sin que los responsables reciban sanción ejemplar.
6. Debe mejorarse la selección de los responsables de la secretaria técnica, pues estos son los encargados de realizar las diligencias preliminares en el ámbito del proceso administrativo disciplinario.
7. El 66 % el responsable de la entidad pública, no viene seleccionando al secretario técnico PAD con el perfil adecuado para el cargo, preferentemente debe ser un profesional abogado, para llevar con éxito el procedimiento de las diligencias que demandan la fase preliminar como, la búsqueda de indicios y evidencias, declaraciones, registros, análisis de documentos, otros que, conlleven al

esclarecimiento de las solicitudes de quejas denunciadas por infracciones en que habrían incurrido los servidores públicos.

8. El desconocimiento, falta de análisis, valoración e interpretación de la norma permite la prescripción de los hechos, falta de actividad probatoria e impunidad del responsable, las debilidades en el cumplimiento de la función por las secretarías técnicas permiten la aplicación ineficaz del Ius puniendi del Estado por faltas administrativas disciplinarias del trabajador público.
9. 75 % la filosofía del trabajador es vinculante a principios éticos en valores de equidad, honradez, servicio social y otros, en el ejercicio de su función, en todo momento debe ser observado, pues quebrantarlos conlleva a infracciones disciplinarias.
10. Fortalecer los valores éticos para no estar inmerso a un proceso administrativo disciplinario, ello implica llevar a cabo diligencias preliminares tendientes a esclarecer el estado de reproche o culpabilidad del servidor infractor, si ha quebrantado el principio de legalidad, si su conducta se adecuó a una de las faltas administrativas previstas y sancionadas en la Ley.
11. El encargado de la investigación preliminar del PAD (secretaría técnica) quien depende de la jefatura de RR.HH., debe actuar con libertad en defensa de los intereses públicos y generales.

## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN**

#### **5.1 Discusión de resultados**

1. El PAD único instaurado por Servir Ley 30057 y su Reglamento para sus trabajadores y los regímenes D. Legis. 276, 728, 1057, aún se encuentran en fase de adecuación, no cuentan con personal especializado (abogado) que valore e interprete la norma para su debida aplicación.
2. Personal de la secretaria técnica responsables de la investigación en primera instancia es nombrado sin el perfil adecuado, debilidad que a la postre prescriban los procesos, se sobresee archivándose, no lográndose suficiencia probatoria.
3. No son oportunas las declaraciones de las partes, verificaciones, reconocimientos, pues la secretaria técnica cumple la tarea de un fiscal de investigación de la infracción administrativa imputado a un servidor público que puede colegirse con hechos delictivos.
4. La secretaria técnica es la primera instancia, encargada de acopiar material probatorio en las diligencias previas, formularán el documento pertinente determinando la apertura o no del PAD.
5. El desconocimiento, falta de análisis, valoración e interpretación de la norma permite la prescripción de los hechos, falta de actividad probatoria e impunidad del responsable, las debilidades en el cumplimiento de la función por las secretarías técnicas permiten la aplicación ineficaz del Ius puniendi del Estado por faltas administrativas disciplinarias del trabajador público.



## CAPÍTULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1. Conclusiones.

1. El 50 % demostró su disconformidad, el Ius puniendi del Estado no viene aplicándose en forma eficaz ante las faltas administrativas disciplinarias incurridas por los trabajadores públicos, ello obedecería a indicadores del desorden normativo laboral, donde hay hasta quince regímenes de trabajo.
2. 66 %, el ius imperio del Estado en el desarrollo y aplicación del Derecho Administrativo Sancionador exige conducta típica, antijurídica y culpable del trabajador público, igual que el Derecho Penal, pues la potestad de esta expresión alcanza a servidores públicos de las múltiples instituciones del aparato estatal.
3. 60 %, el proceso administrativo disciplinario único previsto en la Ley Servir y su Reglamento no viene sancionando ejemplarmente a los trabajadores de los regímenes laborales, regímenes D. Legis. 276, 728, 1057 y Ley 30057, por las debilidades que se presentan en las diligencias preliminares de investigación, donde no se logra suficiencia probatoria, las denuncias no se esclarecen y se archivan, pulula la impunidad del infractor.
4. 64 % la secretaría técnica instaurado por Servir encargada de las diligencias preliminares, no viene acopiando material probatorio necesario y útil y para formular o no PAD.
5. 50 %, el proceso administrativo disciplinario único de la Ley Servir no permite sancionar las infracciones de trabajadores D. Legis 276, 728, 1057 y los de la Ley 30057, porque la secretaria técnica como, primera instancia encargada y

responsable de las diligencias preliminares de los hechos denunciados, vienen demostrando deficiencias e inconsistencias.

6. El 66 % el responsable de la entidad pública, no viene seleccionando al secretario técnico PAD con el perfil adecuado para el cargo, preferentemente debe ser un profesional abogado, para llevar con éxito el procedimiento de las diligencias que demandan la fase preliminar como, la búsqueda de indicios y evidencias, declaraciones, registros, análisis de documentos, otros que, conlleven al esclarecimiento de las solicitudes de quejas denunciadas por infracciones en que habrían incurrido los servidores públicos.
7. 62 %, las autoridades responsables de las entidades públicas no vienen designando al secretario técnico con el perfil adecuado para llevar a cabo el PAD único, la Ley 30057 Reglamento D. S. 040-2014 PCM aplica de manera transversal a los regímenes laborales (D. Legis. 276. 728 y 1057) y trabajadores Servir.
8. 75 % la filosofía del trabajador es vinculante a principios éticos en valores de equidad, honradez, servicio social y otros, en el ejercicio de su función, en todo momento debe ser observado, pues quebrantarlos conlleva a infracciones disciplinarias.

## **6.2. Recomendaciones.**

1. La sentencia del Tribunal Constitucional Exp. 2050-2002-AA/TC ha dejado sentada los limitantes aplicables tanto al Derecho Penal como al Derecho Administrativo en el ámbito del derecho sancionador disciplinario.
2. Para atender las permanentes solicitudes de quejas que reciben las secretarías, debe verse por conveniente formar equipos de trabajo a fin de implementarse un servicio ágil, competente y eficiente con mayor tiempo de maduración y utilidad

a la Jefatura de Recursos Humanos de la institución del cual dependen, todo ello constituye la primera instancia, pudiendo el trabajador recurrir en apelación a Tribunal del Servicio Civil.

3. Personal de la secretaria técnica encargado de la investigación preliminar debe conocer los principios del debido proceso, legalidad, razonabilidad, inmediatez, tipicidad, aplicabilidad de la retroactividad benigna en materia laboral, inocencia presunta, non bis in ídem, otros, todos ellos dentro de los alcances de la potestad sancionadora.
4. Los jefes encargados de RR.HH., titular de la entidad y tribunal del servicio civil, cuentan con apoyo de la secretaria técnica, el cual debe estar integrado por profesional abogado, la autoridad debe designar a secretarios con el perfil adecuado, para un razonamiento lógico e interpretación de la norma jurídica laboral.
5. La secretaría técnica debe desarrollar eficientemente el cargo, ello conlleva a no dilatar innecesariamente el proceso y que no se archiven las denuncias por falta de actividad probatoria o simplemente prescribieron, a fin de que, los responsables reciban sanción ejemplar.
6. Debe mejorarse la selección de los responsables de la secretaria técnica, pues estos son los encargados de realizar las diligencias preliminares en el ámbito del proceso administrativo disciplinario.
7. Fortalecer los valores éticos para no estar inmerso a un proceso administrativo disciplinario, ello implica llevar a cabo diligencias preliminares tendientes a esclarecer el estado de reproche o culpabilidad del servidor infractor, si ha quebrantado el principio de legalidad, si su conducta se adecuado a una de las faltas administrativas previstas y sancionadas en la Ley.

8. El encargado de la investigación preliminar del PAD (secretaria técnica) quien depende de la jefatura de RR.HH., debe actuar con libertad en defensa de los intereses públicos y generales.

## CAPÍTULO VII

### REFERENCIAS

#### 7.1 Fuentes bibliográficas.

- (Nettel y Rodríguez, 2018) investigaron. Titulada: *“El derecho administrativo sancionador en el ámbito disciplinario de la función pública”*, presentada en Universidad Autónoma de Nuevo León.  
<https://revistas.unicolmayor.edu.co/index.php/mjuridica/article/view/893>
- (Gonzales y Rodríguez, 2018). Tesis denominada: *“El Ius Puniendi del Estado sobre empleados públicos, el régimen sancionador de la Contraloría General de la República versus el régimen disciplinario de la Ley Servir”* investigación presentada Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa  
<http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/1926>
- (Hernández y Flechas, 2022) investigaron. Titulada: *“la acción administrativa en sanciones disciplinarias del servidor público definiendo el grado de responsabilidad desde una perspectiva objetiva teniendo presente los principios constitucionales”* Presentada en la Universidad La Gran Colombia.  
[https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/7437/Duvan%20Hernandez\\_Olga%20Flechas\\_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/7437/Duvan%20Hernandez_Olga%20Flechas_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- (Cárdenas, 2022). Presenta la tesis titulada. “*El Derecho Administrativo Disciplinario Aplicado a los Servidores Públicos con la Ley N° 30057, en Lima 2020*”. Presentado en la Universidad Cesar Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101777/C%C3%A1rdenas\\_PMB-SD.pdf?sequence=4](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101777/C%C3%A1rdenas_PMB-SD.pdf?sequence=4)
- (Mandragon, 2021), Investigación titulada: “*El derecho administrativo disciplinario y su control judicial a la luz de la función pública*”. Presentada Universidad Pontificie Bolívar.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=s012038862020000100100&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=s012038862020000100100&script=sci_arttext)
- (Sandoval, 2020), Tesis titulado, “*El estado y el procedimiento administrativo sancionador Perú 2020*”, presentada en la Universidad Peruana De Las Américas  
<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1239/SAND%20TELL%20OVAL%20TELL%20O.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- (Villavicencio, 2019) investigaron Titulada: “*Régimen disciplinario de los empleados públicos nacionales*”, presentada en la Universidad Empresarial Siglo 21.  
<https://repositorio.21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/15440/Villavicencio%20Sergio%20Leonardo.pdf>

- (Huamani, 2021), tesis titulada, “*Análisis del régimen disciplinario sancionador y seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo de servidores públicos, Lima 2020*”. Presentada en la Universidad Cesar Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61430/Huamani%20ad\\_QT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61430/Huamani%20ad_QT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## 7.2. Fuentes electrónicas

- [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101777/C%C3%A1rdenas\\_PMB-SD.pdf?sequence=4](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101777/C%C3%A1rdenas_PMB-SD.pdf?sequence=4)
- [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61430/Huamani%20ad\\_QT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61430/Huamani%20ad_QT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=s0120-38862020000100100&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=s0120-38862020000100100&script=sci_arttext)
- <https://revistas.unicolmayor.edu.co/index.php/mjuridica/article/view/893>
- <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/1926>
- [https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/7437/Duvan%20Hernandez\\_Olga%20Flechas\\_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/7437/Duvan%20Hernandez_Olga%20Flechas_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1239/SAND%20OVAL%20TELLO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- <https://repositorio.21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/15440/Villavicencio%20Sergio%20Leonardo.pdf>
- <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2679203/Procedimiento%20Administrativo%20Disciplinario%20en%20el%20marco%20de%20la%20Ley%20del%20S>

- [https://www.google.com/search?q=Falta+administrativa+del+trabajador+definicion&sca\\_esv=573232648&rlz=1C1CHBF\\_esPE958PE958&sxsrf=AM9HkKkygYEgbpe49o-jJ7i\\_1](https://www.google.com/search?q=Falta+administrativa+del+trabajador+definicion&sca_esv=573232648&rlz=1C1CHBF_esPE958PE958&sxsrf=AM9HkKkygYEgbpe49o-jJ7i_1)
- <https://administrivando.es/que-es-funcion-publica/>
- <http://diccionariojuridico.mx/definicion/ius-puniendi/>
- [https://www.google.com/search?q=Proceso+administrativo+disciplinario+definicion&sca\\_esv=573232648&rlz=1C1CHBF\\_esPE958PE958&sxsrf=AM9HkKkqIg5cIpXO8uSkKMO](https://www.google.com/search?q=Proceso+administrativo+disciplinario+definicion&sca_esv=573232648&rlz=1C1CHBF_esPE958PE958&sxsrf=AM9HkKkqIg5cIpXO8uSkKMO)
- <https://administrivando.es/procedimiento-administrativo-sancionador/>
- <https://www.gob.pe/23932-autoridad-nacional-del-servicio-civil-tribunal-del-servicio-civil-tsc>
- [https://www.google.com/search?q=retroactividad+benigna+ley+laboral+definicion&rlz=1C1CHBF\\_esPE958PE958&oq=Retroactividad+benigna+Ley+laboral+definicion&gs\\_](https://www.google.com/search?q=retroactividad+benigna+ley+laboral+definicion&rlz=1C1CHBF_esPE958PE958&oq=Retroactividad+benigna+Ley+laboral+definicion&gs_)



# ANEXO

## Anexo I. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general</b> ¿En qué medida, el Ius puniendi del Estado se está aplicando por las faltas administrativas disciplinarias incurridas por los trabajadores públicos?</p> <p><b>Problemas específicos</b> <b>PE1.</b> ¿Cómo, el proceso administrativo disciplinario único Ley Servir permite sancionar las infracciones de los trabajadores D. Legis 276, 728, 1057 y los pertenecientes a la Ley 30057?</p> <p><b>PE2.</b> ¿En qué medida, la máxima autoridad de la entidad pública designa al secretario técnico con un perfil para razonar e interpretar la norma jurídica laboral?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Examinar el Ius puniendi del Estado se está aplicando por las faltas administrativas disciplinarias incurridas por los trabajadores públicos.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b> <b>OE1.</b> Determinar el proceso administrativo disciplinario único Ley Servir permite sancionar las infracciones de los trabajadores D. Legis 276, 728, 1057 y los pertenecientes a la Ley 30057.</p> <p><b>OE2.</b> Identificar si la máxima autoridad de la entidad pública designa al secretario técnico con un perfil para razonar e interpretar la norma jurídica laboral.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> El Ius puniendi del Estado mínimamente se está aplicando por faltas administrativas disciplinarias incurridas por los trabajadores públicos.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> <b>HE1.</b> El proceso administrativo disciplinario único Ley Servir permite mínimamente sancionar las infracciones de los trabajadores D. Legis 276, 728, 1057 y los pertenecientes a la Ley 30057.</p> <p><b>HE2.</b> La máxima autoridad de la entidad pública no viene designando al secretario técnico con un perfil para razonar e interpretar la norma jurídica laboral.</p>	<p><b>V1=VX</b> IUS PUNIENDI DEL ESTADO</p> <p><b>V2=VY</b> FALTAS ADMINISTRATIVAS DISCIPLINARIAS DEL TRABAJADOR PÚBLICO</p>	<p>-Nivel de eficacia -Conducta típica -Estado de reproche -Protección interés público -Legalidad -Debido proceso</p> <p>-Nivel de frecuencia -Alcance de regímenes -Dilación procedimientos -Falta actividad probatoria -Prescripción falta administrativa -Impunidad sancionadora</p>	<p><b>Población</b> Estudiante de la facultad y ciencias políticas-UNJFSC-</p> <p><b>Muestra:</b> 100 elementos</p> <p><b>Nivel de investigación</b> Descriptivo.</p> <p><b>Tipo de investigación</b> Básico</p> <p><b>Enfoque</b> Mixto</p> <p><b>Diseño</b> No experimental</p> <p><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento</b> cuestionario</p>

## Anexo II. Instrumentos para la toma de datos

N°	ITEMNS	RESPUESTA		
		SI	NO	NO RESPONDE
1	El Ius puniendi del Estado se aplica eficazmente por las faltas administrativas disciplinarias incurridas por los trabajadores públicos			
2	El proceso administrativo disciplinario único Ley Servir permite sancionar las infracciones de trabajadores D. Legis 276, 728, 1057 y los de la Ley 30057			
3	Las autoridades responsables de las entidades públicas designan al secretario técnico con el perfil adecuado para llevar a cabo el PAD único			
4	El ius imperio del Estado en el Derecho Administrativo Sancionador exige conducta típica, antijurídica y culpable del trabajador público, igual que el Derecho Penal			
5	El proceso administrativo disciplinario único previsto en la Ley Servir y su Reglamento sanciona ejemplarmente a los trabajadores de los regímenes laborales			
6	La secretaría técnica instaurado por Servir encargada de las diligencias preliminares, acopia material probatorio necesario y útil y para formular o no PAD			
7	El responsable de la entidad pública, selecciona al secretario técnico PAD con el perfil adecuado para el cargo			
8	La filosofía del trabajador es vinculante a principios éticos en valores de equidad, honradez, servicio social y otros, en el ejercicio de su función			

---

Mtro. Oscar Alberto Bailon Osorio

Asesor

---

Dr. Bartolome Eduardo Milan Matta

Presidente

---

Dr. Wilmer Magno Jiménez Fernandez

Secretario

---

Dr. Máximo Villarreal Salomé

Vocal