



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**



**INCIDENCIA DEL CONOCIMIENTO DE LAS NORMAS  
LEGALES ADMINISTRATIVAS EN LOS PROCESOS  
DISCIPLINARIOS EN EL GOBIERNO REGIONAL PUNO- 2020**

**TESIS**

**PRESENTADA POR:**

**VANESA VALERIA VELASCO VEGA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**ABOGADO**

**PUNO – PERÚ**

**2024**



Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**INCIDENCIA DEL CONOCIMIENTO DE LA  
S NORMAS LEGALES ADMINISTRATIVAS  
EN LOS PROCESO DISCIPLINARIOS EN E  
L**

AUTOR

**VANESA VALERIA VELASCO VEGA**

RECuento DE PALABRAS

**17419 Words**

RECuento DE CARACTERES

**102166 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**95 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**1.5MB**

FECHA DE ENTREGA

**Jan 27, 2024 6:16 AM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Jan 27, 2024 6:17 AM GMT-5**

● **20% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos:

- 19% Base de datos de Internet
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)

  
Dr. Manuel L. Quintana Chacón  
ABOGADO  
REG. CAP. 83

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas  
  
Abg. Eva Marina Centeno Zavala  
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACION

Resumen



## DEDICATORIA

A Dios, a mi amada familia , a mis amigos...

**Valeria Velasco**



## AGRADECIMIENTOS

A Dios por darme la vida y la constancia, a la Universidad Nacional del Altiplano a mis docentes de la Facultad de Derecho quienes me guiaron por las sendas de las leyes y justicia; al Doctor Peter Manzaneda, quien me guio en el conocimiento del derecho Civil en el marco de la Administración Pública .

**Valeria Velasco**



# ÍNDICE GENERAL

	Pág.
<b>DEDICATORIA</b>	
<b>AGRADECIMIENTOS</b>	
<b>ÍNDICE GENERAL</b>	
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	
<b>ÍNDICE DE ANEXOS</b>	
<b>RESUMEN .....</b>	<b>10</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>11</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>INTRODUCCIÓN</b>	
<b>1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>13</b>
<b>1.2. OBJETIVO GENERAL .....</b>	<b>15</b>
<b>1.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....</b>	<b>15</b>
<b>1.4. VARIABLE INDEPENDIENTE .....</b>	<b>15</b>
<b>1.5. VARIABLE DEPENDIENTE.....</b>	<b>15</b>
<b>1.6. HIPÓTESIS GENERAL .....</b>	<b>15</b>
1.6.1. Pruebas de Hipótesis .....	16
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>REVISIÓN LITERARIA</b>	
<b>2.1. ANTECEDENTES .....</b>	<b>17</b>
2.1.1. Internacionales .....	17
2.1.2. Nacionales .....	20
2.1.3. Locales .....	26



<b>2.2. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>29</b>
2.2.1. Administración Pública .....	29
2.2.2. Fundamentos de la función pública.....	30
2.2.3. El Estado .....	32
2.2.4. Faltas administrativas.....	33
2.2.4.1. ¿Quién es funcionario público para el derecho administrativo?35	
2.2.5. El procedimiento administrativo disciplinario .....	39
2.2.5.1. Características del procedimiento administrativo .....	42
2.2.5.2. Procedimiento administrativo disciplinario .....	44
2.2.5.3. ¿A quiénes comprende el Procedimiento Administrativo Disciplinario?.....	47
2.2.6. Marco doctrinal .....	48
2.2.6.1. La administración pública en la doctrina nacional.....	48
2.2.6.2. La administración pública en la legislación peruana .....	49
2.2.6.3. El Decreto Supremo N° 006-67-SC .....	50
2.2.6.4. La Ley N° 25035 .....	51
2.2.6.5. El Decreto Legislativo N° 757 .....	51
2.2.6.6. El Decreto Ley N° 26211 .....	52
2.2.6.7. La Ley N° 27444 .....	52
2.2.7. Derecho Comparado.....	54
2.2.7.1. La Administración Pública en la Doctrina Italiana.....	54
2.2.7.2. La administración pública en la doctrina Francesa.....	58
2.2.8. Gobierno Regional .....	59



2.2.9. Conocimiento ..... 60

### **CAPÍTULO III**

#### **MATERIALES Y MÉTODOS**

**3.1. DISEÑO Y TIPO DE INVESTIGACIÓN ..... 63**  
Diseño de Investigación ..... 63

**3.2. OBJETO DE INVESTIGACIÓN ..... 63**

**3.3. POBLACIÓN ..... 64**

**3.4. MUESTRA..... 64**

**3.5. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN..... 65**

**3.6. PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN Y CONTRASTACIÓN DE DATOS ..... 65**  
3.6.1. Recolección de datos ..... 65  
3.6.2. Procedimiento para la recolección de datos ..... 65  
3.6.3. Procesamiento de datos ..... 68

**3.7. TÉCNICAS DE INTERPRETACIÓN DE DATOS ..... 68**

### **CAPÍTULO IV**

#### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

**V. CONCLUSIONES ..... 73**

**VI. RECOMENDACIONES ..... 74**

**VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS ..... 75**

**ANEXOS..... 78**



## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1</b> Muestra de participantes en PAD - 2020 GORE Puno .....	64
<b>Tabla 2</b> Nivel de Confiabilidad del instrumento .....	66
<b>Tabla 3</b> Nivel de Conocimientos de normas legales administrativas .....	70
<b>Tabla 4</b> Tipos de sanciones Administrativas Disciplinarias concluidas .....	71
<b>Tabla 5</b> Conocimientos de normas Legales Administrativas y procesos administrativos disciplinarios.....	71



## ÍNDICE DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
<b>ANEXO 1.</b> Matriz de consistencia .....	78
<b>ANEXO 2.</b> Cuadros de doble entrada .....	81
<b>ANEXO 3.</b> Encuesta .....	88
<b>ANEXO 4.</b> Apuntes de Recolección de Datos de la Oficina del PAD-RRHH.....	89
<b>ANEXO 5.</b> Fichas de validación del instrumento.....	90
<b>ANEXO 6.</b> Declaración jurada de autenticidad de tesis.....	94
<b>ANEXO 7.</b> Autorización para el depósito de tesis.....	95



## RESUMEN

La presente investigación titulada “Incidencia del conocimiento de las normas legales administrativas en los Procesos Administrativos Disciplinarios en el Gobierno Regional Puno- 2020”, es una investigación: cuantitativa, correlacional, donde la muestra de nuestra investigación son 21 servidores administrativos inmersos en Procesos Administrativos Disciplinarios donde se le aplicó una Ficha de Encuesta sobre conocimientos de Normas Legales para determinar si conocían estas normal legales, observándose en los resultados que de los 21 servidores del Gobierno Regional de Puno Inmersos en Procesos Administrativos Disciplinarios un 88.1 % conocen las normas legales administrativas con alto conocimiento, y un 11.0 % conocen las normas legales administrativas con regular conocimiento. Entendiendo con ello que nuestra hipótesis alterna se validaría, donde el nivel de conocimiento de normas legales no, generalmente, llevará a que los servidores públicos del Gobierno regional estén inmersos en procesos administrativos Disciplinarios, con ello podemos entender que existen otras variables que llevan a los servidores y funcionarios Públicos a estar inmersos en procesos administrativos, como en procesos civiles y/o penales.

**Palabras clave:** proceso disciplinario, conocimiento, servidor público, función pública, Gobierno Regional, normas administrativas.



## ABSTRACT

The subsequent investigation titled "incidence of knowledge of administrative legal norms in Disciplinary Administrative Processes in the Puno Regional Government - 2020", is a quantitative, correlational investigation, where the sample of our research is 21 administrative servers immersed in Disciplinary Administrative Processes. where a Survey Form on knowledge of Legal Norms was applied to determine if they knew these legal norms, observing in the results that of the 21 servants of the Regional Government of Puno Immersed in Disciplinary Administrative Processes, 88.1% know the administrative legal norms with a high level of knowledge. knowledge, and 11.0% know the administrative legal regulations with fair knowledge. Understanding with this that our alternative hypothesis would be validated, where the level of knowledge of legal norms will not, generally, lead to the public servants of the regional Government being immersed in disciplinary administrative processes, with this we can understand that there are other variables that lead to the public servants and officials to be immersed in administrative processes, such as civil and/or criminal proceedings.

Keywords: disciplinary process, knowledge, public servant, public function, Regional Government, administrative regulations.



# CAPITULO I

## INTRODUCCION

En nuestra sociedad se observa un alta critica, por parte de la población, a los servidores públicos que laboran en instituciones estatales locales, regionales y nacionales, esto por los bajos resultados de gestión para la concreción de objetivos y metas propuestas al inicio de los años, así como por los errores y faltas cometidas por los servidores públicos que llevan a atrasos y deficiencias en el obtener resultados óptimos de gestión en beneficio de la ciudadanía.

La Secretaria Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios, que está presente en todas las instituciones públicas es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública. (El Peruano, 2023) faltas que cometen los servidores públicos en las instituciones del estado; en nuestra investigación deseamos conocer si las faltas cometidas por el personal del Gobierno Regional de Puno inmersos en procesos administrativos disciplinarios se fundamentan en el desconocimiento de las normas legales, que guían el buen funcionamiento de la institución pública.

Por ello nuestro objetivo de la presente investigación de Tesis es Precisar el nivel de conocimiento de normas legales administrativas que poseen los trabajadores del Gobierno Regional de Puno en el año 2020. Y precisar la cantidad de Procesos Administrativos Disciplinarios concluidos en el Gobierno Regional de Puno en el año 2020. Buscando si existe una relación entre el nivel de conocimiento/ desconocimiento de normas legales administrativas y el estar inmersos en procesos administrativos



disciplinarios. Para ello elaboraremos un instrumento tipo ficha de Encuesta y se coordinó con la Secretaria Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios (PAD) del Gobierno Regional de Puno para la recolección de los datos para que nos brinde información sobre los datos de los procesos concluidos el año 2020 del Gobierno Regional Puno.

Debido a que los servidores públicos se encuentran inmersos en procesos administrativos por el desconocimiento de las normas del derecho Administrativo, al abordar el concepto de conocimiento como lo definen Brown y Duguid (1998) opinan que está comprendida la concepción de que el conocimiento es propiedad de los individuos, en cambio gran parte del conocimiento es producido y mantenido colectivamente. Asimismo estiman que el conocimiento es sencillamente creado cuando se trabaja colectivamente, Este concepto conocido como 'comunidades de práctica' implica que un grupo de individuos llega a compartir una visión común sobre lo que hacen, cómo lo hacen y cómo sus acciones se entrelazan con las prácticas de otras comunidades similares, se aprecia la importancia de la connotación del conocimiento en la vida diaria de un servidor público en el marco del derecho administrativo y la función Pública.

Al desarrollar la investigación, aplicando la ficha de encuesta y correlacionando con la variable de proceso administrativo disciplinario se obtendrá si el nivel de conocimiento sobre normas legales administrativas mantiene relación con estar inmersos en procesos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Puno, en el periodo del año 2020.

### **1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

En nuestra sociedad, más específicamente en el sector público donde laboran miles de ciudadanos continuamente se establecen normas legales para el adecuado



funcionamiento del sistema administrativo estatal estas normas fortalecen el principio de eficacia, celeridad y transparencia, obligando a los servidores públicos a actualizarse y mantenerse al día referente a conocimiento de las normas que influirán en su labor como servidores públicos, asimismo se debe tener en cuenta lo referido por el SERVIR, (2014) donde indica que el desconocimiento de la norma no puede ser alegado por los administrados como un eximente de responsabilidad ya que las normas son exigibles a partir del día siguiente de su publicación en el diario oficial El Peruano, salvo disposición en contrario.

Asimismo, debemos tener presente que el régimen disciplinario en las instituciones públicas se localiza entendido por un acumulado de recursos administrativos y normas que indagan advertir el cometer de la falta administrativa y pretende resguardar los derechos de los servidores públicos en los principios que plasman la inmediatez y la razonabilidad, también se solicita proporcionalidad de la sanción con la falta realizada. La acción u omisión es una falta, involuntaria o voluntaria, en el cual se infringe la norma definida en el marco del deber del servidor público. Efectuar una falta nos conlleva a la ejecución de un castigo relativo. El castigo concierne en la responsabilidad administrativa del servidor público a una especificación dada por la conducta omisión u acción anormal o ilegal, en deterioro del servicio público, la entidad o un administrativo.

Es por ello que proponemos como pregunta de investigación: ¿Cuál será la incidencia del nivel de conocimiento de las normas legales administrativas en los trabajadores del Gobierno Regional de Puno sobre los Proceso Administrativos Disciplinarios, en el año 2020?



## **1.2. OBJETIVO GENERAL**

Determinar la incidencia del nivel de conocimiento de las normas legales administrativas en los trabajadores del Gobierno Regional de Puno sobre los procesos disciplinarios presentes en el año 2021.

## **1.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- a. Precisar el nivel de conocimiento de normas legales administrativas que poseen los trabajadores del Gobierno Regional de Puno en el año 2020.
- b. Precisar la cantidad de Procesos Administrativos Disciplinarios concluidos en el Gobierno Regional de Puno en el año 2020.
- c. Determinar el tipo de sanción Administrativa Disciplinaria Concluida en el Gobierno Regional de Puno en el año 2020

## **1.4. VARIABLE INDEPENDIENTE**

- Conocimiento de Normas Legales Administrativas

## **1.5. VARIABLE DEPENDIENTE**

- Procesos Administrativos Disciplinarios.

## **1.6. HIPÓTESIS GENERAL**

A mayor desconocimiento de normal legales administrativas presente en los trabajadores del Gobierno Regional de Puno, existirá mayor cantidad de Procesos Administrativos Disciplinarios.

- Hipótesis Alterna



El nivel de Conocimientos de normas legales administrativas presente en los trabajadores del Gobierno Regional de Puno, no está relacionado con la cantidad de Procesos Administrativos Disciplinarios.

### **1.6.1. Pruebas de Hipótesis**

La prueba de hipótesis nos llevará a determinar si nuestras Hipótesis a analizar son verdaderas o no. Para ello, emplearemos el SPSS para analizar mediante la prueba estadística la relación de nuestras variables de estudio en la investigación. Podemos decir que la hipótesis estadística es cualquier afirmación o conjetura que se afirma acerca de la distribución de una población y muestra. (Córdova, 1995). Así, podemos decir que, para tomar decisiones estadísticas, se requieren de estas dos hipótesis: la hipótesis alternativa y la hipótesis nula:

- Hipótesis Nula. La hipótesis nula, simbolizada como  $H_0$ , es una suposición que se acepta temporalmente como cierta y cuya veracidad se someterá a una prueba experimental. Los resultados de la experimentación determinarán si continuamos aceptándola como cierta o si, en cambio, debemos rechazarla. Cada hipótesis nula  $H_0$  se complementa con una hipótesis alternativa.
- Hipótesis Alternativa. Se denomina como  $H_1$  a la hipótesis que se acepta cuando se dé el caso que la hipótesis nula ( $H_0$ ) se rechace. La hipótesis alternativa  $H_1$  es una suposición opuesta a la hipótesis nula.
- La prueba de hipótesis estadística es un procedimiento que nos lleva a tomar la decisión de aceptar o rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) en vez de la hipótesis Alterna ( $H_1$ ), y en base a los resultados de una muestra aleatoria seleccionada de la población de la investigación.



## CAPITULO II

### REVISIÓN LITERARIA

#### 2.1. ANTECEDENTES

Los estudios relacionados al tema de estudio a nivel internacional, nacional y local que contienen relación con el problema de investigación.

##### 2.1.1. Internacionales

Albornoz (2011) en la investigación titulada: “El Debido Proceso Administrativo y su Reconocimiento en los Procedimientos Disciplinarios de los órganos de la Administración del Estado Regidos por la Ley 18.834 sobre Estatuto Administrativo”, Concluye que; regular de un modo típico aquellas conductas que implican responsabilidad administrativa [...]. Esto es importante, en el marco de que se utilizaría en una pauta útil para aquellas personas a las que les corresponda esta tarea, pero que no posean de bastante criterio jurídico para solucionar indudables situaciones que puedan ocurrir en el transcurso de la investigación. Esto, en miras del resguardo de los derechos del afectado y de que el procedimiento sea cabalmente realizado a cabo. Es correcto afirmar que esto tiene un costo, tal vez un costo muy alto, según mi percepción es un costo que vale ser considerado, como se entiende al Estado como uno de los grandes empleadores, de este estar en manos de una gran cantidad de personas que vigilan por su adecuado funcionamiento para el logro de los objetivos y las diferentes metas, en miras del bien común, se ha planteado.

Rodríguez (2017) en la investigación titulada: “La defensa penal eficaz como garantía del debido proceso en Ecuador” llegando a conclusión principal



siguiente, existen falencias graves en la justicia ecuatoriana, los operadores de justicia son aquellos llamados a cumplir con el debido proceso, se da el caso de los jueces de garantías penales, incurriendo en violaciones al derecho a la defensa, el cual debe ser controlado para asegurar una defensa penal eficaz.

Tejada (2015) en la investigación titulada “Debido proceso y procedimiento disciplinario laboral” llegando a los siguientes resultados que se obtuvo, los procedimientos disciplinarios deben ser ejecutados utilizando los principios del debido proceso se cumplan en las etapas procesales las cuales deben ser llevadas adecuadamente por las autoridades que aplican una sanción.

Paredes (2013) en su estudio investigación titulada “El debido procedimiento administrativo: análisis de los procedimientos sancionatorios de telecomunicaciones, sanitario y eléctrico” obteniendo los siguientes resultados principales, el debido proceso lo compone la independencia e imparcialidad del órgano jurisdiccional, una igualdad de partes, ser oídos, dar pruebas, dar acciones, acudir a los tribunales de manera permanente por el legislador y antes que inicie el juicio; por lo tanto, para que exista el debido procedimiento debe ser bilateral, contradictorio y con los derechos iguales para las partes, para que puedan defenderse, adquiriendo una decisión del juez imparcial e independiente, donde se tenga un racional y justo procedimiento.

Bruna y Escobedo (2018) en su investigación titulada “El principio de legalidad y tipicidad en el derecho disciplinario de los funcionarios públicos” llegando a las siguientes conclusiones:

1. El Derecho Disciplinario tiene sus raíces desde los primeros momentos en que se formaron las primeras agrupaciones humanas. Se reconoce que en toda



organización es esencial la imposición de la disciplina como la única manera de salvaguardar el adecuado funcionamiento de la entidad. Este principio se aplica tanto a las organizaciones estatales como a otras de carácter público, las cuales han establecido ciertos criterios disciplinarios para sus miembros con el objetivo de alcanzar sus metas específicas. Ante esta realidad, surge la necesidad imperante de contar con una rama del derecho que reconozca y regule esta dinámica, centrándose en el estudio de las normas disciplinarias aplicadas en diversas organizaciones.

Al examinar las normas que rigen estos conjuntos, podemos concluir que esta nueva área del Derecho, conocida como Derecho Disciplinario, posee principios y objetivos distintivos. A través del análisis de sus normativas y procedimientos, junto con las particularidades inherentes a sus metas, se evidencia que el Derecho Disciplinario ha adquirido autonomía como una rama separada del derecho punitivo, desvinculándose de otras áreas como el Derecho Penal o el Derecho Administrativo Sancionador.

Santibañez (2016) en su investigación titulada “El procedimiento administrativo de queja dentro de las contralorías internas del gobierno del estado de México” llegando a las siguientes conclusiones: PRIMERA: El procedimiento administrativo de queja es ineficaz e ineficiente. SEGUNDA: Es decisivo una transformación al código de procedimientos administrativos a efecto de que se añadan los medios informáticos necesarios con el propósito de renovar el proceso de queja. TERCERA: El procedimiento administrativo de queja termina siendo costoso para las partes. CUARTA: El procedimiento administrativo de queja no se concuerda a los principios procesales del derecho. QUINTA: Los órganos de control Interno del Gobierno del Estado de México escasean de eficiencia.



SEXTA: La actualización tecnológica del proceso y procedimiento administrativo en el Estado de México es de suma relevancia.

Cordero (2012), en su estudio de investigación denominada “El Derecho Administrativo Sancionador y su Relación con el Derecho Penal”, trabajo de investigación que forma parte del proyecto “Fundamentos y principios de la potestad sancionadora de la administración del Estado en el Derecho Chileno” publicado por la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica – CONICYT, Chile, sostiene que al derecho administrativo sancionador debe considerarse como una disciplina autónoma de las ramas del derecho y que las sanciones administrativas, partiendo del análisis dogmático, pretende dar al derecho administrativo sancionador una sustantividad como respuesta a la teoría del iuspuniendi único del Estado. Adiciona que la propuesta dogmática tiene como predecesor al notorio catedrático Alejandro Nieto, su pensamiento es seguido por la doctrina española, y que el cimiento de esta tesis parte de una “crítica severa a la teoría del iuspuniendi único del Estado, que entiende que los delitos/penas y las infracciones/sanciones administrativas forman parte de un tronco común y, por tanto, sujeto a principios que también son comunes”.

### **2.1.2. Nacionales**

Romero (2016) en su estudio de investigación titulada “El debido procedimiento en el proceso administrativo disciplinario” concluye que el Estado no solo se expresa en el poder ejecutivo, a través del Derecho administrativo sancionador, del poder judicial, a través del código penal, también se expresa a través del poder legislativo, cuando se investiga y sanciona a los altos funcionarios del estado comprendidos en el Art. 99 de la constitución del 93. Advierte que esta



última potestad sancionadora, es de naturaleza política y se expresa a través del Juicio político y el antejuicio político, y es de naturaleza esencialmente política, a diferencia de la potestad sancionadora del poder ejecutivo, que es jurídico-administrativo, y del poder judicial de naturaliza jurídico-penal. La tesis también refiere las creaciones que sobre el Régimen de Sanciones y Procedimiento Sancionador trae la Ley 30057: del Servicio Civil y por último a partir de la dogmática del Debido Proceso quiere aplicar estas orientaciones conceptuales en el debido procedimiento que en el que debe desarrollarse la potestad sancionadora de la administración Pública.

Salas (2018) en el estudio de investigación titulada “Los procedimientos disciplinarios por debida motivación en la OCMA y su implicancia en los principios de independencia judicial y debido proceso”. Esta investigación surge como consecuencia de la ampliación no autorizada de las competencias administrativas de la OCMA para cuestionar la justificación de las decisiones judiciales, lo que no solo constituye una intrusión en el núcleo de la disputa, sino también una violación del principio constitucional de Independencia Judicial. Además, se ha observado una serie de críticas relacionadas con la interferencia de la OCMA al iniciar un procedimiento administrativo disciplinario basado en una motivación insuficiente y al debatir el contenido de las resoluciones judiciales, acciones que contravienen los principios de Independencia Judicial y Debido Proceso.

Chavez (2019) en el estudio de investigación titulada “La aplicación del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios del personal fiscal en el distrito Fiscal de Huancavelica, 2017 – 2018”, Se concluye que el derecho al debido proceso se configura como un derecho esencial que debe ser



aplicado con el fin de garantizar que las personas sean sometidas a un proceso judicial justo y regular. Además, la jurisprudencia indica que este principio también debe ser observado en los procedimientos administrativos, ya que los jueces establecen pautas legales activas que orientan la actuación de la administración pública, basándose en normas inferidas o deducidas de la Constitución. Los resultados revelan una correlación significativa y alta, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.648 y un valor-p de 0.00.

Oviedo (2019) en el estudio de su investigación titulada “Incorporación del procedimiento administrativo disciplinario en el régimen laboral privado del decreto legislativo N° 728 como garantía al debido proceso” llegando a las siguientes conclusiones: 1. La inclusión del proceso administrativo disciplinario en el marco laboral privado del Decreto Legislativo N° 728 busca mejorar la razonabilidad de los plazos relacionados con la protección del derecho de defensa ante despidos injustificados. 2. Al analizar la violación de la garantía del debido proceso y considerar los casos planteados, se llega a la conclusión de que la ausencia de un proceso administrativo disciplinario en el régimen laboral privado (según el TUO del D.L N° 728) que regule y supervise adecuadamente la protección del derecho de defensa del trabajador puede constituir una vulneración del derecho al debido proceso y el principio de razonabilidad. 3. La creación de un procedimiento administrativo disciplinario que contribuya a garantizar un debido proceso proporcionaría una mejor protección al ejercicio del derecho de defensa del trabajador sin comprometer el debido proceso en sí. 4. Las acciones llevadas a cabo en cada fase o etapa del proceso administrativo disciplinario incluyen una fase investigativa que abarca la recopilación de pruebas relacionadas con las alegadas faltas o infracciones a las leyes o normativas internas de trabajo,



así como una fase sancionadora en la que se emite una decisión imparcial y debidamente justificada, cumpliendo con los estándares necesarios para garantizar un debido proceso libre de arbitrariedades.

Quiñones (2019) en el estudio de su investigación titulada “Gestión de los procesos administrativos disciplinarios a trabajadores de la UGEL 07. San Borja”, Se concluye que se observa que los procedimientos disciplinarios administrativos aplicados a los funcionarios carecen de un proceso justo, ya que están plagados de numerosas irregularidades. Estas irregularidades van desde la falta de rigor en la evaluación de pruebas y la validación de descargos, hasta la notificación oportuna de los procedimientos a los funcionarios, la burocracia, el incumplimiento de plazos, la violación de los derechos de los funcionarios y el exceso de autoridad.

Por lo tanto, desde la perspectiva del funcionario, el proceso disciplinario administrativo no cumple adecuadamente con su función, ya sea como medio de represión o de prevención. Más bien, pone de manifiesto las fallas y carencias del sistema, lo que conduce a la desmotivación y la insatisfacción por parte del funcionario acusado. En la mayoría de los casos, se perjudica a los funcionarios sin contar con evidencia clara y precisa de lo ocurrido, lo que crea una percepción de incompetencia por parte del organismo supervisor ante los profesores de la institución.

Estela (2009) en el estudio de su investigación titulada “El Procedimiento administrativo sancionador, las sanciones administrativas en el poder ejecutivo, casuística” concluye que los graves problemas que encierra y tiene el Poder Político, la Gobernabilidad del Estado Peruano y la legislación peruana en su



conjunto, de continuar con las mismas características y los erráticos funcionamientos de los diversos órganos que constituyen el Estado, es posible el ocaso de lo que denominamos el Estado Moderno con graves consecuencias a la sociedad civil y territorio que lo conforman. La investigación de este problema y sus problemas relacionados nos proporcionará una comprensión más clara de la situación. Una vez que nuestras hipótesis hayan sido sometidas a prueba, serán confirmadas o refutadas. Nada más y nada menos que eso. La justificación de esta investigación radica en la necesidad de verificar la insuficiente regulación legal que afecta a los trabajadores del sector público, lo que tiene repercusiones negativas en la aplicación de sanciones administrativas en la administración pública, especialmente en el ámbito del Poder Ejecutivo.

La ausencia de una legislación adecuada en lo que respecta a las responsabilidades administrativas, penales y civiles de los funcionarios y servidores públicos, así como su correcta definición, conduce a que las sanciones impuestas a quienes incurren en faltas no sean siempre las más legales, justas y jurídicas. Por lo tanto, es necesario llevar a cabo un estudio exhaustivo, supervisar y evaluar la idoneidad de las normativas legales y de los actos administrativos. Asimismo, debemos analizar si estos cumplen con el propósito supremo del Estado. Además, es crucial considerar a largo plazo cómo se perfila la sociedad peruana del futuro y cómo se relaciona con el progresivo debilitamiento del Estado moderno, en base a las razones que hemos expuesto.

Huangal (2019) en el estudio de su investigación titulada “La Prueba en el Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Ley del Servicio Civil” manifiesta y concluye que para el desarrollo de este tema, es importante tener presente conceptos fundamentales que nos ayuden a comprender como se viene



desarrollando la prueba en el procedimiento administrativo disciplinario en la Ley del Servicio Civil, tomando en cuenta que desde la entrada en vigencia del Reglamento General de la Ley 30057 Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, es aplicable las disposiciones el régimen disciplinario y procedimiento sancionador a todos los servidores de la entidades públicas que se encuentran comprendidos en los Regímenes de los Decretos Legislativos Nros 276, 728 y 1057, en tal sentido esta investigación pretende contribuir un aporte sobre la valoración de los medios de prueba en el procedimiento administrativo disciplinario. La importancia de la prueba en el procedimiento administrativo disciplinario es innegable, especialmente cuando se aborda una investigación que involucra a funcionarios públicos, desde asuntos internos dentro de una entidad gubernamental hasta la aplicación de regímenes disciplinarios especiales en un contexto más amplio. Por lo tanto, las autoridades encargadas de llevar a cabo el procedimiento administrativo disciplinario están obligadas a garantizar el pleno respeto de las salvaguardias establecidas en nuestra Constitución Política del Perú, así como en el Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General.

En este contexto, resulta evidente que la prueba desempeña un papel de suma importancia en la esfera jurídica, ya que podríamos afirmar que, sin su presencia, el sistema legal estaría expuesto a la ley del más fuerte, puesto que carecería de los medios necesarios para resolver los conflictos de manera racional.

Según, Morón (2006) en su estudio “Los principios delimitadores de la Potestad Sancionadora de la Administración Pública en la Ley Peruana” manifiesta que; “la incorporación de debido proceso al procedimiento – en particular en materia sancionadora- conlleva asumir el más amplio sistema de



garantías inherentes a la dignidad de las personas, en orden a obtener decisiones justas.” (p. 14)

Estela (2009) explica en su investigación titulada “El Procedimiento Administrativo Sancionador, las sanciones administrativas en el Poder Ejecutivo”. El propósito principal de esta investigación fue analizar de qué manera la aplicación de sanciones administrativas impacta en los empleados del sector público. El enfoque metodológico utilizado fue de tipo correlacional no experimental. La muestra de estudio consistió en 100 profesores pertenecientes a cuatro instituciones universitarias, tanto públicas como privadas. El instrumento de recolección de datos empleado fue un cuestionario.

Los hallazgos más significativos revelaron que las entidades gubernamentales del Poder Ejecutivo tienen una participación limitada en la capacitación efectiva de sus trabajadores, lo que sugiere una falta de interés en mejorar el conocimiento de los servidores públicos sobre sus deberes, derechos y responsabilidades. Además, se destacó que, en el contexto del Derecho Administrativo, los funcionarios públicos desempeñan un papel crucial en la estructura jurídica del estado en un país.

### **2.1.3. Locales**

Ignacio (2009) aborda en su trabajo de investigación titulado: "Proporcionalidad entre sanciones y faltas en los procesos administrativos disciplinarios en la universidad nacional del altiplano-Puno. período: 2006" Se ha determinado que las transgresiones cometidas por los funcionarios en el desempeño de sus funciones públicas pueden clasificarse de la siguiente manera: 1. Actos de violencia: Estos se materializan mediante la agresión física y



psicológica dirigida hacia otros colegas de trabajo. 2.Grave indisciplina: Esta surge como resultado de los actos de violencia previamente mencionados y se caracteriza por una falta de respeto significativa.3.Agravio por escrito: Se refiere a la difamación o calumnia a través de documentos escritos con la intención de dañar la reputación de superiores, compañeros de trabajo o usuarios del servicio.4. Agresión verbal: Consiste en la utilización de palabras ofensivas o vulgares con el propósito de menoscabar el honor y la dignidad de superiores jerárquicos, compañeros y usuarios del servicio. 5. Negligencia: Esta se manifiesta mediante acciones inadecuadas o inapropiadas por parte de los servidores públicos, lo que puede resultar en la ineficacia, invalidez o vicio de un acto administrativo. También puede derivar de la omisión de responsabilidades laborales o de un desconocimiento de las mismas. 6.Obstrucción del servicio público: Esta falta no se limita únicamente a la toma de instalaciones institucionales o dependencias específicas, sino que también se relaciona con la comisión de infracciones que pueden dar lugar a la interrupción del servicio público en sí.7. Es importante destacar que estas conductas inapropiadas y transgresoras pueden dar lugar a sanciones disciplinarias y administrativas.

Mestanza (2014) detalla en su trabajo de investigación titulado "El derecho de defensa y el debido proceso en las sanciones impuestas a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno", viene a constituir un proceso mixto de investigación cuyo propósito será determinar si se vulneran o no el derecho de defensa y consecuentemente el debido proceso que pregona la Constitución Política del Perú y las normas procesales como la Ley del Procedimiento Administrativo General; es decir, si las formas de sanción de amonestación y suspensión que se imponen sin previo proceso administrativo



garantizan o no el derecho de defensa de los servidores y/o funcionarios implicados, este estudio nos da a conocer lo necesario que es introducir modificaciones en la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones y su Reglamento, debido a que el problema radicaría en la falta de ejercicio de derecho de defensa respecto de los sancionados. Los hallazgos de este estudio nos permiten reconocer que en las variables de causas y consecuencias se encuentran factores como negligencia, falta de compromiso, retrasos, burocracia, que en última instancia conducen a la violación de derechos fundamentales en las personas sancionadas. Frente a esta problemática, se proponen posibles soluciones que pueden aplicarse de manera eficaz para abordar este problema.

Salas (2019) el estudio de la investigación “Vulneración a los derechos fundamentales de docentes en los procedimientos administrativos disciplinarios de la UGEL Puno, en el marco de implementación de la ley 29944, años 2015 – 2016” El estudio de investigación tiene como objetivo analizar la violación de los derechos fundamentales de los docentes en los procesos administrativos disciplinarios llevados a cabo por la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno durante los años 2015-2016, en el contexto de la implementación de la Ley 29944. En este sentido, se pretende identificar los parámetros que rigen dichos procedimientos disciplinarios para los docentes de educación básica regular, los cuales presentan particularidades definidas en la Ley de Reforma Magisterial (Ley N° 29944) y su Reglamento (Decreto Supremo N.° 004-2013-ED).

Flores (2018) afirma en la investigación titulada “Estudio del debido procedimiento en los procesos administrativos disciplinarios respecto a los derechos de los administrados en la dirección regional de educación puno en el



año 2014”, llegando a las siguientes conclusiones: Siguiendo nuestro objetivo establecido, esta investigación ha permitido evidenciar que en los procesos administrativos disciplinarios llevados a cabo por la CPPA de la DREP y concluidos en el año 2014, no se observó el respeto al Debido Procedimiento ni se tuvieron en cuenta los principios del Derecho Administrativo Disciplinario. El análisis del expediente disciplinario revela que se vulneraron los derechos constitucionales de los administrados debido a la falta de capacitación de los miembros que integran la CPPA, una deficiencia que fue percibida por los propios afectados.

## **2.2. MARCO TEÓRICO**

### **2.2.1. Administración Pública**

En el contexto actual los principios de la gestión han ido desarrollándose desde los albores de la humanidad y han evolucionado a lo largo del tiempo, adaptándose a diferentes épocas, etapas y procesos en constante cambio. Este proceso administrativo comenzó como una necesidad cuando dos personas tuvieron que colaborar para lograr algo que no podían hacer por sí solas. Con el tiempo, se transformó y se refinó hasta convertirse en un enfoque técnico y planificado, orientado hacia la racionalidad, con el objetivo de lograr metas con la menor cantidad de esfuerzo posible y maximizando la satisfacción de las personas involucradas. En otros términos, eficaz y eficiente. “El estudio histórico de esa evolución administrativa nos muestra los enfoques que tuvo esta ciencia en Egipto, China, Grecia y Roma, y la influencia que tuvieron ciertos procedimientos utilizados en esos lugares sobre algunas prácticas actuales en el campo, entre ellas de la organización funcional de los poderes del Estado” (Arteaga, 2002).



Según las teorías y experiencias de Fayol y Taylor (2000) marcaron un hito en la evolución de la Administración Científica, la cual ellos propusieron y sus seguidores continuaron. Esta corriente se ha convertido en uno de los enfoques más eficaces para la modernización de las industrias emergentes en el siglo actual. Esta modernización ha tenido un impacto significativo en el desarrollo económico y la mejora de numerosos países gracias a su aplicación en el ámbito público. La Administración pública tiene la responsabilidad de proteger el bienestar común y el interés general de la sociedad. Es evidente que estas dos nociones, bienestar común e interés general, están intrínsecamente relacionadas con la dimensión social. No existe otra interpretación que no sea la de asociar el bienestar común y el interés general con la protección de la sociedad en su conjunto y, especialmente, con la atención a los ciudadanos más vulnerables, desfavorecidos y menos afortunados. A mi entender bien común e interés general no son palabras huecas o abstractas, sino que implican decididamente defender, proteger y ayudar a la parte más frágil de la sociedad (Salinas, 2019). También

Del Rio (2009) da a conocer, La administración pública es una expresión del poder que regula el funcionamiento de los órganos estatales en su capacidad administrativa. Esta función se desarrolla en tres niveles: nacional, regional y local, y se rige por los principios de eficiencia y eficacia, con el propósito de alcanzar los objetivos y metas del gobierno.

### **2.2.2. Fundamentos de la función pública**

La gestión pública enmarcado en su pilar de la modernización publica nos muestra un enfoque de cambios contantes que permiten un mejor control de los sistemas administrativos y cuando se trata de entender la gestión pública y la



administración pública, independientemente de su origen y su contenido político, resulta difícil obtener una comprensión nítida de cómo se conciben, cuál es su función, cuánta importancia tienen y cuáles son sus perspectivas. El Estado, reconocido como la organización política de una población para establecer reglas de convivencia y oportunidades para el desarrollo de la persona humana y la sociedad (Acosta, 1991). Por lo tanto, el objetivo principal del Estado es garantizar un nivel de vida y bienestar adecuados para la población. Si a ello añadimos que un elemento constitutivo del Estado es el poder que se ejerce a través de un gobierno, quien actúa y acciona mediante un conjunto de instituciones que ha originado el mismo Estado, en las cuales se sustenta, entonces surge la pregunta, de qué se sirven las instituciones estatales, conducidos por un gobierno en la representación del Estado, para actuar en función de los intereses de la población, qué hace que su actuación sea ordenada, eficaz o no, y produzca resultados para los ciudadanos (Villar, 1972). La respuesta radica en la gestión pública, que comprende todas las acciones realizadas por las entidades con el propósito de alcanzar sus objetivos y metas, los cuales están determinados por las políticas gubernamentales establecidas por el Poder Ejecutivo. En consecuencia, la efectividad del Estado depende en gran medida de la calidad y eficacia de estas políticas y de la gestión pública en sí. En ausencia de políticas públicas responsables y sostenidas, así como de una gestión pública moderna, se ponen en riesgo tanto la estabilidad macroeconómica como el desarrollo social, lo que limita la utilidad de otros esfuerzos destinados a fomentar la competitividad, el bienestar común y la reducción de la pobreza. Las administraciones públicas deben actuar como el pilar institucional para la formulación y ejecución de políticas públicas que promuevan los intereses generales de la sociedad y estén



plenamente en conformidad con la legalidad. Para ello las instituciones administrativas deben ser fortalecidas, no sólo por la importancia que tienen en sí mismas, sino porque su solidez es una condición necesaria para rentabilizar las inversiones en cualquier sector (Moron, 2003). No obstante, es crucial distinguir entre la función política del Estado, que surge del ejercicio del poder en representación de la voluntad popular para el bien común, y la politización de las instituciones gubernamentales, que ocurre cuando intereses privados las influyen negativamente, resultando en prácticas como el clientelismo y el favoritismo. Estas últimas provocan ineficacia, corrupción y distorsiones en las acciones y políticas estatales.

### **2.2.3. El Estado**

Al abordar la temática Es esencial comprender la concepción que la doctrina jurídica tiene del Estado al abordar la Administración o Gestión Pública. Mi enfoque no es profundizar en el tema del Estado, sino en el de la Administración Pública. Por lo tanto, basta con saber que el Derecho reconoce la existencia legal del Estado y de otras entidades, a las cuales la Constitución Política les otorga personalidad jurídica con derechos y responsabilidades, por ejemplo, en el cumplimiento de funciones y competencias, la gestión financiera, entre otros aspectos, ante la ley. “El Estado (y las instituciones que crea), se auto limita sometándose al orden jurídico que lo estructura y da forma a su actividad” (Alvarez, 2000). El Estado es sujeto de derechos y deberes, es persona jurídica, y en ese sentido es también una corporación ordenada jurídicamente. El Estado y el sistema legal son herramientas creadas por las personas y destinadas a servir a la humanidad. La sociedad establece o reconoce la autoridad del Estado y la sujeta a normas legales para garantizar su funcionamiento de manera lógica y coherente.



La función principal del Estado es llevar a cabo acciones de acuerdo con las leyes vigentes en un país y los compromisos internacionales. Su razón de ser radica en la necesidad de ordenar y beneficiar a la sociedad. En este sentido, los objetivos generales del Estado incluyen:

- a. Mantener relaciones equilibradas con otros países.
- b. Preservar y mantener el orden interno.
- c. Promover el desarrollo integral de la sociedad en todas sus dimensiones.

La actividad del Estado se rige por un conjunto de normativas que establecen la creación de entidades, regulan su funcionamiento y los objetivos que deben alcanzar. En el caso del Estado Peruano, esto se materializa a través de sus instituciones fundamentales, como los Gobiernos Regionales, los Organismos Constitucionales, el Poder Judicial, el Poder Legislativo y los Gobiernos locales.

El propósito fundamental del Código de Ética es establecer una herramienta que facilite la concertación participativa de los estándares éticos y legales que definen a la institución. Su finalidad es promover un entorno laboral basado en valores compartidos y comportamientos que reflejen la cultura, la misión y los objetivos estratégicos de la organización.

#### **2.2.4. Faltas administrativas**

Según lo establecido en el Artículo 239 de la normativa N° 27444, denominada "Ley del Procedimiento Administrativo General", los funcionarios y empleados que prestan servicios en entidades de la Administración Pública incurrir en faltas administrativas durante la gestión de los procedimientos



administrativos bajo su responsabilidad. Por lo tanto, son susceptibles de recibir sanciones que varían según la gravedad de la falta, la reincidencia, el daño causado y la intencionalidad de sus acciones. Estos son algunos de los casos que se consideran faltas administrativas:

1. Rechazar sin justificación solicitudes, recursos, declaraciones, informaciones o emitir constancias sin motivo válido.
2. No entregar en el plazo establecido los documentos recibidos a la autoridad correspondiente.
3. Retrasar injustificadamente el envío de datos, actuaciones o expedientes solicitados para resolver un procedimiento o llevar a cabo un acto procesal con plazo específico.
4. Tomar decisiones sin fundamentación en asuntos de su competencia.
5. Ejecutar acciones para las cuales no están autorizados.
6. No informar en el plazo legal la causa que motiva su abstención.
7. Retrasar el cumplimiento de órdenes superiores o administrativas o contradecir sus decisiones.
8. Amenazar de alguna manera a quienes deseen presentar quejas administrativas o cuestionar sus decisiones.
9. Cometer una infracción manifiesta de la legalidad.
10. Difundir o permitir el acceso a información confidencial de cualquier manera.

Las sanciones correspondientes deben ser aplicadas a través de un procedimiento administrativo disciplinario. En el caso del personal sujeto al régimen de la carrera administrativa, se regirá por las disposiciones legales actuales (D.S. N° 005-90-PCM), mientras que para otros casos se aplicará el



procedimiento sancionador establecido en el artículo 235° de la Ley N° 27444, según sea pertinente.

#### **2.2.4.1. ¿Quién es funcionario público para el derecho administrativo?**

Cuando se aborda el concepto de funcionario público, se observa que su definición varía según el campo del Derecho que lo regula. Por ejemplo, en el ámbito del Derecho Administrativo, se emplea una concepción formal y restringida de este término, de acuerdo con lo establecido en el artículo 40 de la Constitución y el artículo 2 de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa. Estas normativas ofrecen una definición negativa de funcionario público, es decir, identificándolos por exclusión. Esta definición se ha diseñado con el propósito de cumplir los objetivos de la regulación administrativa, como señala Avanto en su trabajo de 2001. Según la perspectiva de Asua en 1997, los funcionarios públicos son aquellos individuos que ocupan lo que en el ámbito del derecho penal se denomina "ámbito de dominio del bien jurídico". Estas personas se integran en la estructura de la Administración, y su actuación "desde dentro" tiene un impacto directo en la preservación o el menoscabo de dicho bien jurídico. En ese sentido, se trata de identificar a aquellos que tienen un especial dominio y cercanía al bien jurídico, el cual tienen a su merced y en situación de vulnerabilidad (Schuneman, 2004). La definición adoptada por el artículo I de la Convención Interamericana Contra la Corrupción concretiza la existencia formal del funcionario público, pues engloba a aquellos que son seleccionados, designados o elegidos, pero no toman posesión del cargo y no ejercen formalmente la función pública, lo



que constituye un instrumento legal de lucha contra la corrupción en aquellos supuestos donde los futuros funcionarios públicos cometen ilícitos penales o administrativos (Lizarraga, 2013).

El servidor estatal desempeña un papel crucial en el contexto legal de un país. Conforme al Artículo 4 del Decreto Supremo N° 005-90-PCM, fechado el 17 de enero de 1990 y conocido como el Reglamento de la Ley de Principios de la Carrera Administrativa, se le identifica como "funcionario público". Este término se refiere a aquel ciudadano elegido o designado por una autoridad competente de acuerdo con el marco legal, para ocupar cargos de alta relevancia en los poderes públicos y organismos con autonomía. Es importante destacar que todos los "funcionarios públicos" son seleccionados o designados para ocupar estos cargos. Los individuos elegidos a través del voto, que incluyen al Presidente y Vicepresidentes de la República, los 120 Congresistas, los Presidentes Regionales, así como los alcaldes provinciales, distritales y regidores de los gobiernos locales, ejercen autoridad estatal debido a su elección inicial. En consecuencia, están respaldados por los principios de legitimidad y legalidad. Por otro lado, todas las demás autoridades en la Administración Pública son designadas por una autoridad competente y son consideradas cargos de confianza del titular del poder político del gobierno, representando así el *iusimperium* o el poder del Estado. Estos funcionarios, al ejercer sus responsabilidades, deben cumplir rigurosamente con el marco legal del país (principio de legalidad). De lo contrario, podrían enfrentar consecuencias de responsabilidad administrativa, civil y penal, dependiendo de la gravedad de sus acciones



u omisiones. Esto resume los requisitos y las características de los funcionarios públicos. Señala Rojas (1996) que existe consenso en la doctrina del derecho público y del derecho penal para considerar funcionario público a quien reúna los siguientes requisitos y notas características fundamentales: a) Que su ingreso a la función pública se haya producido por (1) disposición legal, (2) elección popular y (3) nombramiento o delegación hecha por autoridad competente. Estas características representan diversas opciones. b) Se requiere que haya tenido lugar una ceremonia de investidura y asunción oficial del cargo u posición, seguida de un juramento, lo que establece un conjunto específico de responsabilidades y roles, así como derechos y privilegios. 79 c) Es esencial que se mantenga una continuidad en el ejercicio de la función, que debe ser de carácter público. Este requisito no se refiere a la duración en el cargo, sino a que la función estatal sea constante y permanente, evitando así la existencia de funcionarios sin funciones claras o con funciones esporádicas. La existencia del funcionario implica la existencia de la función u oficio al que está adscrito y en el que trabaja. d) Debe recibir una remuneración del Estado y mantenerse en el cargo, a menos que sea un funcionario honorario (lo cual no es un requisito principal). e) Es una característica distintiva del funcionario que sus acciones representen o reflejen la voluntad del Estado. La participación en las funciones públicas es el elemento central en la definición penal de funcionario público, y el "título" es el límite que evita su expansión sin sentido. f) Por definición, un funcionario público debe tener la autoridad para tomar decisiones dentro de su competencia y de acuerdo con su



jerarquía y nivel. Este poder puede ser tanto interno como externo, dependiendo de si se aplica dentro de su función o si trasciende a la esfera civil. No todos los funcionarios tienen el mismo grado de poder de decisión, ya que algunos tienen un gran poder (como mandatarios y autoridades), mientras que otros tienen facultades de decisión más limitadas y menos significativas.

Existen dos categorías de funcionarios, ya sea de acuerdo con su nombramiento legítimo o debido a irregularidades en la documentación que respalda su condición como funcionario público. Un funcionario de iure es aquel que ha sido debidamente designado según los requisitos legales establecidos para su puesto. En contraste, un funcionario de facto es alguien cuya investidura es irregular desde su origen o debido a eventos posteriores. En el primer caso, esto se debe a la falta de cumplimiento de los requisitos legales necesarios para el cargo, mientras que, en el segundo caso, puede ser el resultado de su destitución, término de contrato (si tenían un plazo fijo), o incluso el abandono de sus funciones.

En esta segunda situación, el funcionario pierde su estatus de "iure" y continúa desempeñando sus funciones, convirtiéndose en un funcionario de facto o incluso en un usurpador de facto, dependiendo de si hay razones de interés público que justifiquen su permanencia en el cargo o si esta continuidad se debe únicamente a la voluntad del individuo. En el contexto peruano, según Rojas (1996), es común que los gobiernos toleren o incluso promuevan la presencia de funcionarios de facto en momentos difíciles o de necesidad.



### 2.2.5. El procedimiento administrativo disciplinario

El comienzo del proceso administrativo disciplinario (PAD)

- El PAD se inicia mediante la comunicación al servidor o ex servidor público del documento que contiene la imputación de cargos o el inicio del PAD emitido por el Órgano Instructor. Este documento debe especificar los cargos imputados, así como los documentos que los respaldan, entre otros elementos. El acto o resolución de inicio sigue el formato que se detalla en el Anexo D.
  - La notificación del acto o resolución de inicio se lleva a cabo en un plazo de tres (3) días hábiles, contados a partir del día siguiente de su emisión.
  - El acto o resolución de inicio no puede ser impugnado.
  - En lo que respecta a las notificaciones, en situaciones no contempladas en la presente directiva, se aplica de manera supletoria la Ley de Procedimiento Administrativo General (LPAG).
- La etapa instructiva
  - La presentación de los descargos debe realizarse en un lapso de cinco (5) días hábiles, según lo estipulado en el artículo 111 del Reglamento. En caso de requerir una prórroga, esta solicitud se debe presentar dentro de dicho plazo. En ausencia de la solicitud de prórroga, el Órgano Instructor continúa con el proceso hasta la emisión de su informe.
  - Si se solicita una prórroga, corresponde al Órgano Instructor evaluarla y, siguiendo el principio de razonabilidad, otorgar el



plazo que considere necesario para que el imputado ejerza su derecho de defensa. En caso de que el Órgano Instructor no se pronuncie en un plazo de dos (2) días hábiles, se entenderá que la prórroga ha sido concedida por un periodo adicional de cinco (5) días hábiles, contados a partir del día siguiente al vencimiento del plazo inicial.

- La fase instructiva concluye con la recepción, por parte del Órgano Sancionador, del informe descrito en el artículo 114 del Reglamento, elaborado por el Órgano Instructor (véase Anexo E). Dicho informe se fundamenta en el análisis e investigaciones realizadas por el Órgano Instructor, de acuerdo con lo establecido en el tercer párrafo del literal a) del artículo 106 del Reglamento. En el caso de la amonestación escrita, cuando el Órgano Instructor y Sancionador recae en el jefe inmediato, el procedimiento se completa con la emisión del informe mencionado anteriormente. Posteriormente, este informe se envía, según se indica en el numeral 17.3 de esta directiva, al Jefe de Recursos Humanos o su equivalente, para que oficialice la sanción, en caso de ser necesario.
- La etapa sancionadora
  - Informe Oral: Una vez que el Órgano Sancionador recibe el informe del Órgano Instructor, notifica al servidor o ex servidor civil en un plazo máximo de dos (2) días hábiles. Esto permite al afectado solicitar, en caso de considerarlo necesario, un informe oral ante el Órgano Sancionador. La petición para



- un informe oral debe presentarse en un periodo de tres (3) días hábiles a partir de la notificación al servidor o ex servidor civil.
- El Órgano Sancionador atiende la solicitud indicando el lugar, fecha y hora, conforme a lo establecido en el artículo 112 del Reglamento. Es importante tener en cuenta que el plazo para emitir un pronunciamiento sobre la comisión de la falta es de diez (10) días hábiles, los cuales pueden ser prorrogados por un periodo igualmente sustentado.
  - En el caso del procedimiento de sanción de amonestación escrita, la solicitud para un informe oral se presenta conjuntamente con el escrito de descargos. La realización del informe oral tiene lugar después de la presentación de los descargos, en un plazo de tres (03) días hábiles. Posteriormente, el jefe inmediato emite el informe final en los diez (10) días hábiles subsiguientes, los cuales pueden ser prorrogados por un periodo igualmente justificado. Finalmente, el jefe inmediato remite el informe final al Jefe de Recursos Humanos para la oficialización de la sanción o las acciones correspondientes.
- Inclusión en el expediente personal
    - Las medidas disciplinarias de amonestación escrita, suspensión sin disfrute de compensaciones y destitución se incorporan al expediente personal. Las amonestaciones verbales no quedan registradas en el expediente del servidor civil, ya que se



consideran información confidencial de acuerdo con lo estipulado en la Ley del Servicio Civil (LSC).

- Oficialización de la medida disciplinaria
  - La medida disciplinaria se considera oficializada al ser comunicada al servidor o ex servidor civil, según lo establecido en el artículo 93 del Reglamento y los artículos 89 y 90 de la Ley del Servicio Civil (LSC). En el caso específico de la amonestación escrita, cuando el jefe inmediato funge como Órgano Instructor y Sancionador, una vez que se ha determinado la sanción, este debe informar al Jefe de Recursos Humanos o a la persona designada, para que la sanción sea notificada al servidor o ex servidor civil involucrado. En situaciones de suspensión y destitución, la responsabilidad de oficializar la sanción o emitir el acto de sanción recae en el mismo Órgano Sancionador.
  - La Secretaría Técnica se encarga de realizar la notificación de los actos de oficialización de la sanción.

#### **2.2.5.1. Características del procedimiento administrativo**

Según Aguila (2007), el procedimiento administrativo y sus características se pueden resumir de la siguiente manera:

- Se basa en la simplificación, la rapidez, la eficiencia, la imparcialidad y la simplicidad de sus trámites.
- Debe ser documentado, es decir, el administrado debe presentar su solicitud por escrito, acompañada de un comprobante, a menos que



de manera excepcional se permita la presentación oral, la cual debe ser posteriormente confirmada por escrito en el menor tiempo posible.

- Busca la economía procesal, con el objetivo de ahorrar tiempo, dinero y esfuerzo, para llegar a una decisión final oportuna y justa.
- Se enfoca en determinar la verdad material, realizando todas las acciones necesarias para esclarecer los hechos relacionados con la solicitud del administrado.
- La iniciativa puede surgir tanto de parte del administrado como de oficio por parte de la autoridad.
- Garantiza el derecho de defensa en todas las etapas administrativas, con responsabilidad personal y administrativa por cualquier actuación irregular o contraria a la ley.
- Prioriza el interés público sobre el interés privado y puede ser iniciado de oficio por la autoridad.
- Es intuitivo, ya que busca proteger y guiar al solicitante o reclamante.
- En general, no requiere la intervención de un abogado, a menos que se presente un recurso.
- La presentación de pruebas está sujeta a limitaciones, incluyendo evidencia instrumental, pericial e inspección.
- Tiene carácter público, lo que significa que los expedientes deben estar disponibles para los interesados.



Es importante destacar que estas características son esenciales para comprender el funcionamiento del procedimiento administrativo según Aguila (2007).

#### **2.2.5.2. Procedimiento administrativo disciplinario**

Al respecto , el autor Alarcon (1997) los Procedimiento Administrativo Disciplinario es la variante de Jos tantos procedimientos administrativos que existen en el campo del Derecho Administrativo, los cuales se encuentran regulados en la Administración Pública.

Desde otro ámbito , Denegri (2010) sostiene que el derecho disciplinario es de carácter administrativo y represivo, dado que su propósito es aplicar una sanción y, por lo tanto, guarda directa relación con el derecho penal. No obstante, posteriormente reconoce que el proceso de gestión administrativa opera de manera independiente con respecto al derecho penal.

Quispe (2013), “es una serie de actuaciones concatenadas que tiene por fin determinar la existencia de faltas al servicio e incumplimientos de los deberes por parte de los servidores públicos” sostiene en lo posterior que es una "acción administrativa que se origina en la facultad punitiva (iuspuniendi) y en la capacidad sancionadora disciplinaria del Estado en relación con los funcionarios públicos, quienes participan en el proceso en calidad de sujetos pasivos” (p. 50).

Por lo tanto el Procedimiento Administrativo Disciplinario, se ayuda en dos fases o etapas: la indagatoria y la comprobatoria, sin embargo, algunos tratadistas estiman que la etapa indagatoria no es parte



formal del procedimiento, por siguiente: del resultado de dichas investigaciones no necesariamente se concluye en la incoación de un procedimiento, por que al momento de citarse al presunto responsable, es deber de la autoridad correspondiente hacerle saber la responsabilidad que se le imputa, ya que sí no se cuenta con toda la información y documentación que acredite tal irregularidad, resultaría violatorio de garantías individuales iniciar un procedimiento en el que se aduzcan elementos que posteriormente fueron integrados, salvo el caso que se trate de hechos supervenientes o se adviertan elementos que impliquen nuevas responsabilidades, en cuyo supuesto se podrá disponer de nuevas investigaciones y citar a otras audiencias (Ventura, 2015).

El Tribunal Constitucional ha argumentado de manera justificada en múltiples ocasiones, a través de sus sentencias, que el poder disciplinario es el recurso que la administración utiliza para garantizar que sus funcionarios cumplan con sus responsabilidades laborales específicas. No obstante, es importante recordar que las sanciones más severas solo pueden ser impuestas siguiendo un proceso legal adecuado, que incluye elementos como el derecho a la defensa, la participación de múltiples partes y una explicación fundamentada en la resolución, entre otros aspectos.

Al respecto Mory (2002) Las personas que trabajan en la administración tienen derechos y responsabilidades que deben cumplir. Si no cumplen con estas responsabilidades, esto puede afectar negativamente las relaciones laborales y generar malestar entre los miembros de la organización. Cualquier acto de indisciplina perjudica el orden



institucional, daña las relaciones de jerarquía y daña la imagen de la organización ante la sociedad. Por lo tanto, es fundamental que las instituciones gubernamentales establezcan normas para regular el comportamiento laboral y sancionar conductas irregulares, a través de un proceso administrativo en el cual la persona acusada tenga la oportunidad de presentar sus argumentos en su defensa y sea escuchada adecuadamente.

En consecuencia, todos los actos administrativos deben cumplir con las normas y principios establecidos en los manuales de cada entidad pública y privada. Cuando estas normas y principios son violados, especialmente en el caso de las instituciones públicas como el sector educativo, se inicia un proceso administrativo disciplinario. Este proceso es una prerrogativa de la administración pública, ejercida por diversas instituciones estatales, como ministerios, direcciones regionales y sectoriales. Se trata de la aplicación del *iuspuniendi* estatal que, en lo relativo a las actuaciones administrativas, se caracteriza en la denominada potestad sancionadora de la Administración Pública (Perez, 2015).

En ese contexto , la potestad sancionadora atribuida a la Administración Pública encuentra sustento en la autotutela administrativa obligatoriedad de los actos administrativos sin la intervención de voluntades ajenas a la Administración Pública (Lopez, 1988) y, a su vez, en un imperativo de coerción asignado por ley para garantizar el cumplimiento de obligaciones que integran el ordenamiento jurídico administrativo y castigar su contravención de ser el caso (Santamaria, 2000).



### **2.2.5.3. ¿A quiénes comprende el Procedimiento Administrativo Disciplinario?**

Considerando que la carrera administrativa engloba a los funcionarios públicos que desempeñan sus labores de manera permanente según lo establecido por el Decreto Supremo N° 027-2003-PCM, emitido el 11 de marzo de 2003, es necesario aclarar los aspectos relacionados con la prescripción según lo definido en el artículo 173 del Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa. Esto se establece de la siguiente manera:

Artículo 1°: Se establece que en el caso de una transferencia de responsabilidades para la realización de procedimientos administrativos disciplinarios hacia otra entidad o departamento administrativo debido a razones organizativas, y siempre que dicha transferencia ocurra previamente a la emisión de la Resolución que da inicio al proceso correspondiente, el plazo de prescripción mencionado en el artículo 173° del Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, aprobado por el Decreto Supremo N° 005-90-PCM, se detendrá desde el momento en que la autoridad que cede la competencia la pierde hasta que la nueva autoridad reciba la documentación relacionada con la falta disciplinaria sobre la cual asume la competencia.

En este contexto, los principales actores del Procedimiento Administrativo Disciplinario son los funcionarios públicos que integran la administración pública y que incurrir en faltas de naturaleza disciplinaria. Esta categoría no incluye a los empleados de las Empresas del Estado, sin



importar su estructura legal, ni a los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional, quienes cuentan con legislación propia. Tampoco se rigen por esta normativa los miembros del Magisterio Nacional, regidos por la Ley del Magisterio (Ley N° 24029 del 14 de diciembre de 1984, modificada por la Ley N° 25212 de 1990), ni los Profesionales de la Salud (Leyes N° 23536 y 23728 de 1982 y 1983, respectivamente). Asimismo, los Magistrados del Poder Judicial, encargados de administrar justicia, están sujetos a la Ley Orgánica del Poder Judicial (Decreto Legislativo N° 767 del 29 de noviembre de 1991 y el Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por el Decreto Supremo N° 017-93-JUS del 28 de mayo de 1993). Finalmente, los miembros del Servicio Diplomático y los funcionarios electos también quedan excluidos de esta regulación.

## **2.2.6. Marco doctrinal**

### **2.2.6.1. La administración pública en la doctrina nacional**

Conforme a la doctrina se puede recordar que una definición de “Administración Pública”, entendida esta como "... aquella organización que el Estado utiliza para canalizar adecuadamente demandas sociales y satisfacerlas, a través de la transformación de recursos públicos en acciones modificadoras de la realidad, mediante la producción de bienes, servicios y regulaciones (Cervantes, 2003)

Este concepto de administración pública nos muestra lo diverso que es esta "organización", en el sentido de que incluye en su seno diferentes espacios y especialistas que se ocupan específicamente de una



tarea, y que su interdependencia hace muy difícil establecer que se debe reformar y que no, y por ende realizar una reforma administrativa no es tarea de unos pocos, sino que abarca a todo el conjunto de ella y también a la sociedad como destino final de los "output" que ella produce”.

Por último, En la teoría se establece que la Administración Pública se define como la parte fundamental de la actividad ejecutiva del gobierno y abarca las labores de gestión que el responsable de la misma realiza con respecto a los activos del Estado, con el propósito de proporcionar de manera constante y directa los recursos necesarios para satisfacer las necesidades públicas y promover el bienestar general. Esta atribución se centra en la prestación de un servicio público y se encuentra sujeta a un marco legal especializado que regula su ejercicio, materializándose a través de la emisión y ejecución de actos administrativos específicos.

#### **2.2.6.2. La administración pública en la legislación peruana**

En la actualidad, dentro del ámbito del Derecho Administrativo, se argumenta en la teoría que, al ejercer sus funciones administrativas, la Administración Pública debe hacerlo de acuerdo con las formas jurídicas que le están permitidas. Estas formas comprenden reglamentos, actos administrativos, contratos administrativos, actos de la administración y, por último, los hechos administrativos. Dichas expresiones de la administración pública pueden ser llevadas a cabo por diversas entidades, ya sean organismos, órganos o personas actuando en representación de la administración, ya sea que pertenezcan a entidades estatales o privadas.



A pesar de que estas explicaciones técnicas pueden parecer claras en teoría, en la práctica y, especialmente, en la legislación en vigor, a menudo se observa una confusión conceptual considerable. Esto podría deberse a cambios en la legislación y decisiones políticas adoptadas por los gobiernos en diferentes momentos.

Si analizamos la legislación peruana para definir el concepto de "Administración Pública", podemos mencionar los siguientes dispositivos como referencia.

- El Decreto Supremo N° 006-67-SC.
- La Ley N° 25035.
- El Decreto Legislativo N° 757.
- El Decreto Ley N° 26111 (D.S. N° 02-94-JUS).
- La Ley N° 27444.

### **2.2.6.3. El Decreto Supremo N° 006-67-SC**

Conocido como el Reglamento de Normas de Procedimientos Administrativos, consideraba como administración Pública únicamente al Poder Ejecutivo (Presidencia, Consejo de Ministros y Ministerios); a las entidades del subsector público independiente incluidas las empresas estatales y, por último, a los gobiernos locales representados por los regionales.

Podemos observar que la noción de Administración Pública se limita a mencionar únicamente al ámbito gubernamental, dejando fuera al sector privado, que también desempeñaba tareas administrativas a través de sus entidades, instituciones y personas jurídicas. Sin embargo, la



decisión política de si ejercían o no funciones administrativas condujo a su exclusión

#### **2.2.6.4. La Ley N° 25035**

También conocida como la Ley de Simplificación Administrativa, esta legislación amplía de manera significativa la definición de Administración Pública. "Engloba a los Poderes Legislativo, Judicial y Ejecutivo, así como a las dependencias de este último, las entidades, instituciones u órganos con autonomía constitucional, las instituciones públicas descentralizadas, las empresas de Derecho Público, los Gobiernos Regionales, los Gobiernos Locales, los Organismos Descentralizados Autónomos y, en términos generales, a las entidades de Derecho Público del Estado que ejerzan funciones administrativas. Se observa que esta regulación excluye a las entidades no estatales, una exclusión que surge debido a una interpretación insatisfactoria del concepto de Administración Pública".

#### **2.2.6.5. El Decreto Legislativo N° 757**

La Ley Marco para el Fomento de la Inversión Privada identifica como entidades de la Administración Pública a los ministerios, instituciones y organismos públicos, así como a otras entidades de carácter público, independientemente de si están vinculadas al Gobierno Central, Gobiernos Regionales o Municipales. Sin embargo, es evidente que se sigue dejando de lado al sector no estatal, que también desempeña labores administrativas



#### **2.2.6.6. El Decreto Ley N° 26211**

Se elevó el Reglamento de Normas Generales de Procedimientos Administrativos a la categoría de Ley, lo que significó que el Poder Ejecutivo ya no tenía la capacidad de modificarlo mediante regulaciones administrativas. En cambio, cualquier modificación requería la emisión de una norma con el estatus de Ley. Luego, se emitió el Decreto Supremo N° 02-94-JUS, que aprobó el Texto Único de la Ley de Normas Generales de Procedimientos Administrativos. En este documento, se adoptó un enfoque más amplio de la Administración Pública, en línea con la doctrina administrativa. Ahora, la Administración Pública abarca no solo las entidades del sector estatal, sino también otras instituciones, ya sean públicas o privadas, que brinden servicios públicos, incluyendo las universidades. Esta inclusión del sector no estatal era inimaginable en años anteriores.

#### **2.2.6.7. La Ley N° 27444**

La Ley del Procedimiento Administrativo General es la normativa actual que regula los procesos administrativos en el país, y según Espinoza (2001), esta ley posee una orientación didáctica y pedagógica. En este sentido, señala que en ocasiones su redacción se asemeja más a un manual de Derecho Administrativo, ya que su evidente preocupación por proporcionar a la Administración y a los administrados diversos elementos e información destinados a facilitar la interpretación completa de sus disposiciones ha llevado a incluir explicaciones detalladas sobre varios temas, así como una extensa lista de conceptos que, en la mayoría de las



normativas del Derecho Comparado, no se encuentran expresamente definidos, ya que se presuponen conocidos.

Al analizar el contenido del Artículo I del Título Preliminar de la Ley del Procedimiento Administrativo General, se observa que en el contexto de esta normativa, se define como "entidad" o "entidades" de la Administración Pública a diversas instituciones, como el Poder Ejecutivo, que abarca a los Ministerios y Organismos Públicos Descentralizados; el Poder Legislativo; el Poder Judicial; los Gobiernos Regionales y Locales; así como los Organismos a los cuales la Constitución Política del Perú y las leyes les confieren autonomía. También se incorporan otras entidades y organismos, así como proyectos y programas del Estado, que llevan a cabo actividades en virtud de sus facultades administrativas y, por lo tanto, se consideran sujetos a las normas generales de derecho público, a menos que una Ley expresa las vincule a otro régimen. Por último, se mencionan las personas jurídicas que operan bajo el ámbito privado y que brindan servicios públicos o ejercen funciones administrativas mediante concesiones, delegaciones o autorizaciones del Estado, de acuerdo con la regulación aplicable en la materia.

Podemos observar que, en este contexto, se sigue la tendencia de incluir en el ámbito de la Administración Pública no solo a las entidades gubernamentales, sino también a los actores privados, especialmente cuando están involucrados en la prestación de servicios públicos o desempeñan una función administrativa. Por lo tanto, en la realidad práctica "...no sólo existe Administración Pública en el Poder Ejecutivo, sino en gran parte del Estado e incluso en entes privados que desempeñan



funciones administrativas por habilitación del Estado. Del latín "administrare", que significa servir, o de "ad manustrahere" que alude a la idea de manejar o gestionar" (Faura, 2005).

Es pertinente citar a Morón (2003), quien manifiesta sobre este tema que "No se trata de un concepto unitario de lo que se conceptúa como Administración Pública aplicable a todos los ámbitos normativos e incluso para todo el ámbito del Derecho Público. Este conjunto de definiciones no se contraponen ni anula los significados del término Administración Pública que han sido establecidos con propósitos presupuestarios, de contratación pública o en el ámbito del régimen laboral público. Su finalidad es exclusivamente proporcionar un concepto para identificar a qué entidades serán aplicables las normativas de esta Ley.

En resumen, podemos observar que el concepto de Administración Pública ya no está limitado únicamente al ámbito gubernamental, ya que se ha mejorado su regulación normativa y se ha alineado más con la teoría. Esto resultará en un mayor beneficio para quienes son gestionados por esta administración.

## **2.2.7. Derecho Comparado**

### **2.2.7.1. La Administración Pública en la Doctrina Italiana**

En la actualidad, en Italia se está llevando a cabo un proceso de amplia privatización del empleo público. Sin embargo, este fenómeno no es completamente nuevo. Antes de la unificación política de Italia, el empleo público se consideraba de naturaleza privada y no se distinguía de otros empleos. Hoy en día, la tendencia es similar, ya que se está



eliminando la tradicional separación entre empleo público y privado, que era una característica del Estado de derecho liberal.

La función pública en Italia ha sido fuertemente influenciada por su complejo desarrollo histórico. La creación del Estado italiano no ocurrió hasta el siglo pasado, debido a numerosas luchas políticas en las que participaron la Iglesia y las potencias europeas. Estas experiencias con fuerzas extranjeras dificultaron la unificación y moldearon el desarrollo del sistema legal. Esto explica en parte por qué la función pública italiana es extensa e importante en el ámbito laboral, pero nunca ha ocupado una posición social y política constitucional equivalente a la de otros países europeos.

Antes de la unificación italiana, en la monarquía limitada, existía empleo privado que estaba directamente vinculado al monarca. Hacia 1860, los empleados públicos comenzaron a reconocer su importancia y surgió una mentalidad burocrática. Se promulgaron las primeras leyes sobre empleo público con principios "revolucionarios" para esa época, como la estabilidad laboral, la asistencia médica y las pensiones.

En ese período, los empleados públicos disfrutaban de un estatus privilegiado en comparación con los trabajadores privados, quienes buscaban equipararse a su situación. Con la introducción de la negociación colectiva bajo el régimen corporativo, los trabajadores privados lograron mejoras significativas en sus condiciones laborales. Luego, fueron los empleados públicos quienes buscaron equipararse a los trabajadores del sector privado. Hace un siglo, la situación legal de los empleados públicos



era de naturaleza privada, pero con el tiempo, tanto los empleados públicos como los privados alternaron en la búsqueda de ventajas de sus respectivas condiciones laborales.

El abandono del modelo de Estado patrimonial fue influenciado por razones políticas específicas, al igual que en la actualidad podría haber razones político-sociales que justifiquen el alejamiento del tradicional modelo funcional basado en la "relación especial de sujeción". Esta es una lección importante de la historia y un aspecto fundamental de la tesis.

Con el establecimiento del Estado de derecho, la implementación del Estatuto Albertino y la promulgación de la Ley de 1853, la dinámica del empleo público experimentó una transformación hacia una burocracia impersonal e imparcial. Los funcionarios se organizaron como un cuerpo con un estatus distintivo. No obstante, durante el período del Estado patrimonial, los jueces y los militares estaban sujetos a regulaciones diferentes en comparación con otros trabajadores al servicio del monarca. En el contexto del Estado liberal, caracterizado por una actividad económica limitada, la función pública estaba mayormente conformada por funcionarios administrativos con conocimientos legales que estaban capacitados para aplicar las leyes. Inicialmente, este personal administrativo tenía un régimen diferente al del personal auxiliar y técnico, pero con el tiempo, este último grupo presionó para obtener las mismas garantías de estabilidad y desarrollo profesional. Estas garantías solían ser mejores que las condiciones de los trabajadores privados en ese momento.



Hoy en día, Italia ha avanzado hacia la laboralización del empleo público. Esto no es una novedad, como se mencionó anteriormente, y en términos generales, no es criticable. Este cambio responde a objetivos político-sociales específicos. El Decreto legislativo de 3 de febrero de 1993 convirtió en laborales a la mayoría de los empleados públicos, y solo algunos cuerpos especiales y los dirigentes generales mantienen un estatus de funcionarios públicos. Los dirigentes generales son responsables de la gestión administrativa, técnica y financiera, y tienen competencia para tomar decisiones con efectos externos. La laboralización abarca a todo el personal de las administraciones territoriales, regionales y locales, así como a los entes institucionales y la administración central. Funcionarios con cualificación directiva o personal externo a la administración, vinculado por contratos de derecho privado de hasta cinco años, renovables una sola vez, pueden ocupar puestos de alta dirección.

Informa Ruiz (2001) que “esta reforma no hace sino reflejar la concepción según la cual no existen rasgos distintivos entre la relación de empleo con la Administración y la relación de empleo privado que expuso en su conocido Informe, en el que postuló la privatización de las relaciones laborales con el Estado cuando no estuvieran vinculadas al ejercicio del poder público, conservando, como relación estatutaria, las de aquellos a quienes tal ejercicio les estuviera confiado, es decir, los directivos o dirigentes.

Esta transformación profunda puede atribuirse en parte a circunstancias históricas particulares, como la ausencia de un Estado nacional centralizado durante un largo período en la historia. Sin embargo,



también existen otras causas, como los considerables déficits fiscales, la crisis económica, la creencia en que la privatización podría mejorar la eficiencia y la crítica pública hacia la burocracia, junto con una evaluación crítica del sistema italiano.

#### **2.2.7.2. La administración pública en la doctrina Francesa**

Este sistema francés ilustra claramente la interconexión entre la función pública y la concepción del Estado. La función pública no se considera como un concepto preestablecido, sino que se ve influida por diversos elementos políticos y sociales. En sociedades donde el Estado se percibe como una "puissance publique" dominante, las relaciones entre el Estado y sus funcionarios tienden a ser desiguales.

A principios del siglo XIX, el sistema de función pública en Francia estaba fuertemente marcado por el principio de jerarquía. Los funcionarios superiores ejercían autoridad sobre los subalternos y los ciudadanos sin restricciones ni supervisión. Los funcionarios de rangos inferiores no tenían acceso a los niveles y cuerpos de élite, lo que generaba notables disparidades en términos de estatus social y remuneración. La promoción en la carrera pública no era un derecho, ya que los nombramientos dependían de la discreción del gobierno. Excepto en los casos de jueces y militares, no existía un proceso de indemnización en caso de despido.

Este sistema jerárquico, que se asemejaba a la estructura del ejército, demandaba disciplina, obediencia, lealtad y conformidad. En ese contexto, a principios del siglo XIX, este sistema contrastaba con el



régimen político autoritario, centralizador y absolutista liderado por Napoleón, que era una amalgama de las tradiciones del Antiguo Régimen y los valores de la Revolución.

### **2.2.8. Gobierno Regional**

La legitimidad y la base legal de los Gobiernos Regionales se derivan del respaldo de la población. Estos entes son considerados personas jurídicas de derecho público y gozan de autonomía en cuestiones políticas, económicas y administrativas dentro de su ámbito de competencia. Además, cuentan con un presupuesto propio para su gestión económica y financiera.

La principal misión de los gobiernos regionales es impulsar el desarrollo integral y sostenible de su región, estimulando tanto la inversión pública como la privada, así como la generación de empleo. También tienen la responsabilidad de asegurar que los derechos de sus ciudadanos se ejerzan plenamente y que se promueva la igualdad de oportunidades, todo ello en consonancia con los planes y programas de desarrollo nacionales, regionales y locales.

La función principal de los gobiernos regionales es coordinar y supervisar la gestión pública en su región, de acuerdo con sus competencias exclusivas, compartidas y delegadas. Esto se hace dentro del marco de las políticas nacionales y sectoriales, con el objetivo de contribuir al desarrollo completo y sostenible de la región.

El desarrollo regional implica la implementación efectiva y coherente de políticas y herramientas que abarcan aspectos económicos, sociales, demográficos, culturales y ambientales. Esto se logra a través de la ejecución de planes, programas y proyectos diseñados para crear condiciones que permitan el



crecimiento económico en armonía con la evolución de la población, el desarrollo social equitativo y la preservación de los recursos naturales y el medio ambiente en la región. Además, se busca garantizar la plena igualdad de oportunidades y el ejercicio de los derechos de hombres y mujeres. (Ley Orgánica de Gobiernos Regionales LEY N° 27867)

### **2.2.9. Conocimiento**

Alavi y Leidner (2003:19) describen el conocimiento como la información que una persona alberga en su mente, siendo esta información de naturaleza personal y subjetiva. Esta información puede relacionarse con hechos, procedimientos, conceptos, interpretaciones, ideas, observaciones, juicios y elementos, los cuales pueden o no resultar útiles, precisos o susceptibles de ser organizados.

Desde una perspectiva filosófica sobre la definición del conocimiento, se considera que este puede adoptar dos formas: tácito y explícito (según Polanyi, 1966, como citado por Nonaka y Takeuchi, 1999). El conocimiento tácito es difícil de expresar mediante lenguaje formal, ya que se basa en la experiencia personal e involucra factores intangibles como creencias personales, perspectivas individuales y valores. En contraste, el conocimiento explícito se puede comunicar mediante lenguaje formal, incluyendo declaraciones gramaticales, expresiones matemáticas, especificaciones, manuales, entre otros, y puede transmitirse fácilmente de una persona a otra, siendo una característica destacada en la tradición filosófica occidental.

Nonaka y Takeuchi (1999:65) subrayan la importancia de distinguir entre estos dos tipos de conocimiento como clave para entender las diferencias en cómo



occidentales y japoneses abordan el conocimiento. Argumentan que las empresas japonesas han tenido éxito gracias a su capacidad para crear conocimiento organizacional, que definen como la habilidad de una empresa para generar nuevos conocimientos, compartirlos entre los miembros de la organización y convertirlos en productos, servicios y sistemas. Además, enfatizan que la capacidad de crear conocimiento organizacional es esencial para la innovación continua y consideran que la principal fortaleza de las empresas japonesas radica en su habilidad para gestionar el conocimiento tácito y convertirlo en conocimiento explícito.

En la Revista Economía y Empresa titulada "Concepto, tipos y dimensiones del conocimiento: configuración del conocimiento estratégico" (Segarra y Llusar, 2005), se citan a varios autores. Nonaka y Takeuchi (1995) distinguen dos concepciones del conocimiento. Por un lado, la epistemología occidental tradicional lo concibe como algo estático y formal, centrado en la verdad como atributo esencial, y enfatiza su naturaleza abstracta, estática y no humana, expresada en proposiciones y lógica formal. Por otro lado, Nonaka y Takeuchi (1995) adoptan una concepción que ve al conocimiento como un proceso humano dinámico de justificación de creencias personales en busca de la verdad, resaltando su naturaleza activa y subjetiva, arraigada en compromisos y creencias basadas en valores individuales.

Por su parte, Brown y Duguid (1998) sostienen que el conocimiento no es exclusiva propiedad de individuos, sino que gran parte del mismo se produce y mantiene de manera colectiva. Argumentan que el conocimiento se genera con facilidad cuando las personas trabajan juntas, lo que llaman comunidades de práctica. Estas comunidades desarrollan una comprensión compartida sobre lo que



hacen, cómo lo hacen y cómo se relaciona con las prácticas de otras comunidades de práctica.

Teece (1998) respalda la idea de que el conocimiento existe en diversos depósitos individuales y colectivos, adoptando diversas formas. Sostiene que esta diversidad de formas y depósitos permite a las empresas desarrollar diferentes capacidades. Aunque el conocimiento tiene raíces en la experiencia y habilidades individuales, las empresas proporcionan una estructura social y asignación de recursos que permite que el conocimiento se transforme en capacidades.



## CAPITULO III

### MATERIALES Y METODOS

#### 3.1. DISEÑO Y TIPO DE INVESTIGACIÓN

##### Diseño de Investigación

La presente investigación es DESCRIPTIVO – CORRELACIONAL, dichos estudios buscarán indicios, o hechos no investigados por lo común y correlacionar por lo que se da a conocer los hechos y fenómenos que se suscitan en una unidad de estudio.

Este estudio se clasifica como no experimental, ya que involucra dos variables cuantitativas y utiliza hipótesis de investigación multivariadas para explicar la relación entre ellas. Esto se debe a que se buscará determinar la relación entre el conocimiento de Normas Legales Administrativas y los Procesos Administrativos Disciplinarios.

Hernández, (2003) refiere que “La **Investigación Correlacional**, es un tipo de estudio que tiene como propósito evaluar la relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables (en un contexto en particular). ... Tales correlaciones se expresan en hipótesis sometidas a prueba”

#### 3.2. OBJETO DE INVESTIGACIÓN

El objeto de la investigación está dado por el Conocimiento de Normas Legales Administrativas y los Procesos Administrativos Disciplinarios en el Gobierno Regional Puno en el año 2020



### 3.3. POBLACIÓN

El universo del presente trabajo de investigación estará constituido específicamente por los Procesos Administrativos disciplinarios concluidos registrados en el PAD – Oficina de Recursos Humanos, del Gobierno Regional Puno que consta de 21 servidores públicos.

### 3.4. MUESTRA

La muestra estará Constituida los Procesos Administrativos disciplinarios concluidos registrados en el PAD – Oficina de Recursos Humanos, del Gobierno Regional Puno que consta de 21 servidores públicos.

**Tabla 1**

*Muestra de participantes en Procesos Administrativos disciplinarios-2020 GORE Puno*

Descripción	Observaciones	F	%
D.L.	D.L. 276	17	80.95
	D.L. 1057	4	19.05
Años de Servicio GORE PUNO	De 1 a 3	9	42.86
	De 4 a 6	6	28.57
	De 7 a más	6	28.57
Nombrado/ Contratado	Nombrado/ Indeterminado	16	76.19
	Contratado	5	23.81

Datos, Personales, 2020



### **3.5. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN**

La presente investigación tiene como método el CORRELACIONAL , teniendo en cuenta que se evaluara el nivel de conocimientos de la norma y los procesos administrativos disciplinarios concluidos en el Gobierno Regional Puno 2020.

### **3.6. PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN Y CONTRASTACIÓN DE DATOS**

#### **3.6.1. Recolección de datos**

Para la recolección de los datos se elaboró un cuestionario sobre los conocimientos la norma del Procedimiento Administrativo Disciplinario, así mismo se coordinó con la oficina del PAD –RRHH , para que nos brinde información sobre los datos de los procesos concluidos el año 2020 del Gobierno Regional Puno.

Técnica de la Encuesta.

#### **3.6.2. Procedimiento para la recolección de datos**

#### **INSTRUMENTOS**

Por las características de las técnicas a utilizarse, cada una de ellas precisa determinados instrumentos. Se empleó los siguientes:

- Encuesta de Conocimiento de Normas legales Administrativas: El instrumento es estructurado de forma lógica en 12 ítem, considerando los indicadores de la investigación, con alternativas múltiples sobre conocimientos (Alto Conocimiento; Regular Conocimiento y Bajo conocimiento) Esta encuesta es Valida tomando en cuenta la experticia



de tres (03) Expertos (anexo), tanto en el área del tema de la presente investigación de tesis, como en el área metodológica.

- Esta con una confiabilidad de 0.893. Aplicando un pre y postest a 15 personas; en esta muestra piloto participaron servidores del gobierno regional, de selección intencional no aleatoria llegando a los resultados expuestos en la Tabla N° 2. e instrumento es confiable, siendo que pasó el análisis estadístico de Alfa de Cronbach

**Tabla 2**

*Nivel de Confiabilidad del instrumento Encuesta de Conocimientos de Normas Legales Administrativas*

<b>Confiabilidad del Instrumento.</b>			
		<b>N</b>	<b>%</b>
<b>CASOS</b>	Validos	15	100
	Excluidos	0	0
	Total	15	20
	Número de Elementos	12	100
	Estadística de Confiabilidad de Alfa de Crombach	0.893	

Elaboración: Propia, 2021

La confiabilidad estadística de logró determinar mediante el Coeficiente estadístico del Alfa de Crombach que es de 0,893 lo que nos indica la



confiabilidad de consistencia del instrumento aplicado para evaluar el nivel de conocimiento de normas legales administrativas inmersas en procesos administrativos disciplinarios donde cada uno de los ítems aplicado en la investigación es confiable, según el estadístico de prueba que representa el 89% de fiabilidad del instrumento, siendo Alta su fiabilidad.

- **Apuntes de Recolección de Datos de la Oficina del PAD-RRHH**

Donde se completó la información referida a las personas que están inmersas en procesos administrativos disciplinarios durante el año 2020, así como la conclusión de sus procedimientos disciplinarios. Que por razones académicas y de respeto a los servidores que laboran en el Gobierno Regional de Puno no se consignaron los nombres de los encuestados.

Estadística de Confiabilidad de Alfa de Crombach 0.893

Elaboración: Propia, 2021

La confiabilidad estadística se logró determinar mediante el Coeficiente estadístico del Alfa de Crombach que es de 0,893 lo que nos indica la confiabilidad de consistencia del instrumento aplicado para evaluar el nivel de conocimiento de normas legales administrativas inmersas en procesos administrativos disciplinarios donde cada uno de los ítems aplicado en la investigación es confiable, según el estadístico de prueba que representa el 89% de fiabilidad del instrumento, siendo Alta su fiabilidad.

**Apuntes de Recolección de Datos de la Oficina del PAD-RRHH**

Donde se completó la información referida a las personas que están inmersas en procesos administrativos disciplinarios durante el año 2020, así como



la conclusión de sus procedimientos disciplinarios. Que por razones académicas y de respeto a los servidores que laboran en el Gobierno Regional de Puno no se consignaron los nombres de los encuestados.

### **3.6.3. Procesamiento de datos**

Se llevaron a cabo el procesamiento de los informes objeto de investigación, considerando las características distintivas, el conocimiento de la normativa del Procedimiento Administrativo Disciplinario y los procedimientos concluidos durante el año 2020 en el Gobierno Regional de Puno. Finalmente, se efectuó el análisis e interpretación articulada de las dos variables de investigación, estableciendo su conexión estructural y sistemática en relación con el conocimiento de la norma del Procedimiento Administrativo Disciplinario y los procesos concluidos durante el Procedimiento Administrativo Disciplinario en el Gobierno Regional de Puno en 2020. Asimismo, se estableció su relación con los objetivos y las hipótesis planteadas, utilizando el sentido lógico y el método estadístico de la R Pearson.

## **3.7. TÉCNICAS DE INTERPRETACIÓN DE DATOS**

Una vez que se han registrado los datos, se procedió a realizar el análisis de los mismos siguiendo el siguiente procedimiento:

- Distribución Porcentual de los Datos en Cuadros Estadísticos por Frecuencias:
  - Se llevó a cabo la elaboración de cuadros estadísticos que representan la distribución porcentual de los datos.



- Distribución de los Datos en Cuadros de Distribución de Frecuencias de Doble Entrada:
  - Además, se realizó una distribución de los datos en cuadros de doble entrada, los cuales son útiles para determinar los porcentajes en cada una de las categorías.
- Estadística Descriptiva:
  - Se aplicó el análisis estadístico descriptivo para obtener una comprensión más detallada de la información recopilada.

En esta investigación, se adopta el Método Deductivo y se emplearán otros procedimientos y técnicas necesarios del método científico, teniendo en cuenta la naturaleza específica de la investigación (Jurídica), que presenta sus propias particularidades.



## CAPITULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

**Tabla 3**

*Nivel de Conocimientos de normas legales administrativas que poseen los trabajadores del Gobierno Regional de Puno en el año 2020*

Normal legales administrativas que conllevan a un procedimiento administrativo Disciplinario.	ALTO		REGULAR		NADA		TOTAL	
	X	%	X	%	X	%	X	%
	18.5	88.1	2.3	11.0	0.2	0.9	21	100.0

El total de servidores participantes de la encuesta son 21 trabajadores del Gobierno Regional Puno; Así obtenemos que un 88.1 % de Servidores conocen las normas legales administrativas con alto conocimiento (Totalmente conocen), que conllevan a un procedimiento administrativo disciplinario. Los servidores públicos del Gobierno Regional de Puno en un 11.0 % conocen las normas legales administrativas con regular conocimiento, que conllevan a un procedimiento administrativo disciplinario. Y se evidencia que los servidores públicos del Gobierno Regional de Puno en un 0.9 % no conocen las normas legales administrativas, que conllevan a un procedimiento administrativo disciplinario.



**Tabla 4**

*Tipos de sanciones Administrativas Disciplinarias concluidas*

TIPOS	f	%
Llamada de atención	13	61.9
Suspensión	8	38.1
Destitución	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100.0</b>

En los tipos de sanciones Administrativas Disciplinarias concluidas la llamada de atención representa 61.9% siendo el mayor porcentaje; así como las de suspensión reflejan el 38.1% sanciones Administrativas Disciplinarias concluidas La destitución es 0%

**Tabla 5**

*Conocimientos de normas Legales Administrativas y procesos administrativos disciplinarios*

Normal administrativas conlleven procedimiento administrativo Disciplinario.	a	legales que un	Alto		Regular		Nada de		TOTAL	
			Conocimiento	Conocimiento	Conocimiento	Conocimiento	F	%		
			f	%	f	%	f	%	F	%



Resistencia al cumplimiento de órdenes de superiores	8	5.7	3	4.3	0		1	00.0
Incurrir en actos de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de sus superiores y compañeros de labor	5	1.4	5	3.8	1	.8	1	00.0
Negligencia en el desempeño de funciones	8	5.7	3	4.3	0	0	1	00.0
Utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros	0	5.2	1	8	0	0	1	00.0
Realizar actividades de proselitismo político durante la jornada de trabajo.	9	0.5	2	.5	0	0	1	00.0
El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.	1	00.0	0	.0	0	0		00.0

En la tabla N° 6 se observa la relación existente entre el nivel de conocimiento entre normas legales administrativas, y con los procesos administrativos disciplinarios que se concluyeron en el año 2020 en el Gobierno Regional Puno , así observamos que El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo implica que tiene 100 % de conocimiento en procesos administrativos disciplinarios .



## V. CONCLUSIONES

- En cuanto al objetivo general que es el de determinar la incidencia del nivel de conocimiento de las normas legales administrativas en los trabajadores del Gobierno Regional de Puno sobre los Procesos Administrativos Disciplinarios presentes en el año 2020, no se acepta la Hipótesis de Investigación más bien se acepta la hipótesis alterna que dice que el nivel de Conocimientos de normas legales administrativas presente en los trabajadores del Gobierno Regional de Puno, no está relacionado con la cantidad de Procesos Administrativos Disciplinarios.
- En los objetivos específicos en el que debemos precisar el nivel de conocimiento de normas legales administrativas que poseen los trabajadores del Gobierno Regional de Puno en el año 2020 se refleja El total de servidores inmersos en procesos Administrativos disciplinarios son 21 trabajadores del Gobierno Regional Puno.
- Los servidores públicos del Gobierno Regional de Puno en un 88.1 % conocen las normas legales administrativas con alto conocimiento, que conllevan a un procedimiento administrativo disciplinarios y los servidores públicos del Gobierno Regional de Puno en un 11.0 % conocen las normas legales administrativas con regular conocimiento, que conllevan a un procedimiento administrativo disciplinario.
- Se aprecia que En los tipos de sanciones Administrativas Disciplinarias concluidas la llamada de atención representa 61.9% siendo el mayor porcentaje. Las de suspensión reflejan el 38.1% sanciones Administrativas Disciplinarias concluidas



## VI. RECOMENDACIONES

- Ampliar la presente investigación utilizando otras variables, distantes al desconocimiento de normas legales, que nos lleven a entender las razones por las cuales los servidores públicos están inmersos en procesos administrativos disciplinarios y hasta de connotación penal
- Se realicen capacitaciones en el ámbito de valores, identificación con la institución y habilidades blandas.
- Ampliar la investigación con servidores públicos no inmersos con procesos administrativos disciplinarios.
- Se recomienda la creación de la Oficina de Integridad Institucional con la finalidad de crear e implementar políticas de integridad con sus respectivas disposiciones.
- La creación de correos personalizados institucionales para enviar la normatividad vigente como estrategia para internalizar el conocimiento repetitivamente y pueda ser puesto en la práctica



## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Acosta, M. (1991). *Teoría General del Derecho Administrativo*. México: Purrua.
- Aguila, C. (2007). *el abe del derecho administrativo*. Lima: San Marcos E.R.L.
- Alarcon, L. (1997). *El Procedimiento Administrativo Sancionador*. Mexico: Thomson
- Albornoz, J. (2011). *El Debido Proceso Administrativo y su Reconocimiento en los Procedimientos Disciplinarios de los órganos de la Administración del Estado Regidos por la Ley 18.834 sobre Estatuto Administrativo*. Santiago: Universidad de Chile
- Bruna, D., & Escobedo, E. (2018). *El principio de legalidad y tipicidad en el derecho disciplinario de los funcionarios públicos*. Chile: Universidad de Chile.  
Retrieved from [http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/146847/El-principio-de-legalidad-y-tipicidad-en-el-derecho-disciplinario-de-los-funcionarios-p%  
c3%bablicos.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/146847/El-principio-de-legalidad-y-tipicidad-en-el-derecho-disciplinario-de-los-funcionarios-p%c3%bablicos.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cabrera, C. (2005). *Lecciones de Procedimiento Administrativo*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Denegri, M. (2010). *Procesos administrativos disciplinarios por inconducta profesional y actos contrarios a la ética profesional de los abogados independientes del Ilustre Colegio de Abogados de Tacna en el año 2018*. Tacna: Universidad Privada de Tacna.
- Espinoza, E. (2001). *Comentarios al derecho administrativo*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín Arequipa.
- Faura, P. (2005). *Derecho Administrativo y Administración Pública*. Lima: Grijley.
- Flores, W. (2018). Estudio del debido procedimiento en los procesos administrativos disciplinarios respecto a los derechos de los administrados en la dirección regional de educación puno en el año 2014. *Revista Derech*, 157 - 180.
- Gonzales, E. (2014). *El Procedo Disciplinario en la Administración Pública*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.



- Huangal, W. (2019). *La Prueba en el Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Ley del Servicio Civil*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.  
Retrieved from <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/16369>.
- Lizarraga, V. (2013). *El régimen disciplinario en la función pública*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Lopez, F. (1988). Administración Pública. *Revista de Administración Pública*, 30 - 50.
- Martínez, A. y Ríos, F. (2006). *Revista de Epistemología de Ciencias Sociales- Gestión del conocimiento organizacional en el taylorismo y en la teoría de las relaciones humanas*. Recuperado de <https://www.revistaespacios.com/a05v26n02/05260242.html>
- Mestanza, J. (2014). Derecho a la defensa y el debido proceso en las sanciones impuestas a los trabajadores de la municipalidad provincial de Puno. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
- Moron, J. C. (2003). *Comentarios al Derecho Administrativo*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Morón, J. (2006). Los principios delimitadores de la Potestad Sancionadora de la Administración Pública en la Ley Peruana. Lima: s.e. Retrieved from [http://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/2271\\_los\\_pr](http://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/2271_los_pr)
- Mory, F. (2002). *El proceso administrativo disciplinario*. Lima: Rodhas.
- Paredes, D. (2013). *El debido proceso administrativo: análisis de los procedimientos sancionatorios de telecomunicaciones, sanitario y eléctrico*. Santiago: Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Romero, J. (2016). *El debido procedimiento en el proceso administrativo disciplinario*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo. Retrieved from <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/8132>
- Ruiz, A. (2001). *Manual de Derecho Administrativo*. Lima: Rhodas.
- Sagastegui, U. (1982). *Derecho Procesal Civil Tomo I*. Lima: Atlantida S.A.
- Salas, E. (2018). *Los procedimientos disciplinarios por debida motivación en la OCMA y su implicancia en los principios de independencia judicial y debido proceso*.



Trujillo: Universidad Cesar Vallejo. Retrieved from  
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36813>

Santibañez, E. (2016). *El procedimiento administrativo de queja dentro de las contralorías internas del gobierno del estado de Mexico*. Mexico: Universidad Autónoma de Estado de Mexico. Retrieved from  
[http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/62837/SANTIBA%  
c3%91EZ%20ERICK.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/62837/SANTIBA%c3%91EZ%20ERICK.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Segarra M. Y Bou J. (2005). *Revista Economía y Empresa* —Concepto, tipos y dimensiones del conocimiento: configuración del conocimiento estratégico.

Vargas, A., Aguilera, E., & Martínez, P. (2015). *Hacia la eficientización del procedimiento administrativo disciplinario del Poder Judicial del Estado de México*. Mexico: Universidad Nacional Autónoma de Mexico.

Velasco, G. (1993). *Derecho Procesal Civi*. Peru: Editora Jurídica Grijley.



## ANEXOS

### ANEXO 1. Matriz de consistencia

#### INCIDENCIA DEL CONOCIMIENTO DE LAS NORMAS LEGALES ADMINISTRATIVAS EN LOS PROCESO DISCIPLINARIOS EN EL GOBIERNO REGIONAL PUNO- 2020

#### Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Cuál será la incidencia del nivel de conocimiento de las normas legales administrativas en los trabajadores del Gobierno Regional de Puno sobre los</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar la incidencia del nivel de conocimiento de las normas legales administrativas en los trabajadores del Gobierno Regional de</p>	<p><b>HIPÒTESIS GENERAL</b></p> <p>A mayor desconocimiento de normas legales administrativas presente en los trabajadores del Gobierno Regional de Puno, existirá mayor</p>	<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b></p> <p>Conocimiento de Normas Legales Administrativas</p>	<p>Normas legales sobre Recursos Humanos y <b>SERVIR</b></p>



<p>Proceso Administrativo Disciplinarios, en el año 2021?</p>	<p>Puno sobre los procesos disciplinarios presentes en el año 2021.</p> <p>OBJETIVO ESPECÌFICO 1</p> <p>Precisar el nivel de conocimiento de normas legales administrativas que poseen los trabajadores del Gobierno Regional de</p>	<p>cantidad de Procesos Administrativos Disciplinarios.</p> <p>HIPÒTESIS ESPECÌFICA 1</p> <p>El nivel de conocimientos de normas legales administrativas que poseen los trabajadores del Gobierno regional de Puno son bajas</p>	<p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>Procesos Administrativos Disciplinarios.</p>	<p>Proceso Administrativo Disciplinarios Sancionadores</p>
---	--	--	---	--



	Puno en el año 2021.	HIPÒTESIS ESPECÌFICA		
	OBJETIVO ESPECÌFICO 2			
	O 2	La cantidad de Procesos Administrativos Disciplinarios en que están inmersos los trabajadores del Gobierno Regional de Puno son altos		
	Precisar la cantidad de Procesos Administrativos Disciplinarios concluidos , que están inmersos los trabajadores del Gobierno Regional de Puno en el año 2021.			



## ANEXO 2. Cuadros de doble entrada

**Tabla N° 4** Faltas Administrativas en procesos Concluidos

Normal legales administrativas que conllevan a un procedimiento administrativo Disciplinario.	f	%
Resistencia al cumplimiento de órdenes de superiores	2	9.5
Incurrir en actos de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de sus superiores y compañeros de labor	1	4.8
Negligencia en el desempeño de funciones	4	19.0
Utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros	2	9.5
Realizar actividades de proselitismo político durante la jornada de trabajo.	2	9.5
El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.	10	47.6
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100.0</b>

Dentro de las faltas administrativas en procesos concluidos el porcentaje mayor es del incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo con un 47.6% siendo el mayor porcentaje en faltas.

También se verifica dentro de las faltas administrativas en procesos concluidos el de, incurrir en actos de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio



de sus superiores y compañeros de labor el porcentaje menor es del 1%, siendo el menor porcentaje en faltas.

**Tabla N° 5** Tipos de sanciones Administrativas Disciplinarias concluidas

TIPOS	f	%
Llamada de atención	13	61.9
Suspensión	8	38.1
Destitución	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100.0</b>

En los tipos de sanciones Administrativas Disciplinarias concluidas la llamada de atención representa 61.9% siendo el mayor porcentaje; así como las de suspensión reflejan el 38.1% sanciones Administrativas Disciplinarias concluidas La destitución es 0%.



**Tabla N° 7** Prueba de chi cuadrado, Nivel de conocimiento de normas legales y Tipo de sanción (Resistencia al Cumplimiento de Órdenes de Superiores).

Prueba de Chi Cuadrado				
		Valor	gl	p.
Chi cuadrada		1.212	4	.05
Razón	de	9.4877	4	
Verosimilitud				
N Casos Válidos		21		

Datos obtenidos SPSS.

De la tabla podemos observar que:  $X^2$  Calculado (1.212) <  $X^2$  Crítico (9.4877).

Se Acepta la  $H_0$  es decir las Variaciones en la Variable Nivel de conocimiento no determina las Variaciones de la variable tipo de Sanción (Resistencia al Cumplimiento de Órdenes de Superiores)

**Tabla N° 8** Prueba de chi cuadrado, Nivel de conocimiento de normas legales y Tipo de sanción (Incurrir en Actos de Violencia, Grave Indisciplina).

Prueba de Chi Cuadrado				
		Valor	gl	p.
Chi cuadrada		-1.713	4	.05




---

Razón	de	9.4877	4
Verosimilitud			
N Casos Válidos		21	

---

Datos obtenidos SPSS.

De la tabla podemos observar que:  $X^2$  Calculado (-1.713) <  $X^2$  Crítico (9.4877).

Se Acepta la  $H_0$  es decir las Variaciones en la Variable Nivel de conocimiento no determina las Variaciones de la variable tipo de Sanción (Resistencia al Cumplimiento de Órdenes de Superiores)

**Tabla N° 9** Prueba de chi cuadrado, Nivel de conocimiento de normas legales y Tipo de sanción (Negligencia en el Desempeño de Funciones).

---

Prueba de Chi Cuadrado			
	Valor	gl	p.
Chi cuadrada	1.212	4	.05
Razón de Verosimilitud	9.4877	4	
N Casos Válidos	21		

---

Datos obtenidos SPSS.

De la tabla podemos observar que:  $X^2$  Calculado (1.212) <  $X^2$  Crítico (9.4877).



Se Acepta la Ho es decir las Variaciones en la Variable Nivel de conocimiento no determina las Variaciones de la variable tipo de Sanción (Negligencia en el desempeño de funciones).

**Tabla N° 10** Prueba de chi cuadrado, Nivel de conocimiento de normas legales y Tipo de sanción (Utilización o Disposición de los bienes de Entidad pública...)

---

Prueba de Chi Cuadrado			
	Valor	gl	p.
Chi cuadrada	-2.631	4	.05
Razón de Verosimilitud	9.4877	4	
N Casos Válidos	21		

---

Datos obtenidos SPSS.

De la tabla podemos observar que:  $X^2$  Calculado (-2.631) <  $X^2$  Crítico (9.4877).

Se Acepta la Ho es decir las Variaciones en la Variable Nivel de conocimiento no determina las Variaciones de la variable tipo de Sanción (Utilización o Disposición de los bienes de la entidad).



**Tabla N° 11** Prueba de chi cuadrado, Nivel de conocimiento de normas legales y Tipo de sanción (Realizar Actividades de Proselitismo durante la Jornada de trabajo).

Prueba de Chi Cuadrado			
	Valor	gl	p.
Chi cuadrada	2.303	4	.05
Razón de Verosimilitud	9.4877	4	
N Casos Válidos	21		

Datos obtenidos SPSS.

De la tabla podemos observar que:  $X^2$  Calculado (2.303) <  $X^2$  Crítico (9.4877).

Se Acepta la  $H_0$  es decir las Variaciones en la Variable Nivel de conocimiento no determina las Variaciones de la variable tipo de Sanción (Utilización o Disposición de los bienes de la entidad).

**Tabla N° 12** Prueba de chi cuadrado, Nivel de conocimiento de normas legales y Tipo de sanción (Incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo).

Prueba de Chi Cuadrado			
	Valor	gl	p.
Chi cuadrada	0.000	4	.05
Razón de Verosimilitud	9.4877	4	
N Casos Válidos	21		

Datos obtenidos SPSS.

De la tabla podemos observar que:  $X^2$  Calculado (0.000) <  $X^2$  Crítico (9.4877).



Se Acepta la Ho es decir las Variaciones en la Variable Nivel de conocimiento no determina las Variaciones de la variable tipo de Sanción (Utilización o Disposición de los bienes de la entidad).

**Tabla N° 13** Prueba de chi cuadrado, Nivel de conocimiento de normas legales y Tipo de Sanción.

Prueba de Chi Cuadrado			
	Valor	gl	p.
Chi cuadrada	-2.358	4	.05
Razón de Verosimilitud	9.4877	4	
N Casos Válidos	21		

Datos obtenidos SPSS.

De la tabla podemos observar que:  $X^2$  Calculado (-2.358) <  $X^2$  Crítico (9.4877).

Se Acepta la Ho es decir las Variaciones en la Variable Nivel de conocimiento no determina las Variaciones de la Variable tipo de Sanción. Siendo que el Valor Chi cuadrado obtenido es -2.358, valor inferior al obtenido en la Chi Cuadrada Tabla que es 9.4877, con una probabilidad al 0.05 y con 4 grados de libertad.



### ANEXO 3. Encuesta

Estimado colega, Deseo invitarle a responder el presente Encuesta, sus respuestas son confidenciales y anónimas, tiene por objeto recoger su importante opinión; agradeciendo su tiempo y colaboración.

Por favor marque con una X la respuesta que considere correcta.

ITEMS	Totalmente Conozco	Regular conozco	No Conozco
El Mostrar resistencia al cumplimiento de órdenes de superiores es una falta.			
Incurrir en actos de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de sus superiores y compañeros de labor, considera que es proclive a ser sancionado de acuerdo al SERVIR			
La Negligencia en el desempeño de funciones puede llevarnos a un procedimiento Administrativo disciplinario.			
La Utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros, puede conducirnos a una sanción administrativa.			
El Realizar actividades de proselitismo político durante la jornada de trabajo está prohibido en el Sector Público.			
El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo puede llevarnos a sanciones administrativas.			



#### ANEXO 4. Apuntes de Recolección de Datos de la Oficina del PAD-RRHH

FICHA N° \_\_\_\_\_

NOMBRE .....

ESCALAFON.....FECHA.....

DEPENDENCIA O UNIDAD EJECUTORA .....

- AÑOS DE SERVICIO .....
  
- MODALIDAD (DL.276) (D.L. 1057 - CAS) (OTROS) .....
  
- FALTA COMETIDA: .....
  
- FECHA INICIO DE PROCESO .....
  
- FECHA FIN DE PROCESO .....
  
  
- CONCLUSION DEL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO  
.....  
.....



## ANEXO 5. Fichas de validación del instrumento



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO - PUNO  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



### FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Guillermo Alberto Pizarro Flores
- 1.2 Grado académico: Mag. en Derecho Constitucional y Derechos Humanos
- 1.3 Cargo e institución donde labora: DOCENTE UNA-PUNO
- 1.4 Título de la Investigación: INCIDENCIA DEL CONOCIMIENTO DE LAS NORMAS LEGALES ADMINISTRATIVAS EN LOS PROCESOS DISCIPLINARIOS EN EL GOBIERNO REGIONAL PUNO - 2020
- 1.5 Autor del instrumento: Dch. VANESA VALERIA VELASCO VEGA
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: .....
- 1.7 Nombre del instrumento: ENCUESTA DEL CONOCIMIENTO DE LAS NORMAS LEGALES ADMINISTRATIVA

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.			X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
SUB TOTAL						
TOTAL						

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 17/20

VALORACION CUALITATIVA: Muy BUENO

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EL PRESENTE INSTRUMENTO DEBE APLICARSE A LA INVESTIGACIÓN

Lugar y fecha: .....

  
Guillermo Alberto Pizarro Flores  
ABOGADO  
CAP 3882

Firma y Pos firma del experto  
DNI: 44603312



FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

1. DATOS GENERALES
- 1.1 Apellidos y nombres del experto: ZIRENA ASENCIO ACTUNO PAUL
- 1.2 Grado académico: MAGISTER SCIENTIAE D. Administrativo y Gestión Pública
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Fiscal Provincial titular EN DEPTOS DE CORRUPCION DE FUNCIONARIOS P. R.
- 1.4 Título de la investigación: INCIDENCIA DEL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LEGALES ADMINISTRATIVAS EN LOS PROCESOS DISCIPLINARIOS EN EL GOBIERNO REGIONAL PUNO - 2020
- 1.5 Autor del instrumento: Bach. VANESA VALERIA VELASCO VEGA
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: .....
- 1.7 Nombre del instrumento: ENCUESTA DEL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LEGALES ADMINISTRATIVAS

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.			X		
SUB TOTAL						
TOTAL						

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 17/20  
 VALORACION CUALITATIVA: EXCELENTE  
 OPINION DE APLICABILIDAD: DESARROLLA LA APLICACION

Lugar y fecha: Puno - 2021

Firma y Pos firma del experto  
 DNI: 01344260

CAP 1486



Arturo Saenz Zirena Asencio  
 FISCAL PROVINCIAL (C)  
 Fiscalía Provincial Corporativa Especializada  
 en Delitos de Corrupción de Funcionarios  
 DISTRITO FISCAL PUNO



**FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Ps. CAROL ANITA ORAZ GEFAN
- 1.2 Grado académico: MAESTRO EN CIENCIAS - PSICOLOGIA
- 1.3 Cargo e institución donde labora: DOCENTE VACANTE PUNO Y UNIV. DE LAS PERUANAS
- 1.4 Título de la Investigación: INCIDENCIAS DEL CONOCIMIENTO DE LAS NORMAS LEGALES ADMINISTRATIVAS EN LOS PROCESOS DISCIPLINARIOS EN EL COSIVAMO REGIONAL DE PUNO - 2020
- 1.5 Autor del instrumento: DR. URBESO VALERIO UELASCO UEGA
- 1.6 Maestría Doctorado/ Mención: TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO
- 1.7 Nombre del instrumento: ENCUESTA DE CONOCIMIENTOS DE NORMAS LEGALES ADMINISTRATIVAS

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevos pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
SUB TOTAL					20%	80%
TOTAL					20%	80%

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 85%

VALORACION CUALITATIVA: EXCELENTE

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: OPTIMO PARA APLICAR EN LA INVESTIGACION

Lugar y fecha: PUNO - ENERO-2021

Ps. Ormaz GEFAN  
PSICÓLOGO  
C.P.S. N° 12159

Firma y Pos firma del experto  
DNI: 40453061



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO - PUNO  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

- I. DATOS GENERALES
- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Alfonso Machicado Rudy Shornell
- 1.2 Grado académico: Doctor en Economía y Gestión
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Gerente Regional de Planeamiento Presupuesto y AT CASE-PUNO
- 1.4 Título de la investigación: Impactos del consumo de las normas legales administrativas en las personas que trabajan en el Gobierno Regional Puno - 2020
- 1.5 Autor del instrumento: Dra. Verónica Valero Valero Vega
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: \_\_\_\_\_
- 1.7 Nombre del instrumento: Encuesta del consumo de normas legales administrativas

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Conceptuales y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevos puntos en la investigación y construcción de teorías.					X
SUB TOTAL						
TOTAL						

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total x 0.20): 17/20

VALORACIÓN CUALITATIVA: Muy Buena

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Interesante para utilizar en la investigación

Lugar y fecha: Puno, 03 de mayo de 2021

Firma y Pos firma del experto  
DNI: 41157186

CP. 81481



## ANEXO 6. Declaración jurada de autenticidad de tesis



Universidad Nacional  
del Altiplano Puno



Vicerrectorado  
de Investigación



Repositorio  
Institucional

### DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo VANESA VALERIA VELASCO VEGA,  
identificado con DNI 44400478 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional,  Programa de Segunda Especialidad,  Programa de Maestría o Doctorado

DERECHO

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación denominada:

“ INCIDENCIA DEL CONOCIMIENTO DE LAS NORMAS LEGALES  
ADMINISTRATIVAS EN LOS PROCESOS DISCIPLINARIOS EN EL  
GOBIERNO REGIONAL PUNO - 2020 ”

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 25 de ENERO del 20 24

FIRMA (obligatoria)



Huella



## ANEXO 7. Autorización para el depósito de tesis



Universidad Nacional  
del Altiplano Puno



Vicerrectorado  
de Investigación



Repositorio  
Institucional

### AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo VANESA VALERIA VELASCO VEGA,  
identificado con DNI 44400478 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional,  Programa de Segunda Especialidad,  Programa de Maestría o Doctorado  
DERECHO

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación denominada:

“ INCIDENCIA DEL CONOCIMIENTO DE LAS NORMAS LEGALES ADMINISTRATIVAS EN LOS PROCESOS DISCIPLINARIOS EN EL GOBIERNO REGIONAL PUNO - 2020 ”

para la obtención de  Grado,  Título Profesional o  Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos”) que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

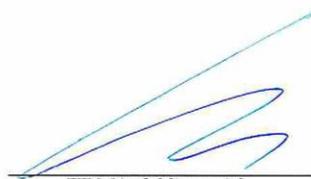
En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 25 de enero del 2024

  
FIRMA (obligatoria)



Huella