



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO - PUNO
ESCUELA DE POST GRADO
MAESTRÍA EN DERECHO



**"PROPORCIONALIDAD ENTRE SANCIONES Y
FALTAS EN LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS
DISCIPLINARIOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL
DEL ALTIPLANO - PUNO PERIODO 2006".**

TESIS

PRESENTADO POR:

WILDER IGNACIO VELAZCO

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

**MAGÍSTER SCIENTIAE EN DERECHO
CON MENCIÓN EN DERECHO
ADMINISTRATIVO Y GERENCIA PÚBLICA**

PUNO - PERÚ

2009

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO - PUNO

BIBLIOTECA CENTRAL

Fecha Ingreso: 18 SET. 2012

N° 00031

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO - PUNO
ESCUELA DE POST GRADO
MAESTRÍA EN DERECHO**

**“PROPORCIONALIDAD ENTRE SANCIONES Y FALTAS EN LOS
PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO – PUNO PERÍODO 2006”**

TESIS PRESENTADA POR:

WILDER IGNACIO VELAZCO

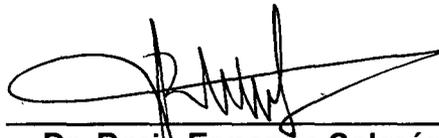
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

**MAGÍSTER SCIENTIAE EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO
ADMINISTRATIVO Y GERENCIA PÚBLICA**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR CONFORMADO POR:

PRESIDENTE

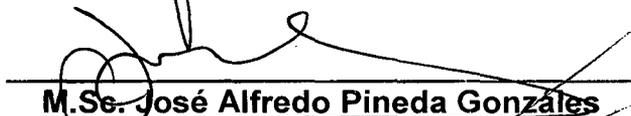
:



Dr. Boris Espezua Salmón

PRIMER MIEMBRO

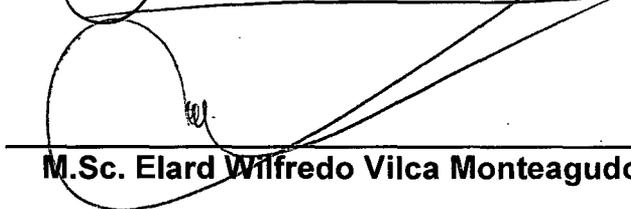
:



M.Sc. José Alfredo Pineda Gonzales

SEGUNDO MIEMBRO

:



M.Sc. Elard Wilfredo Vilca Monteagudo

ASESOR DE TESIS

:



Dr. Oswaldo Mamani Coaquira

Dedicatoria

A mis queridos padres por su apoyo y comprensión en los estudios que realizo.

A Edson, Paúl, Cynthia y Germán por su lucha constante por la justicia y el derecho.

A la Universidad Nacional del Altiplano por haberme dado la oportunidad de pertenecer a su gloriosa historia, a su presente y futuro de compromiso con nuestra patria.

El Autor.

Agradecimiento

Mis agradecimientos sinceros a los docentes de la Maestría en Derecho que han sabido guiarme en mi formación profesional.

Al Dr. OSWALDO MAMANI COAQUIRA, respetado y brillante Magistrado; asesor de la presente tesis.

El Autor.

ÍNDICE

DEDICATORIA	03
AGRADECIMIENTO	04
ÍNDICE	05
RESUMEN	06
ABSTRACT	09
INTRODUCCIÓN	12

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema:	14
1.2 Definición del Problema	15
1.3. Antecedentes de la investigación	16
1.4. Justificación de la investigación	16

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Marco Teórico	18
2.1.1. Administración	18
2.1.2. Autoridad	20
2.1.3. Funcionario y Empleado Público	20
2.1.4. Diferencia entre Funcionario y Empleado Público	21
2.1.5. El Gobernante y el Funcionario	22
2.1.6. La Responsabilidad Civil y Penal de los Funcionarios	23
2.1.7. Responsabilidad Penal	24
2.1.8. Responsabilidad Civil	24
2.1.9. Responsabilidad Administrativa	25
2.1.10. Faltas Disciplinarias	25
2.1.11. Abuso de Autoridad	32
2.1.12. Carrera Administrativa	32
2.1.13. Régimen Disciplinario	33
2.1.14. Sanción	33
2.1.15. Clases de Sanción	35
2.1.16. Proceso Administrativo Disciplinario	37
2.1.17. Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios	38
2.1.18. Obligaciones de los Servidores Públicos	39
2.1.19. Proporcionalidad	40
2.1.20. Prohibiciones a los Servidores Públicos	42
2.1.21. Derechos de los Servidores Públicos de Carrera	43
2.1.22. Control de Asistencia y Permanencia de Personal	45
2.1.23. Inasistencia	45
2.1.24. Recursos Administrativos	45
2.1.25. Principios	48

2.2. Marco Conceptual	53
2.2.1. Falta Disciplinaria	53
2.2.2. Procedimiento Administrativo	54
2.2.3. Servidor Público	54
2.2.4. Funcionario Público	54
2.2.5. Servidor Administrativo	55

CAPITULO III OBJETIVOS, HIPOTESIS Y UTILIDAD DE LOS RESULTADOS

3.1. Objetivos de la investigación	56
3.1.1. Objetivo General	56
3.1.2. Objetivos Específicos	56
3.2. Hipótesis de la investigación	57
3.2.1. Hipótesis General	57
3.2.2. Hipótesis Específicas	58
3.2.3. Sistema de Variables, Indicadores e Índices	59
3.3. Utilidad práctica de los resultados	60

CAPÍTULO IV METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Métodos	61
4.2. Tipo de Investigación	61
4.3. Nivel de Investigación	62
4.4. Diseño de investigación	62
4.5. Delimitación espacial y temporal	63
4.5.1. Delimitación espacial	63
4.5.2. Delimitación temporal	63
4.6. Unidades de Estudio	63
4.7. Población y Muestra	64
4.7.1 Población	64
4.7.2 Muestra	64
4.8. Técnicas e Instrumentos de Acopio de Datos	66
4.8.1 Técnicas	66
4.8.2. Instrumentos	67
4.9. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos	67

CAPÍTULO V RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Aspecto general de los resultados	69
5.2. Resultados de la encuesta a los trabajadores administrativos	109
5.3. Resultado sobre el conocimiento de las normas y faltas cometidas	162
5.4. Resultados de la encuesta realizada a miembros de la comisión administrativa	167
5.5. Correlación de las variables falta cometidas y sanciones impuestas en los trabajadores administrativos de la UNA - Puno	173

5.6. Prueba de Hipótesis Estadística	177
5.7. Discusión	184

CAPÍTULO VI CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

6.1. Conclusiones	189
6.2. Sugerencias	194

CAPITULO VII BIBLIOGRAFIA Y ANEXOS

7.1. Bibliografía	202
7.2. Anexos	205

RESUMEN

En el presente 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 llegado a determinar que las faltas cometidas por los servidores en el ejercicio del servicio público son: los actos de violencia, que se configuran a través de la agresión física y psicológica frente a otros trabajadores; la grave indisciplina generada precisamente por el acto precedente; el agravio a través de un documento escrito; la agresión verbal producida cuando se expresan palabras injuriosas y/o soeces, que estén dirigidas a dañar el honor y la dignidad del superior jerárquico, los compañeros de trabajo y el público usuario de los servicios que presta la entidad.

La negligencia se configura con la acción inadecuada e impropia por parte del servidor público, la cual puede producir un acto administrativo ineficaz, viciado o nulo. Así también, se provoca por la inacción de parte de estos mismos trabajadores frente a un deber o función que le compete realizar y fundamentalmente es el resultado del desconocimiento.

El impedir el funcionamiento del servicio público, esta falta no sólo está referida a que pueda tomarse el local institucional o una determinada dependencia sino que esta también se relaciona con la comisión de determinadas faltas que traen como consecuencia la paralización del servicio

público; la utilización o disposición de los bienes de la entidad en beneficio propio o de terceros.

Respecto a la concurrencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes, produce un rendimiento deficiente con relación a la capacidad ya demostrada por el servidor. Las ausencias injustificadas al centro de labor, es decir el incumplimiento de la relación laboral que implica la generación de derechos y deberes entre la entidad y los servidores y que se ha visto con mayor frecuencia dentro de la presente investigación.

El incurrir en actos de hostigamiento sexual, conforme a ley sobre la materia, falta que en la presente investigación no se ha observado o por que quizá no se haya denunciado. Las demás que señale la Ley, con esta expresión la ley intenta cubrir todas aquellas conductas que no han sido enunciadadas y que pueden estar señaladas o tipificadas como obligaciones laborales en otros dispositivos legales.

Por tal razón, se plantea la interrogante de investigación: ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la proporcionalidad de las faltas cometidas por los servidores administrativos y las sanciones disciplinarias impuestas en los Procesos Administrativos de la UNA-PUNO durante el año 2006?

El propósito de esta investigación radica en: Determinar el grado de relación que existe entre la proporcionalidad de las faltas cometidas por los servidores administrativos y las sanciones disciplinarias impuestas en los Procesos Administrativos de la UNA-PUNO durante el año 2006.

La investigación está centrada en una investigación de tipo descriptivo – transversal que lleva como diseño el descriptivo - correlacional, que se realizó con el propósito de ver las faltas cometidas por los servidores públicos y las sanciones impuestas por los directivos administrativos, observándose treinta y cuatro (34) expedientes de procesos administrativos disciplinarios y se aplicó sesenta y un (61) encuestas a trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Altiplano. Para ver la correlación que existe en ambas variables.

Se llega al resultado general: el estadístico calculado de la Ji-Cuadrado es de 10.1386 que es sumamente menor al valor crítico de $0.05 = 21.026$, el valor calculado por las variables; faltas cometidas y sanciones a los trabajadores es inferior a la tabla estadística, entonces ambas variables son independientes que las faltas cometidas es desproporcional a las sanciones impuestas. El cual resulta una correlación insignificativa en ambas variables o que son variables altamente independientes.

ABSTRACT

The present research paper called: "PROPORTIONALITY BETWEEN FAULTS AND PENALTIES IN ADMINISTRATIVE DISCIPLINARY PROCESS IN THE NATIONAL UNIVERSITY OF PUNO-ALTIPLANO. YEAR: 2006 "has come to determine that the misconduct committed by the servants in the performance of public service are: violence, which are configured through the physical and psychological aggression against other workers, the very serious indiscipline generated by the previous step, the grievance through a written document, verbal aggression produced when words are insulting and / or crude, which are intended to damage the honor and dignity of the superior, coworkers and the public user of services provided by the entity.

Negligence is set up with inadequate and improper action by the public, which may produce an administrative inefficient, corrupt or invalid. Also, is caused by inaction on the part of those same workers from a duty or function that is responsible for conducting and is primarily the result of ignorance.

Prevent the operation of public service, this lack is not only about who can take a local institution or agency but is also related to the commission of certain offenses results in the paralysis of public service use or disposition of assets of the entity itself or for the benefit of others.

Regarding competition settled to work intoxicated or under the influence of drugs or narcotics, it produces a poor performance in relation to the ability demonstrated by the server. Truancy center work, namely the failure of the employment relationship that involves the creation of rights and duties between the entity and servers and has been seen more frequently in this investigation.

The engaging in acts of sexual harassment, according to law on the matter, lack in the current investigation has not been seen or perhaps has not been reported. The other to bring the law with the law this term to cover all those behaviors that are not listed and can be identified or classified as other duties in law.

For this reason, the audience research question: What is the degree of relationship between the proportionality of the faults committed by the servers administrative and disciplinary sanctions imposed in the administrative processes of the UNA-PUNO during 2006?

The purpose of this research is to determine the degree of relationship between the proportionality of the faults committed by the servers administrative and disciplinary sanctions imposed in the administrative processes of the UNA-PUNO during 2006.

The investigation is focused on a descriptive research - as a design leads to cross the descriptive - correlational study, conducted for the purpose of

seeing the faults committed by public servants and the sanctions imposed by administrative managers, with thirty-four (34) records of disciplinary and administrative processes are applied and sixty-one (61) surveys to administrative workers of the Universidad Nacional del Altiplano. To see the correlation that exists in both variables.

You get to the general result: the statistic calculated from the chi-square is 10.1386 which is extremely lower than the critical value of $0.05 = 21,026$, the value estimated by the variables; misconduct and sanctions for employees is less than the statistical table, then both are independent variables that the misconduct is disproportionate to the sanctions imposed. Which is an insignificant correlation in both variables or variables that are highly independent.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio se realizó con el propósito de visualizar la proporcionalidad entre las faltas disciplinarias cometidas por los trabajadores administrativos en cumplimiento de sus funciones y las sanciones impuestas por las autoridades administrativas de la Universidad Nacional del altiplano; según el grado de dificultad que pudieran presentarse y notar con claridad si las faltas cometidas ameritan una sanción loable o viceversa. El presente trabajo de investigación se ha titulado: "PROPORCIONALIDAD ENTRE SANCIONES Y FALTAS EN LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO-PUNO. PERÍODO: 2006"

Para el desarrollo de aplicación y ejecución del presente trabajo de investigación, el informe está estructurado en cinco capítulos conforme al detalle siguiente:

Capítulo I: Problema de Investigación; describe la problemática motivo de estudio, en el que se ubica el planteamiento del problema, formulación del problema, justificación, limitaciones, antecedentes y objetivos de investigación.

Capítulo II: Marco Teórico; se desarrolló tomando conceptos teóricos de los diferentes autores comprendidos sobre las diferentes sanciones y faltas

que se cometen según las normas dadas por la superioridad, sin olvidarnos de la teoría conceptual.

Capítulo III: Marco Metodológico; considerando las variables de estudio que permite el desarrollo coherente de la misma investigación, la parte metodológica donde se considera; el tipo de investigación que es descriptivo-explicativo y el diseño correlacional, con la selección de población y muestra respectiva. Se plantea también el instrumento seleccionado de acuerdo a la naturaleza del trabajo el cuestionario, validado por juicios expertos.

Capítulo IV: Resultados; consiste presentar los cuadros que contiene los ítems y dimensiones, tabla de frecuencia y gráficos estadísticos para realizar la interpretación de los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación.

Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones; sobre el presente trabajo de investigación que mide el resultado según la correlación de ambas variables que predominan en los trabajadores administrativos de la UNA Puno.

Las recomendaciones pertinentes de acuerdo a los resultados y conclusiones, permitirán tomar decisiones para superar con eficiencia y eficacia la desproporcionalidad entre la falta cometida y la sanción impuesta, se incluye además la bibliografía como los anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del Problema

“El personal administrativo nombrado y contratado en plazas orgánicas de la Universidad Nacional del Altiplano, están sujetos al régimen laboral de los servidores de la Administración Pública, de conformidad con la Constitución del Estado y demás dispositivos legales vigentes; cuyos derechos, obligaciones y prohibiciones están contemplados en la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público D. Leg 276, su Reglamento D.S. 005-90-PCM, Ley del Procedimiento Administrativo General 27444 y demás dispositivos legales complementarios y conexos.

Es verdad que las sanciones por la comisión de faltas disciplinarias de los servidores y ex servidores administrativos de la Universidad Nacional del Altiplano-Puno deben aplicarse en forma gradual y progresiva, desde una simple amonestación verbal o llamada de atención, hasta la destitución; teniendo en consideración la gravedad de la falta y el nivel del servidor que la

comete; se observa que existe una desproporción significativa entre las sanciones disciplinarias impuestas a los servidores por las faltas administrativas cometidas, sin tenerse en cuenta que dichas sanciones como se ha señalado deben aplicarse en forma gradual y progresiva; y no en forma drástica e inmediata por la comisión de faltas leves, causando perjuicio al servidor público.

Es indudable, que existen diversas causas para la comisión de dichos excesos y “abuso de autoridad”, desde causas de índole político partidarias, hasta las incompatibilidades de caracteres entre el administrador y el administrado, con el agravante de que muchos casos quedan impunes, exentas de toda responsabilidad penal, civil o administrativa, por el temor de una inminente amonestación, suspensión sin goce de remuneraciones, cese o destitución definitiva del servidor agraviado.

Dicha problemática, ha motivado la realización del presente trabajo de investigación, cuyos resultados y las conclusiones a las que se han de llegar, permitirán proponer alternativas de solución a dicha problemática.

1.2 Definición del Problema.

Las preguntas que la investigación pretende responder son:

¿Cuál es el grado de relación que existe entre la proporcionalidad de las faltas cometidas por los servidores administrativos y las sanciones disciplinarias impuestas en los Procesos Administrativos de la UNA-PUNO durante el año 2006?

1.3. Antecedentes de la Investigación

La presente investigación no registra antecedentes, previa verificación de trabajos de investigación, tanto al interior de la Biblioteca Central de la UNA-PUNO, como de su Biblioteca Especializada en la Escuela Profesional de Derecho, ni aún fuera de ella, como es el caso vía INTERNET, porque no existen investigaciones similares al presente trabajo, por lo que ésta deviene en inédita.

1.4. Justificación de la Investigación.

Las razones por las que se realiza el presente trabajo de investigación, se encuentran en los Procesos Administrativos Disciplinarios instaurados en contra de los servidores y ex servidores administrativos; de los cuales se ha podido observar que existe una desproporción significativa entre las faltas cometidas y las sanciones impuestas, sin la observancia del criterio de la aplicación gradual y progresiva de las sanciones, y sin tener en cuenta la gravedad de las faltas y el nivel jerárquico del administrador y del administrado, produciéndose excesos y/o abusos de autoridad y las consecuencias de

amonestaciones verbales o escritas, suspensiones temporales sin goce de remuneraciones, ceses y destituciones de dichos servidores públicos, siendo diversas sus causas, urgiendo la necesidad de subsanar dichas deficiencias administrativas, aguda problemática que ha motivado la ejecución del presente trabajo de investigación, cuyos resultados se encuentran plenamente justificados.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO - CONCEPTUAL.

2.1. MARCO TEÓRICO.

2.1.1. ADMINISTRACION

Etimológicamente la palabra “administración” se forma del prefijo “ad”, hacia y de “ministrativo”, palabra que a su vez viene de “minister” que expresa subordinación u obediencia, el ejercicio de una función bajo el mando del otro; “el que presta un servicio a otro”. Esta es una primera idea de administración.

Según Henry Fayol. Administrar es:

- Prever.
- Organizar.
- Mandar.
- Coordinar, y

- ~~Controlar~~.

Con el objeto de servir a los administrados, a los grupos sociales, a la comunidad o a toda la nación, con el fin de lograr el bien común y proteger el interés general.

Dentro de este orden de ideas cabe distinguir los siguientes términos:

- a) **Teoría de la Administración.** Es la ciencia que estudia y describe a la administración en sus diversas formas.

- b) **Política Administrativa.** Es la parte de la ciencia de la administración que se ocupa de establecer el tipo, magnitud y trascendencia de las instituciones, dentro de un marco político en un determinado momento y en una concreta realidad social.

- c) **Derecho Administrativo.** Es la parte del Derecho Público interno que como ciencia normativa, fija la organización y determina la competencia y actuación de las autoridades, como administradores delegados del Estado, atribuciones y esfera jurisdiccional y competente de los órganos administrativos, para hacer valer nuestros derechos.

Así tenemos que la administración pública es una parte de la ciencia social que orienta la actividad del Estado, permitiendo primero, fijar la política de administración; segundo, satisfacer las necesidades de la comunidad; y tercero, entregar un conjunto de normas y principios sistemáticamente ordenados.¹

2.1.2. AUTORIDAD.

Es la función de mandar y el poder de hacerse obedecer.²

2.1.3. FUNCIONARIO Y EMPLEADO PÚBLICO

Para SANTI ROMANO, en su obra *Diritto Amministrativo*, el empleado o funcionario, es toda persona que voluntariamente se pone a disposición de una entidad pública para la prestación permanente, profesional y estipendiada de su actividad.

¹ *“Es pues, bajo el imperio de este sistema que ha surgido a la vida el Derecho Administrativo como norma reguladora de la actividad administrativa, destacando así su carácter netamente jurídico, inconfundible con las reglas del buen gobierno que constituyen la ciencia de la administración, aún cuando su estudio y exposición bibliográfica se hagan a menudo conjuntamente, en virtud del paralelismo que existe entre ambas disciplinas y de su inseparable cooperación al fin de la acción gubernativa”*

² *“Acabamos de estudiar cómo la Administración, en su calidad de Poder Público, dispone de fuerza coactiva. Sucede a menudo que tanto esta fuerza, como el derecho de autoridad y de mando de que están premunidas por mal ejercitadas hieren derechos, que las leyes ordenaron resguardar a favor de los individuos del agregado, o que tales decisiones de la Administración menoscaban principio de orden jurídico o moral reconocidos”.*

2.1.4. DIFERENCIA ENTRE FUNCIONARIO Y EMPLEADO PÚBLICO

Variedad de criterios se han expresado respecto al Funcionario y al Empleado para diferenciarlos, entre los cuales destacan los anotados por GABINO FRAGA en su obra Derecho Administrativo y esto ha motivado a lo siguiente:

1. Se ha considerado que el criterio que distingue a los funcionarios de los empleados es relativo a la duración del empleo y que mientras los funcionarios son designados, los empleados tienen el carácter de permanentes.³
2. Se recurre al criterio de la retribución para fijar la distinción, considerando que los funcionarios pueden ser honoríficos, en tanto que los empleados son siempre remunerados.⁴
3. También se señala como criterio para distinguir a los funcionarios de los empleados la naturaleza de la relación jurídica que los vincula con el Estado. Si la relación es el derecho público, entonces se tiene al funcionario; si es de derecho privado se tiene al empleado.

³ Este criterio en realidad no da ninguna base para hacer la distinción, pues bien, pueden encontrarse entre lo que se llama funcionarios, algunos tiene la misma permanencia que los empleados.

⁴ Tampoco este criterio parece decisivo, puesto que en ningún régimen como el nuestro, todos los servidores públicos gozan de una remuneración.

4. Se ha dicho que los funcionarios públicos son los que tienen poder de decidir y ordenar, en tanto que los empleados son meros ejecutores.⁵

5. Por último se ha señalado como una distinción entre el concepto de funcionario y el de empleado, la de que el primero supone un encargo especial transmitido en principio por la ley que crea una relación externa que da al titular un carácter representativo, mientras que el segundo sólo supone una vinculación interna que hace que su titular sólo concorra a la formación pública.⁶

2.1.5. EL GOBERNANTE Y EL FUNCIONARIO

El Estado, debidamente organizado en entidades públicas para llevar a cabo sus tareas, exige de la participación de personal en cifras considerables, a medida que crece su población y se perfecciona el desarrollo de éste. Ese personal por razones de organización administrativa, unos se agrupan en menos números en el plano superior y determina el radio de acción de los más, que subordinadamente se

⁵ Creemos que la noción de funcionarios no se confunde completamente con la de autoridad, pues tendremos oportunidad de señalar que mientras que todos los funcionarios son autoridades, no todas las autoridades son funcionarios.

⁶ Consideramos que este criterio es el que corresponde realmente a la idea consignada en nuestras disposiciones legales y aunque fuera de los preceptos antes señalados que sólo enumeran a los altos funcionarios, no existe ninguna otra disposición legal expresa que señale las diferencias entre un funcionario y un empleado; por lo que, se puede separar a los funcionarios públicos que tienen ese carácter representativo, de todos los que son simplemente auxiliares de ellos.

intégran para realizar funciones sobre la base de la política trazada y a las órdenes que reciben. En esta virtud se denomina Gobernantes a los primeros y funcionarios, empleados, subalternos o agentes a los segundos. También es verdad, que muchos permanecen indefinidamente en los cargos que desempeñan o rotan y otros actúan en las funciones públicas durante cierto tiempo fijado de antemano, como no pocos pasan por los cargos de manera muy accidental y pasajera.⁷

2.1.6. LA RESPONSABILIDAD CIVIL Y PENAL DE LOS FUNCIONARIOS

En cuanto a la responsabilidad en la que puede incurrir la autoridad administrativa, no sólo es cierta sino que puede tener tres aspectos: responsabilidad administrativa, con la sanción que corresponda de acuerdo al estatuto administrativo; la responsabilidad indemnizadora civil por el daño ocasionado al reclamante; e inclusivo, si existe dolo penal, la responsabilidad de tal clase, según los delitos de abuso de autoridad, concusión, corrupción, que el Código Penal tipifica.⁸

⁷ GOBERNANTE. *Persona con atribuciones complejas de función de conducir a las personas y administrar las cosas del Estado. "Enciclopedia de la Política". BORJA, Rodrigo. Fondo de Cultura Económica. México DF. 1997 pág. 762.*

⁸ *Como se puede apreciar en nuestro ordenamiento jurídico, un funcionario público puede incurrir en tres tipos de responsabilidad: la responsabilidad administrativa, la penal y la civil.*

2.1.7. RESPONSABILIDAD PENAL

El Código Penal tipifica a aquellos delitos que pueden ser cometidos por los funcionarios públicos en su Libro Segundo, Parte Especial y Título XVIII Delitos Contra la Administración Pública, Capítulo II Delitos cometidos por Funcionarios Públicos.

En estos casos se genera responsabilidad penal cuando un funcionario público en ejercicio de sus funciones comete un acto u omisión tipificado como delito en las leyes penales⁹.

2.1.8. RESPONSABILIDAD CIVIL

Interesa al derecho administrativo estudiar la responsabilidad civil del funcionario público porque existe una responsabilidad para con los particulares y para con la administración.

La Ley del Procedimiento Administrativo General regula la responsabilidad de la Administración Pública ante los daños que pudiera ocasionar en su accionar a los administrados; y la de los funcionarios y empleados públicos por el inadecuado comportamiento en el

⁹ La responsabilidad penal se da como consecuencia del delito. Este puede ser apreciado desde dos aspectos integrativos, a saber: delitos típicos del trabajador público (usurpación de funciones, violencia o resistencia de la autoridad y desacato, contra la administración de justicia, abuso de autoridad, concusión, peculado, corrupción de funcionarios, prevaricato, etc.); y los delitos comunes que hacen desmerecer la buena opinión que debe guardarse del trabajador del Estado.

desempeño de sus labores que les correspondan en su condición de servidores de la Nación¹⁰.

2.1.9. RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA.

Se incurre en responsabilidad administrativa¹¹ en los casos en los cuales la autoridad administrativa o los servidores cometan las faltas establecidas en el artículo 28° del Decreto Legislativo 276, siendo las siguientes:

2.1.10. FALTAS DISCIPLINARIAS.

Son faltas de carácter disciplinaria que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con cese temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

2.1.10.1. El incumplimiento de las normas establecidas en el Decreto Legislativo 276 y su reglamento.

El servidor tendrá conocimiento de las normas contenidas en estos dispositivos legales y por ello se ha indicado que desde el

10 "La Tesis de la Unificación de la Responsabilidad sostiene que la afirmación de que la responsabilidad contractual nace un contrato previo, mientras que la responsabilidad extracontractual nace de un hecho al que la ley atribuye consecuencias indemnizatorias, es equivocada. Pensar en que la primera se funda en un contrato, mientras que en la segunda no, es adoptar una perspectiva errónea".(De Trazegnies, Fernando. Responsabilidad Extracontractual. Tomo II, Pág. 459).

11 Respecto a la responsabilidad administrativa, esta se genera con la infracción de una obligación administrativa. Aunque la doctrina no es uniforme, se puede afirmar que hay una responsabilidad stricto sensu y la responsabilidad disciplinaria.

mismo momento del ingreso al servicio, se le debe hacer conocer por escrito sus deberes, obligaciones, prohibiciones como sus derechos, condiciones que son consecuencia de la relación laboral.

2.1.10.2. La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores.

La resistencia deberá quedar configurada documentariamente, de lo contrario, no podrá probarse la falta. Asimismo, ésta deberá ser reiterada, lo que determinará su gravedad, agregando las consecuencias o perjuicio causado por la inacción producida. Esta reiterada resistencia debe estar relacionada con las funciones asignadas al trabajador.

2.1.10.3. El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o falta de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.

El acto de violencia se configura a través de la agresión física en que pudiera incurrir el servidor. La grave indisciplina generada precisamente por este acto y también porque pudiera estar ocasionando el agravio a través de un documento escrito. La agresión verbal de palabra se produce cuando se expresan

pálabras injuriosas, soeces, que están dirigidas a dañar el honor y la dignidad del superior jerárquico, los compañeros de trabajo y el público usuario de los servicios que presta la entidad.

2.1.10.4. La negligencia en el desempeño de las funciones.

La negligencia se configura en la acción inadecuada, inapropiada, por parte de un funcionario y servidor público, lo cual va a producir o provocar el procedimiento administrativo ineficaz o el dictado de una Resolución que deviene en viciada o nula. Así también, la negligencia se provoca por la inacción de parte de estos mismos trabajadores frente a un deber o función que le compete realizar y que, fundamentalmente, es resultado del desconocimiento.

2.1.10.5. El impedir el funcionamiento del servicio público.

La falta no sólo está referida a que pueda tomarse el local institucional o una determinada dependencia, o pueda producirse paros de brazos caídos, también se relaciona con la comisión de determinadas faltas que traen como consecuencia la paralización del servicio público.

2.1.10.6. La utilización o disposición de los bienes de la entidad en beneficio propio o de terceros.

Los bienes que posee la entidad deben ser utilizados estrictamente para el servicio y no podrán aprovecharse de los mismos ni los funcionarios ni tampoco los servidores públicos.

2.1.10.7. La concurrencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes y, aunque no sea reiterada, cuando por la naturaleza del servicio revista excepcional gravedad.

Esta falta produce un rendimiento deficiente con relación a la capacidad ya demostrada por el servidor, con relación al promedio de rendimiento de sus compañeros en labores y condiciones similares.

Para efectuar la comprobación de esta causal, se podrá acudir a la autoridad administrativa de la entidad donde se desempeña el servidor y del sector salud correspondiente.

2.1.10.8. El abuso de autoridad la prevaricación o el uso de la función con fines de lucro.

El abuso de autoridad se produce cuando el funcionario o servidor público se excede de las atribuciones del cargo que estuviera desempeñando, e invade la competencia funcional que está reservada para otro cargo y funcionario. Esta falta administrativa también constituye delito.

La prevaricación es la falta administrativa que pudiera cometer el funcionario y servidor público, al aprobar una Resolución que se fundamenta en dispositivos derogados que han sido dejados sin efecto, o aquellos inexistentes con el único propósito de favorecer al recurrente, perjudicando los intereses del Estado.

El uso de la función pública con el fin de favorecerse personalmente también se tipifica como delito, al estar contemplado en el Código Penal, como delito de cohecho propio, que se produce por violar sus obligaciones y faltar a sus deberes y también el cohecho impropio cuando se acepta donativo y promesa o cualquier otra ventaja por parte de un interesado, sin llegar a incumplir sus obligaciones o a faltar sus deberes, y así también pudiera producirse el delito de enriquecimiento ilícito.

2.1.10.9. El causar intencionalmente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentos y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de ésta.

La configuración de esta falta es clara y está determinada por el daño que pudiera producirse a estos materiales, locales, documentos o bienes de la entidad. Para que realmente constituya falta, se requiere la comprobación fehaciente de que el daño haya sido intencional; es decir, hay existido premeditación en su realización.

2.1.10.10. Los actos de inmoralidad.

Estos actos pueden encontrarse inmersos en las demás faltas que venimos tratando. Así también, cuando se comete delito en el ejercicio de la función, se puede entender que en el mismo se encuentra involucrado un acto de inmoralidad.

2.1.10.11. Las ausencias injustificadas por más de tres días consecutivas o por más de cinco días no consecutivas en un período de treinta días calendarios o más de quince días no consecutivos en un período de ciento ochenta días calendarios.

La existencia de una relación laboral implica la generación de derechos y deberes entre la entidad y los servidores; uno de los deberes de estos últimos es el asistir puntualmente a sus labores y respetar la jornada de trabajo. Si por cualquier razón en determinados días el servidor no ha podido concurrir a su centro laboral, tiene la obligación de justificar su inasistencia; ahora bien, si conoce que determinados días no podrá asistir a sus labores debe solicitar licencia, con lo que la ausencia del centro laboral estará justificada y se evitará una sanción administrativa.

2.1.10.12. El incurrir en actos de hostigamiento sexual, conforme a ley sobre la materia.

El hostigamiento sexual es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos de connotación sexual, no deseados o rechazados por el servidor (a) contra el cual se dirige en relación de autoridad o dependencia o jerarquía o situación ventajosa; los

cuales pueden ser físicos, verbales, escritos o de similar naturaleza y que afectan a la dignidad de la persona.

2.1.10.13. Las demás que señale la Ley.

Con esta expresión la ley intenta cubrir todas aquellas conductas que no han sido enunciadas y que pueden estar señaladas o tipificadas como obligaciones laborales en otros dispositivos legales.¹²

2.1.11 ABUSO DE AUTORIDAD.

El funcionario público que, abusando de sus atribuciones, comete u ordena, en perjuicio de alguien un acto arbitrario cualquiera, será reprimido con pena privativa de libertad no mayor de dos años.¹³

2.1.12. CARRERA ADMINISTRATIVA.

Es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores

¹² Estas faltas de carácter administrativo disciplinarias se encuentran establecidas en el Decreto Legislativo 276 "Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público" en su Art. 28°.

¹³ Decreto Legislativo 635 Código Penal Art. 376°.

El abuso de autoridad es asociado comúnmente al uso de un poder otorgado por la posesión de un cargo o función, pero de forma tal que este uso no está dirigido a cumplir las funciones atribuidas a ese cargo, sino a satisfacer intereses de la persona que lo ejerce.

públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública.¹⁴

2.1.13. REGIMEN DISCIPLINARIO

El régimen disciplinario es parte del sistema de administración del personal, y que se aplicará tanto a los empleados de carrera, como a los de libre nombramiento y remoción, tiene por objeto asegurar a la sociedad y a la Administración Pública la eficacia en la prestación de los servicios a cargo del Estado, así como la moralidad, la responsabilidad y la conducta correcta de los funcionarios y servidores públicos; y a éstos los derechos y las garantías que les corresponden como tales.

2.1.14 SANCIÓN

Es la medida disciplinaria que se adopta contra un trabajador, en relación a la gravedad de la falta que hubiera cometido en el ejercicio de sus funciones.

JOSE ESPINAL SANTE,¹⁵ considera que el objetivo que persigue la sanción es la rectificación y cambio de actitud y conducta del

¹⁴ Decreto Legislativo 276 "Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público" Art. 1°

¹⁵ ESPINAL SANTE, José. Especialista en Administración Pública – ESAP, docente de la Universidad Nacional Federico Villareal Lima – Perú.

servidor infractor. Las sanciones que se aplican son aquellas que se ha fijado en la propia Ley y teniéndose en cuenta además:

2.1.14.1. La reincidencia o reiterancia del autor o autores.

Lo primero se refiere a volver a cometer la misma falta; y lo segundo, volver a cometer una falta, pero diferente a las anteriores.

2.1.14.2. El grupo ocupacional y nivel de carrera.

La falta cometida por el trabajador que pertenece al grupo ocupacional profesional será más grave, por cuanto su formación educativa hace ver que la acción u omisión no fue por desconocimiento sino por el contrario, fue un acto voluntario.

2.1.14.3. La situación jerárquica del autor o autores.

Una falta será mucho más grave cuando mayor es el nivel que detenta el infractor.

Al momento de calificar la gravedad de la falta, se tendrá en cuenta esa condición. Si fuera un grupo de servidores y un directivo quienes han cometido una misma falta, se entiende que la

responsabilidad será mayor en el directivo, por ostentar una mayor jerarquía en el cargo que tiene asignado.¹⁶

2.1.15 CLASES DE SANCIÓN

La Ley ha prescrito las sanciones siguientes:

2.1.15.1. Amonestación verbal o escrita.

La amonestación verbal la efectúa el jefe inmediato del infractor en forma personal y reservada.

La amonestación escrita se oficializa por Resolución del Jefe de Personal, a propuesta del jefe inmediato superior al infractor.

2.1.15.2. Suspensión sin goce de remuneraciones.

La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de treinta (30) días. El número de días de suspensión será propuesto por el jefe inmediato y deberá contar con la aprobación del superior jerárquico de éste. La sanción se oficializa por resolución del Jefe de Personal.

¹⁶ Art. 154° del D.S. 005-90-PCM "Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público"

2.1.15.3. Cese temporal sin goce de remuneraciones.

El cese temporal sin goce de remuneraciones será mayor de treinta (30) días y hasta por (12) meses se aplica previo proceso administrativo disciplinario. El número de meses de cese lo propone la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios de la entidad.

2.1.15.4. Destitución.

La destitución se aplica previo Proceso Administrativo Disciplinario. El servidor destituido queda inhabilitado para desempeñarse en la Administrativa Pública bajo cualquier forma o modalidad en un período no menor de tres (3) años.

Las sanciones se aplicarán sin atender necesariamente el orden correlativo señalado.

La condena penal consentida y ejecutoriada privativa de la libertad, por delito doloso, acarrea destitución automática. En el caso de condena condicional, la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios evalúa si el servidor puede seguir

prestando servicios, siempre y cuando el delito no esté relacionado con las funciones asignadas ni afecte a la Administración Pública.¹⁷

2.1.16. PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

VÍCTOR ANACLETO GUERRERO, señala al proceso administrativo disciplinario, como el mecanismo de seguridad establecido con el fin de garantizar equidad y justicia en salvaguarda de la estabilidad del servidor y el interés del servicio.

Pudiendo ser sometido a proceso administrativo disciplinario el servidor público que incurra en falta de carácter disciplinario, cuya gravedad pudiera ser causal de cese temporal o destitución.¹⁸

¹⁷ Art. 161° del D.S. 005-90-PCM "Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público".

Esta sanción deberá ser inscrita en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido - RNSDD a cargo de la Presidencia del Consejo de Ministros, siendo un sistema que permite a las entidades del estado registrar y consultar funcionarios o servidores sancionados por destitución o despido, así como infracciones de código de ética, inhabilitaciones ordenadas por el poder judicial entre otros.

¹⁸ ANACLETO GUERRERO, Víctor R., *Guía de Procedimientos Administrativos*. Lima – Perú. 2003 Edit. Gaceta Jurídica. Pág. 132.

Este libro pretende ser didáctico y pragmático, respecto a lo que tiene que ver con la Administración Pública, con los servicios públicos, con el Estado en general, en su relación con los administrados y que en esencia es el contenido del Derecho Administrativo.

Es necesario que lo referente a los derechos y obligaciones, prestaciones, trámites de los administrados con los organismos del Estado, sea de conocimiento y aplicación sencilla. Es evidente que el Derecho Administrativo tiene gran importancia en lo que hoy se denomina Estado moderno, en los sistemas de globalización y privatización, en la economía de libre mercado, definiéndosele como la ciencia que regula la relación entre la Administración Pública y los particulares (administrados) en la búsqueda de un servicio público integral o adecuado.

2.1.17. COMISIÓN DE PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS.

Es un ente constituido para calificar y emitir pronunciamiento sobre la procedencia de abrir proceso administrativo sobre los expedientes de faltas con carácter disciplinario que le sean remitidos por la autoridad competente; asimismo, después de la investigación pertinente, eleva un informe al titular de la entidad recomendando las sanciones que sean de aplicación.

2.1.17.1. Comisión permanente de procesos administrativos disciplinarios.

Podemos señalar que la Comisión Permanente de Procesos Administrativos es competente para calificar y conducir los procesos administrativos disciplinarios que se instauren a servidores nombrados y contratados que no sean de cargos de confianza.

La Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios estará constituida por tres (3) miembros titulares y contará con tres (3) miembros suplentes. La citada comisión será presidida por un funcionario designado por el titular de la entidad y la integran el Jefe de Personal y un servidor de carrera designado

~~por los servidores.~~ La Comisión podrá contar con el asesoramiento ~~de los profesionales~~ que resulten necesarios.¹⁹

2.1.18. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

"Son obligaciones de los servidores:

- a) Cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público;
- b) Salvaguardar los intereses del Estado y emplear austeramente los recursos públicos;
- c) Concurrir puntualmente y observar los horarios establecidos,
- d) Conocer exhaustivamente las labores del cargo y capacitarse para un mejor desempeño;
- e) Observar buen trato y lealtad hacia el público en general, hacia los superiores y compañeros de trabajo;
- f) Guardar absoluta reserva en los asuntos que revistan tal carácter, aún después de haber cesado en el cargo;
- g) Informar a la superioridad de los actos delictivos o de inmoralidad cometida en el ejercicio de la función pública; y
- h) Las demás que le señalen las leyes o el reglamento.²⁰

¹⁹ La Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios – CPPAD tiene la facultad de calificar las denuncias administrativas que le sean remitidas contra servidores que incurran en falta de carácter disciplinario, pronunciarse sobre la procedencia de abrir proceso administrativo disciplinario, efectuar las investigaciones del caso, solicitar los informes respectivos, examinar las pruebas que se le presenten y recomendar al titular de la entidad las sanciones que resulten aplicables.

2.1.19. PROPORCIONALIDAD

Es una relación directa de correspondencia que existe entre la comisión de una falta y la imposición de una sanción disciplinaria, es decir que a una falta leve, le corresponde una sanción simple; y a una falta grave, le corresponde una sanción más drástica.

El principio de proporcionalidad es consustancial al Estado Social y Democrático de Derecho, y está configurado en la Constitución en sus artículos 3º y 43º, y plasmado expresamente en su artículo 200º, último párrafo.

El Decreto Legislativo N° 276, en su artículo 27º, establece que: “(...) los grados de sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad (...) debiendo contemplarse en cada caso, no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor (...)”. Esto implica un claro mandato a la administración para que, en el momento de establecer una sanción administrativa, no se limite a realizar un razonamiento mecánico de aplicación de normas, sino que, además, efectúe una apreciación razonable de los hechos en relación con quien los hubiese cometido; es decir, que no se trata sólo de contemplar los hechos en abstracto, sino “en cada caso” y tomando en cuenta “los antecedentes del servidor”.

²⁰ En síntesis una **obligación o deber** es la situación en la cual una persona tiene que dar, hacer, o no hacer algo.

Por tanto, una decisión razonable en estos casos supone, cuando menos:

- a) La elección adecuada de las normas aplicables al caso y su correcta interpretación, tomando en cuenta no sólo una ley particular, sino el ordenamiento jurídico en su conjunto.
- b) La comprensión objetiva y razonable de los hechos que rodean al caso, que implica no sólo una contemplación en "abstracto" de los hechos, sino su observación en directa relación con sus protagonistas, pues sólo así un "hecho" resultará menos o más tolerable, confrontándolo con los "antecedentes del servidor", como ordena la ley en este caso.
- c) Una vez establecida la necesidad de la medida de sanción, porque así lo ordena la ley correctamente interpretada en relación a los hechos del caso que han sido conocidos y valorados en su integridad, entonces el tercer elemento a tener en cuenta es que la medida adoptada sea la mas idónea y de menor afectación posible a los derechos de los implicados en el caso.

2.1.26 PROHIBICIONES A LOS SERVIDORES PÚBLICOS

“Son prohibiciones a los servidores públicos:

- a) Realizar actividades distintas a su cargo durante el horario normal de trabajo salvo labor docente universitaria;
- b) Percibir retribuciones del tercero para realizar u omitir actos del servicio;
- c) Realizar actividad política partidaria durante el cumplimiento de las labores;
- d) Emitir opinión a través de los medios de comunicación sobre asuntos del Estado salvo autorización expresa de la autoridad competente;
- e) Celebrar por sí o por terceras personas o intervenir directa o indirectamente en los contratos con su Entidad en los que tengan intereses el propio servidor, su cónyuge o parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segunda de afinidad; y
- f) Las demás que señalen las leyes o el reglamento”²¹

²¹ Las prohibiciones se refieren a las consecuencias de las normas jurídicas, impidiendo el uso o ejecución de algo.

2.1.21. DERECHOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA

“Son derechos de los servidores público de carrera:

- a) Hacer carrera pública en base al mérito, sin discriminación política, religiosa, económica, de raza o de sexo, ni de ninguna índole;
- b) Gozar de estabilidad. Ningún servidor puede ser cesado ni destituido por causa prevista en la Ley de acuerdo al procedimiento establecido;
- c) Percibir la remuneración que corresponde a su nivel, incluyendo las bonificaciones y beneficios que proceden conforme a ley;
- d) Gozar anualmente de treinta días de vacaciones remuneradas salvo acumulación convencional hasta de 02 períodos;
- e) Hacer uso de permisos o licencias por causas justificadas o motivos personales, en la forma que determine el reglamento;
- f) Obtener préstamos administrativos de acuerdo a las normas pertinentes;
- g) Reincorporarse a la carrera pública al término del desempeño de cargos electivos en los casos que la Ley indique;
- h) Ejercer docencia universitaria sin ausentarse del servicio más de seis horas semanales;

- i) Recibir menciones, distinciones y condecoraciones de acuerdo a los méritos personales. La orden del servicio civil del Estado constituye la máxima distinción;
- j) Reclamar ante las instancias y organismos correspondientes de las decisiones que afecten sus derechos,
- k) Acumular a su tiempo de servicios hasta cuatro años de estudios universitarios a los profesionales con título reconocido por la Ley Universitaria, después de quince años de servicios efectivos, siempre que no sean simultáneos;
- l) No ser trasladado a entidad distinta sin su consentimiento;
- m) Hacer uso de la huelga en la forma que la ley determine;
- n) Gozar al término de la carrera de pensión dentro del régimen que le corresponde;
- o) Los demás que señalen las leyes o el reglamento.

Los derechos reconocidos por la Ley a los servidores públicos son irrenunciables. Toda estipulación en contrario es nula²²

²² Decreto Legislativo 276 "Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público" Art. 24°.

La Constitución reconoce los derechos de sindicación y huelga para los trabajadores, derechos que también son aplicables a los empleados públicos con las limitaciones que la propia Constitución establece. Así, el artículo 42° de la Constitución prescribe que se reconocen los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos, aunque precisando que los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional, no son titulares de tales derechos.

2.1.22 CONTROL DE ASISTENCIA Y PERMANENCIA DE PERSONAL.

Es el proceso mediante el cual se regula la asistencia y permanencia de los funcionarios y servidores en su centro de Trabajo, de acuerdo a la jornada laboral y horarios establecidos.

El control de asistencia y puntualidad está constituido por todos aquellos mecanismos establecidos en la entidad que permiten cautelar que los servidores cumplan con su responsabilidad de asistir al centro laboral, conforme al horario establecido en sus respectivos reglamentos.

2.1.23 INASISTENCIA.

Es la no concurrencia al centro de trabajo, el retiro del personal antes de la hora de salida sin justificación alguna, la omisión del marcado de tarjeta de control al ingreso y/o salida sin justificación y el ingreso excediendo el término de tolerancia.

2.1.24. RECURSOS ADMINISTRATIVOS.

Denominamos recurso administrativo a la manifestación de voluntad unilateral y receptiva del administrado por la cual dentro de un procedimiento iniciado contesta una decisión de la administración que le

causa agravio, exigiéndole revisar tal pronunciamiento, a fin de alcanzar su revocación o modificatoria.

Si el interesado está conforme con la decisión administrativa y, por ende, no impugna, ha consentido la resolución y concluye el procedimiento. Pero si considera lo contrario, el sistema jurídico le reconoce la facultad procesal de cuestionarla.²³

2.1.24.1. Recurso de Reconsideración.

El recurso de reconsideración se interpondrá ante el mismo órgano que dictó el primer acto que es materia de la impugnación y deberá sustentarse en nueva prueba. En los casos de actos administrativos emitidos por órganos que constituyen única instancia no se requiere nueva prueba. Este recurso es opcional y su no interposición no impide el ejercicio del recurso de apelación.²⁴

²³ Frente a un acto que supone que viola, afecta, desconoce o lesiona un derecho o un interés legítimo, procede su contradicción en la vía administrativa en la forma prevista por la Ley 27444 "Ley del Procedimiento Administrativo General", para que sea revocado, modificado, anulado o sean suspendidos sus efectos.

²⁴ Art. 208° de la Ley 27444 "Ley del Procedimiento Administrativo General".
El fundamento de este recurso radica en permitir que la misma autoridad que conoció del procedimiento revise nuevamente el caso y pueda corregir sus equivocaciones de criterio o análisis. Como se trata de la autoridad que ya conoce el caso, antecedentes y evidencias, presupone que podrá dictar resolución con mayor celeridad que otra autoridad que recién conozca de los hechos. Presume que si la autoridad toma conciencia de su equivocación a partir del recurso del administrado, procederá a modificar el sentido de su decisión para evitar el control posterior del superior.

2.1.24.2. Recurso de Apelación

El recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trate de cuestiones de puro derecho, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico.²⁵

2.1.24.3. Recurso de Revisión

Excepcionalmente hay lugar a recurso de revisión, ante una tercera instancia de competencia nacional, si las dos instancias anteriores fueron resueltas por autoridades que no son de competencia nacional, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico.²⁶

²⁵ Art. 209° de la Ley 27444 "Ley del Procedimiento Administrativo General".
Es el recurso a ser interpuesto con la finalidad de que el órgano jerárquicamente superior al emisor de la decisión impugnada revise y modifique la resolución del subalterno. Como busca obtener un segundo parecer jurídico de la administración sobre los mismos hechos y evidencias, no requiere nueva prueba, pues se trata fundamentalmente de una revisión integral del procedimiento desde una perspectiva fundamentalmente de puro derecho.

²⁶ Art. 210° de la Ley 27444 "Ley del Procedimiento Administrativo General" Art. 210°.
Este Recurso es un medio impugnativo excepcional, procedente contra actos administrativos firmes emanados de las entidades descentralizadas del poder, que es interpuesto ante una tercera autoridad gubernativa encargada de su tutela, para que con criterio unificador revoque, modifique o sustituya el acto administrativo recurrido. Es oportuno denotar que su interposición no es optativa sino constituye un recurso indispensable para agotar la vía, cuando nos encontramos ante una estructura descentralizada sujeta aún a tutela estatal.

2.1.25. PRINCIPIOS.

Los principios son los elementos básicos que el legislador ha considerado en la ley, para encausar, controlar y limitar la actuación de la administración y de los administrados en todo procedimiento. Para el presente caso, señalaremos los mas relevantes:

2.1.25.1. Legalidad.

En el derecho administrativo sancionador constituye una garantía constitucional de los derechos fundamentales de los ciudadanos y es un criterio rector en el ejercicio del poder punitivo del Estado Democrático. Por este principio todas las entidades deben fundar sus actuaciones decisorias o consultivas en la normatividad vigente, están sujetas a todo el sistema normativo (desde la Constitución hasta el precedente)

La primera base legal la encontramos en el Art. 2° inciso 24 literal d) Carta Política.

“Nadie será procesado ni condenado por un acto u omisión que al tiempo de condenarse no esté previamente calificado en la ley, de manera expresa e inequívoca como infracción punible ni sancionado con pena no prevista en la ley”

Entonces el principio de legalidad exige no sólo que por ley se establezcan los delitos, sino también que las conductas prohibidas estén claramente delimitadas por la ley, prohibiéndose la aplicación de la analogía, como también el uso de las cláusulas generales e indeterminadas en la tipificación de las prohibiciones.

En el artículo IV del Título Preliminar de la Ley 27444, cuando se señala que las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.

A partir de esta consideración del principio de la legalidad y sus implicancias en la estructura del derecho penal moderno, también está establecido que los principios de culpabilidad, legalidad, tipicidad entre otros, constituyen principios básicos del derecho sancionador que no sólo se aplican al derecho penal, sino también en el derecho administrativo sancionador.

2.1.25.2. Debido Procedimiento.

La doctrina y la jurisprudencia nacional han convenido en que el debido proceso es un derecho fundamental de toda persona y no

sólo un principio o derecho de quienes ejercen la función jurisdiccional, en esa medida el debido proceso comparte el doble carácter de los derechos fundamentales, es un derecho subjetivo y particular exigible por una persona y es un derecho objetivo en tanto asume una dimensión institucional a ser respetados por todos debido a que lleva los fines de justicia. En este sentido el debido proceso en tanto derecho fundamental es oponible a todos los poderes del Estado e incluso a las personas jurídicas. Por ello el debido proceso de origen estrictamente judicial se ha ido extendiendo pacíficamente como debido procedimiento administrativo ante las entidades estatales civiles y militares, debido proceso parlamentario ante las cámaras legislativas, así como debido proceso Inter. privados aplicables al interior de las instituciones privadas. En consecuencia, el debido proceso encierra en sí un conjunto de garantías constitucionales que se perfilan en cuatro etapas esenciales del proceso: acusación, defensa, prueba y sentencia.

2.1.25.3. Razonabilidad y Proporcionalidad.

Se expresa en que las decisiones que califiquen infracciones impongan sanciones a los administrados deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos, a fin de

que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido. Vale decir, este principio da pauta a la autoridad para que los actos se produzcan de manera legítima, justa y proporcional. El principio de proporcionalidad o razonabilidad es consustancial al Estado Social y Democrático de Derecho y está configurado en el artículo 3 y 43 y 200 último párrafo de la Carta Política.

2.1.25.4. Conducta Procedimental.

Está referido que todas las personas y la autoridad que participan en el procedimiento administrativo en los actos que realizan, se deben respeto mutuo, colaboración y buena fe. Tanto la administración y el administrado deben optar por un comportamiento legal durante todo el procedimiento administrativo.

2.1.25.5. Imparcialidad.

Porque en la administración pública está en juego el interés público, esto le exige para que actúe con objetividad y desinteresada a los intereses generales. Implica una derivación de los principios fundamentales de la igualdad y de la no discriminación de los administrados. Consagra una protección a los administrados para no discriminar a los administrados por motivos de raza, color,

séxo idioma. La abstención o la queja por abstención es un medio de evitar la parcialidad.

2.1.25.6. Verdad Material.

Implica que las actuaciones administrativas deben estar dirigidas a la identificación y esclarecimiento de la verdad de los hechos reales a través de cualquier medio probatorio; constatar la realidad producida, independientemente como han sido alegadas y o aprobadas por los administrados. Ello porque no resuelven conflictos intersubjetivos sino asuntos de interés público. La administración tiene el deber de adecuar sus acciones a la verdad material y superar las restricciones que las partes puedan plantear.

2.2. MARCO CONCEPTUAL.

2.2.1 FALTA DISCIPLINARIA

“Se considera falta disciplinaria a toda acción u omisión voluntaria o no, que contravenga las obligaciones, prohibiciones y demás normatividad específica sobre los deberes de servidores y funcionarios establecidos en el art. 28º y otros de la Ley y el presente Reglamento. Igualmente en el procedimiento administrativo sancionador se encuentra prevista las faltas administrativas que incurre el personal y las autoridades al servicio de las entidades, sin embargo, por disposición de la Ley de Procedimiento General N° 27444 Art.241º última parte, en las instituciones que tienen normas especiales que regule el proceso administrativo disciplinario del personal sujetas al régimen laboral público deberán de seguir con el procedimiento administrativo disciplinario previsto por el Decreto Legislativo 276 y sus normas conexas y concordantes. La comisión de una falta da lugar a la aplicación de la sanción correspondiente”

En concordancia al concepto señalado, la falta administrativa se va a configurar cuando el funcionario y el servidor público realice una acción en cumplimiento o en violación de sus obligaciones, así también cuando deje de realizar una acción que debía cumplir o incumpla con sus deberes de función. Tal acción u omisión podrá

ser consciente, voluntaria o en todo caso involuntario; sin embargo, también va a configurar la falta respectiva.

2.2.2 PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO.

“Se entiende por Procedimiento Administrativo al conjunto de actos y diligencias tramitados en las entidades, conducentes a la emisión de un acto administrativo que produzca efectos jurídicos individuales o individualizables sobre intereses, obligaciones o derechos de los administrados”

2.2.3 SERVIDOR PÚBLICO.

“Entiéndase por Servidor Público al ciudadano en ejercicio que presta servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública, con excepción de los trabajadores de las Empresas del Estado, cualquiera sea su forma jurídica, así como de los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional, a quienes en ningún caso les será de aplicación las normas del D. Leg 276 y su Reglamentación”

2.2.4. FUNCIONARIO PÚBLICO

“Considérese funcionario al ciudadano que es elegido o designado por autoridad competente, conforme al ordenamiento legal,

para desempeñar cargos del más alto nivel en los poderes públicos y los organismos con autonomía. Los cargos políticos y de confianza son los determinados por Ley”.²⁷

2.2.5 SERVIDOR ADMINISTRATIVO.

Es el personal que realiza labores administrativas y de servicios al interior de la UNA-PUNO, y que están sujetos al régimen laboral de los servidores de la Administración Pública, de Conformidad con la Constitución y demás dispositivos legales vigentes.²⁸

²⁷ El artículo 3º del Reglamento de la Carrera Administrativa define al servidor público como el “ciudadano en ejercicio que presta servicios en entidades de la Administración Pública con nombramiento o contrato de autoridad competente, con las formalidades de Ley, en jornada legal y sujeto a retribución remunerativa permanente en períodos regulares”, y el artículo 4º de la mencionada norma define al funcionario público como el “ciudadano que es elegido o designado por autoridad competente, conforme al ordenamiento legal, para desempeñar cargos del más alto nivel en los poderes públicos y los organismos con autonomía. Los cargos políticos y de confianza son los determinados por Ley”.

Por su parte, el artículo 4º de la Ley del Código de Ética de la Función Pública establece que, para los efectos del citado Código, se considera como empleado público a “todo funcionario o servidor de las entidades de la Administración Pública en cualquiera de los niveles jerárquicos sea éste nombrado, contratado, designado, de confianza o electo que desempeñe actividades o funciones en nombre del servicio del Estado”. Para tal efecto, se señala, “no importa el régimen jurídico de la entidad en la que se preste servicios ni el régimen laboral o de contratación al que esté sujeto”.

²⁸ Concepto establecido por el Art. 287º del Estatuto Universitario UNA – PUNO.

CAPÍTULO III

OBJETIVOS, HIPOTESIS Y UTILIDAD DE LOS RESULTADOS

3.1. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

3.1.1. Objetivo General.

Determinar el grado de relación que existe entre la proporcionalidad de las faltas cometidas por los servidores administrativos y las sanciones disciplinarias impuestas en los Procesos Administrativos de la UNA-PUNO durante el año 2006.

3.1.2. Objetivo Específicos.

- Determinar la proporcionalidad entre la falta cometida por Trabajadores y Ex Trabajadores Administrativos de la UNA-PUNO en el año 2006.

- Determinar las sanciones disciplinarias impuestas por la autoridad jerárquico superior por las faltas cometidas por los Trabajadores y Ex Trabajadores Administrativos de la UNA-PUNO en el año 2006.
- Determinar el criterio de graduación, progresividad y proporcionalidad entre las sanciones disciplinarias y las faltas cometidas por los Trabajadores y Ex Trabajadores Administrativos de la UNA-PUNO en el año 2006.
- Establecer el conocimiento de las normas por parte de los Trabajadores Administrativos y la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios en la aplicación de las faltas y sanciones.
- Proponer alternativas de solución a dicha problemática.

3.2. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

3.2.1. Hipótesis General

La proporcionalidad entre las faltas cometidas por los servidores administrativos, en correlación a las sanciones disciplinarias impuestas en los Procesos Administrativos, son altamente independientes, en la UNA-PUNO durante el año 2006.

3.2.2. Hipótesis Específicas

- La proporcionalidad entre la falta cometida, por los trabajadores administrativos, por lo menos es de dos a más faltas en la UNA-PUNO en el año 2006.
- Las sanciones disciplinarias impuestas por la autoridad jerárquico superiores son injustificadas y severas por las faltas cometidas por los Trabajadores y Ex Trabajadores Administrativos de la UNA-PUNO en el año 2006.
- El criterio de graduación, progresividad y proporcionalidad es injusta entre las sanciones disciplinarias y las faltas cometidas por los Trabajadores y Ex Trabajadores Administrativos de la UNA-PUNO en el año 2006.
- Existe desconocimiento de las normas por parte de los trabajadores administrativos y la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios en la aplicación de las faltas y sanciones.

3.2.3. Sistema de Variables, Indicadores e Índices

VARIABLES	INDICADORES	ÍNDICES
I. INDEPENDIENTE Faltas disciplinarias cometidas por los trabajadores Administrativos de la UNA-PUNO.	1.1 Incumplimiento de normas establecidas. 1.2 Resistencia al cumplimiento de órdenes superiores. 1.3 Actos de violencia, grave indisciplina y faltamiento de palabra. 1.4 Negligencia en el desempeño de cargos o funciones. 1.5 Impedir el normal desarrollo del servicio público. 1.6 Utilización de Bienes Patrimoniales. 1.7 Concurrencia al trabajo en estado de embriaguez. 1.8 El uso de la función o de bienes con fines de lucro o abuso de autoridad. 1.9 Causar daños materiales. 1.10 Los actos de inmoralidad. 1.11 La ausencia injustificada al trabajo.	4. Siempre. 3. Casi siempre. 2. A veces. 1. Casi nunca. 0. Nunca. 4. Siempre. 3. Casi siempre. 2. A veces. 1. Casi nunca. 0. Nunca. 4. Siempre. 3. Casi siempre. 2. A veces. 1. Casi nunca. 0. Nunca.
II. DEPENDIENTE Sanciones disciplinarias a los servidores administrativos de la UNA-PUNO.	2.1 Amonestación. 2.2 Suspensión temporal. 2.3 Cese temporal. 2.4 Destitución.	Verbal Escrita. Sin goce de haber Con goce de haber. Arbitraria. Legal
Conocimiento de las normas de la carrera administrativa y de remuneración del sector público.	Decreto Legislativo N° 276. Art. 28. Ley N° 27942, Art. 12.	Desconozco. Conozco Poco Conozco en su totalidad

3.3. UTILIDAD DE LOS RESULTADOS

La utilidad práctica de la Investigación, reside en que los resultados y las conclusiones a las que se han de arribar, permitirán proponer alternativas de solución a dicha problemática, por cuanto que las sanciones se aplicarán en forma gradual y progresiva atendiendo necesariamente el orden correlativo señalado, bajo responsabilidad de la autoridad jerárquico superior que impone la sanción disciplinaria.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. MÉTODOS

El presente trabajo de Investigación utilizó los siguientes métodos:

- **Método Cuantitativo - Explicativo.-** de las Variables de Investigación, tal como se encuentran en la realidad, utilizándose fórmulas estadísticas para la prueba de hipótesis.

- **Método Inductivo.-** mediante muestreo se analizará los expedientes los cuales nos darán una visión clara de la realidad de toda la población de estudio.

4.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación es Descriptivo – Transversal, porque se describe las faltas que cometieron los trabajadores administrativos y las sanciones

disciplinarias impuestas por la autoridad jerárquico superior por las faltas cometidas, en un momento dado en el tiempo. Consiste en describir situaciones, eventos y hechos. Esto es, decir cómo es y cómo se manifiesta determinado fenómeno. "Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de cualquier fenómeno que se someta a un análisis"

4.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Claro está, teniendo en cuenta el tipo de investigación, el nivel que corresponde a este estudio es TRANSVERSAL - DESCRIPTIVO, los estudios se realizan en un determinado tiempo en el que se investiga y "Son aquellos que buscan describir, mas no explicar la causa y efecto de determinadas características del objeto de estudio"

4.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación es DESCRIPTIVO CORRELACIONAL, porque el propósito de los estudios correlacionales, es saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas. Es decir, intentar predecir el valor aproximado que tendrá un grupo de individuos en una variable, a partir del valor que tienen en la variable o variables relacionadas. En nuestro caso es la **proporcionalidad entre las faltas cometidas por los servidores administrativos, en**

correlación a las sanciones disciplinarias impuestas en los Procesos Administrativos en la UNA-PUNO durante el año 2006.

4.5. DELIMITACIÓN ESPACIAL Y TEMPORAL

4.5.1 Delimitación espacial

El presente trabajo de Investigación se realizará al interior de la Universidad Nacional del Altiplano, del Distrito, Provincia y Departamento de Puno,

4.5.2 Delimitación temporal

El factor delimitante de carácter temporal, queda restringido al Año 2006, para la ejecución del presente trabajo de investigación, en tanto que el acopio de información, abarcará el período comprendido en el presente año.

4.6. UNIDADES DE ESTUDIO

- Expedientes de Procesos Administrativos en la UNA Puno.
- Asesores y Ex Asesores Jurídicos de la Universidad Nacional del Altiplano-Puno.
- Trabajadores administrativos de la UNA – Puno.

- Constitución Política del Perú, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento, Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley Universitaria, Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo, Legislación Laboral vigente y Estatuto Universitario.

4.7. Población y Muestra

4.7.1. Población

Está constituida por los 68 expedientes prospectivo de Procesos Administrativos de la UNA Puno durante año 2006, 726 trabajadores administrativos y 3 miembros de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios.

4.7.2. Muestra.

Para lograr la muestra de la observación de los expedientes y trabajadores administrativos, se hace uso de la siguiente fórmula estadística, sin considerar a los miembros de la comisión permanente de procesos administrativos disciplinarios.

Para el muestreo de expedientes

$$n = \frac{N * Z_a^2 * p * q}{d^2 (N - 1) + Z_a^2 * p * q}$$

Donde:

N = Total de la población

p = proporción de expedientes donde existe proporcionalidad entre la falta y la sanción

1- p = proporción de expedientes donde no existen proporcionalidad entre la falta y la sanción

d = error que se quiere cometer

Entonces

$$p = 0.50 \quad q = 0.50$$

$$d = 0.1 \quad Z = 1.64 \quad \text{para } \alpha = 0.1.$$

$$N = 68$$

$$n = \frac{68 * 1.64^2 * 0.5 * 0.5}{0.1^2 (68 - 1) + 1.64^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 34$$

La muestra de expedientes es de 34.

Para el muestreo de Trabajadores Administrativos.

Entonces

$$p = 0.50 \quad q = 0.50$$

$$d = 0.1 \quad Z = 1.64 \quad \text{para } \alpha = 0.1.$$

$$N = 726$$

$$n = \frac{726 * 1.64^2 * 0.5 * 0.5}{0.1^2 (726 - 1) + 1.64^2 * 0.5 * 0.5} =$$
$$n = \frac{488.235}{7.9225} = 61$$

n = 61 trabajadores.

La muestra de trabajadores administrativos es de 61.

4.8. Técnicas e Instrumentos de Acopio de Datos

4.8.1 Técnicas

Las principales técnicas que se utilizarán en la presente investigación son: Análisis Documental, para observar los expedientes y Encuestas, para lograr resultados de las sanciones y faltas reales en los trabajadores administrativos.

4.8.2. Instrumentos

Los principales Instrumentos de Investigación, correspondientes a las técnicas son la Ficha de Observación Documental y Cuestionario de Preguntas, adecuada y oportunamente aplicados a las Unidades de Estudio de la presente investigación, que constituye la Muestra Representativa.

4.9. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

- a. Se aplicarán los instrumentos de investigación sobre las unidades de estudio de la muestra.
- b. Una vez realizado la recolección de datos, se procede al análisis de datos mediante la Prueba de independencia de la Distribución CHI cuadrado.

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^k \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Donde:

- O_{ij} denota a las frecuencias observadas. Es el número de casos observados clasificados en la fila i de la columna j .
- E_{ij} denota a las frecuencias esperadas o teóricas. Es el número de casos esperados correspondientes a cada fila y columna. Se puede definir como

aquella frecuencia que se observaría si ambas variables fuesen independientes.

El test X^2 nos indica si existe o no relación entre las faltas cometidas con las sanciones impuestas.

Para la tabulación y ordenación de la información, para efectuar la Presentación, Análisis e Interpretación de los Resultados, se utiliza Cuadros Estadísticos, complementados con Gráficos Estadísticos.

CAPÍTULO V

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. ASPECTO GENERAL DE LOS RESULTADOS.

Con el propósito de dar a conocer los resultados, se presentará según los objetivos propuestos y de acuerdo al diseño de investigación, los reportes de la investigación realizada en la Universidad Nacional del Altiplano, respecto a la proporcionalidad entre las faltas cometidas por los servidores administrativos, en correlación a las sanciones disciplinarias impuestas en los Procesos Administrativos. En primer lugar se dará a conocer los resultados de la ficha de observación documental en las faltas y sanciones; posteriormente el cuestionario aplicado a los trabajadores administrativos según las faltas cometidas por los trabajadores administrativos y las sanciones disciplinarias impuestas en los procesos administrativos, a voz de los propios trabajadores; para concluir con el conocimiento de las normas pertinentes de la Administración Pública. Para ubicar el nivel de correlación se hace uso de la Ji cuadrada.

CRITERIO DE LA PROPORCIONALIDAD PARA AMBAS VARIABLES

El criterio de proporcionalidad que se somete cada ítems esperado según los resultados que se logren en las faltas y sanciones ~~impuestas~~, se alude a las categorías siguientes:

Siempre: tienen un valor de 4 puntos, se logra esta categoría ubicándose entre 34 a 44 puntos. Indica que el desempeño como formador evidencia un manejo excepcional de repertorio de conductas basadas en conocimientos y experiencias apoyadas con el uso de tecnologías de la información, acordes con el perfil que demanda la administración pública.

Casi siempre: tienen un valor de 3 puntos; se ubica esta categoría logrando entre 23 a 33 puntos. Indica que el desempeño como servidor es adecuado en relación con el indicador evaluado. Cumple con todo lo requerido para ejercer su rol como servidor acorde al perfil que demanda la administración pública, pero no es extraordinario.

A veces: tienen un valor de 2 puntos, se logra esta categoría logrando entre 12 a 22 puntos. Indica que el desempeño como servidor cumple medianamente con lo esperado en el indicador evaluado porque persisten aún debilidades que afectan el desempeño, pero su efecto no es recurrente ni crítico sobre éste.

Casi nunca: tienen un valor de 1 punto, se logra esta categoría teniendo promedios de entre 1 a 11 puntos. Indica que el desempeño como servidor presenta claras debilidades en el indicador evaluado y éstas afectan significativamente el quehacer administrativo.

Nunca: tienen un valor de 0 puntos, el que corresponde a la nulidad o la no existencia del ítem indicado.

Respecto a las sanciones disciplinarias impuestas determina la proporcionalidad según las escalas de:

3 Puntos: que tiene una ponderación de 13 a 18 puntos para ubicarse en esta categoría. Indica que el ejercicio como formador evidencia un manejo excepcional de repertorio de conductas basadas en conocimientos y experiencias apoyadas con el uso de normas existentes, acordes con el perfil que demanda la administración pública.

2 Puntos: que tiene una ponderación de 7 a 12 puntos para ubicarse en esta categoría. Indica que el ejercicio como servidor cumple medianamente con lo esperado en el indicador evaluado porque persisten aún debilidades que afectan la ocupación, pero su efecto no es recurrente ni crítico sobre éste.

1 Punto: que tiene una ponderación de 1 a 6 puntos para ubicarse en esta categoría, el que indica el ejercicio como servidor presenta claras debilidades

en el indicador evaluado y éstas afectan significativamente el quehacer administrativo.

0 Puntos: equivalente a nunca o a una diferente categoría, que observa la nulidad o carencia del ítems esperado.

5.1.1. RESULTADOS DE LA FICHA DOCUMENTAL SOBRE FALTAS COMETIDAS POR LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS

Estos resultados son fruto de las observaciones documentales que se hizo a 34 Expedientes de Procesos Administrativos en la Universidad Nacional del Altiplano, faltas que habrían incurrido diversos trabajadores administrativos, según la muestra de investigación, denominada ficha de observación documental, (ver anexo N° 01), Dichos resultados son:

CUADRO N° 01

INCUMPLIMIENTO DE LA LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE REMUNERACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO D. LEG. 276, ART. 28.

Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006

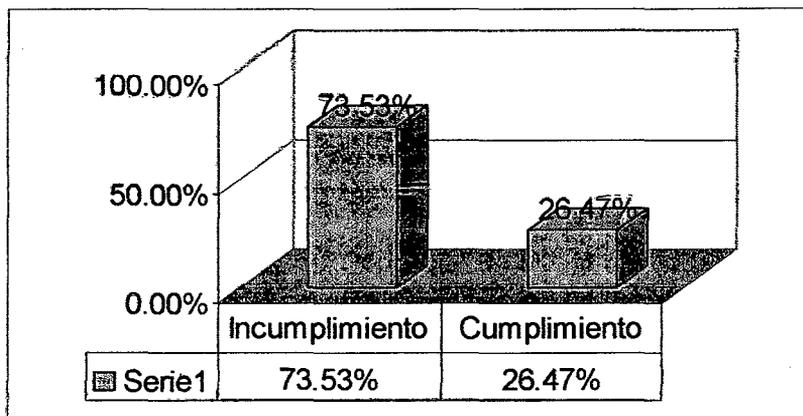
INCISO	Número de expedientes	%
Incumplimiento	25	73.53
Cumplimiento	9	26.47
Total	34	100%

FUENTE: Ficha Documental a Expedientes de Procesos Administrativos. Anexo N° 01
ELABORACIÓN: El Responsable.

GRÁFICO N° 01

INCUMPLIMIENTO DE LA LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE REMUNERACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO D. LEG. 276, ART. 28.

Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006



FUENTE: Ficha Documental a Expedientes de Procesos Administrativos. Anexo N° 01
ELABORACIÓN: El Responsable.

INTERPRETACIÓN

Del cuadro y gráfico N° 01, se desprende que el 73.53% que representa a ~~25 expedientes~~ existe 25 faltas, en este sentido se ha incumplido con la Ley de la Carrera Administrativa y de Remuneración del Sector Público D. Leg. 276, Art. 28.

Del mismo modo según el inciso correspondiente a este caso, el 26.47% que corresponde a 9 expedientes se visualiza el cumplimiento de la Ley de la Carrera Administrativa y de Remuneración del Sector Público D. Leg. 276, Art. 26°.

Según este resultado, "Se considera falta disciplinaria a toda acción u omisión voluntaria o no, que contravenga las obligaciones, prohibiciones y demás normatividad específica sobre los deberes de los servidores y funcionarios establecidos en el art. 28° y otros de la Ley y su Reglamento. Igualmente en el procedimiento administrativo sancionador se encuentra prevista las faltas administrativas que incurren el personal y las autoridades al servicio de las entidades, sin embargo, por disposición de la Ley de Procedimiento General No 27444 Art.241° última parte, en las instituciones que tienen normas especiales que regule el proceso administrativo disciplinario del personal sujetas al régimen laboral público deberán de seguir con el procedimiento administrativo disciplinario previsto por el Decreto Legislativo

276 y sus normas conexas y concordantes. La comisión de una falta da lugar a la aplicación de la sanción correspondiente”

Como se observa dicho resultado en la documentación encontrado, existe más del 73% que haya incumplido dicha Ley. Para que no suceda este hecho, el servidor tendrá conocimiento de las normas contenidas en estos dispositivos legales y por ello se ha indicado que desde el mismo momento del ingreso al servicio, se le debe hacer conocer por escrito sus deberes, obligaciones, prohibiciones como sus derechos, condiciones que son consecuencia de la relación laboral.

CUADRO N° 02

**RESISTENCIA AL CUMPLIMIENTO DE ÓRDENES SUPERIORES
RELACIONADAS CON SUS LABORES**

Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006

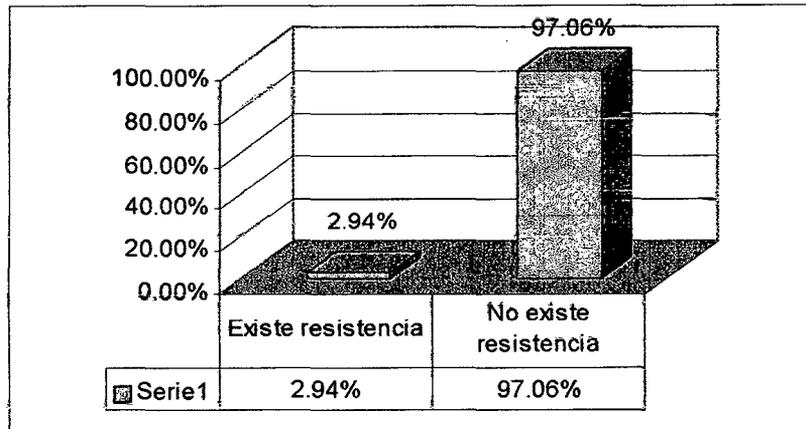
INCISO	Número de expedientes	%
Existe resistencia	1	2.94
No existe resistencia	33	97.06
Total	34	100%

FUENTE: Ficha Documental a Expedientes de Procesos Administrativos. Anexo N° 01
ELABORACIÓN: El Responsable.

GRÁFICO N° 02

**RESISTENCIA AL CUMPLIMIENTO DE LAS ÓRDENES DE SUS
SUPERIORES RELACIONADAS CON SUS LABORES**

Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006



FUENTE: Ficha Documental a Expedientes de Procesos Administrativos. Anexo N° 01
ELABORACIÓN: El Responsable.

INTERPRETACIÓN

Del cuadro y gráfico N° 02, se desprende que el 2.94% que representa a 1 expediente se visualiza una falta a la resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores.

Del mismo modo se observa en el expediente según el inciso correspondiente a este caso, 97.06% que corresponde a 33 expedientes observados, no existe resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores.

Como consecuencia a la resistencia deberá quedar configurada documentalmente, de lo contrario, no podrá probarse la falta, que un servidor administrativo haya cometido. Asimismo, ésta deberá ser reiterada, lo que determinará su gravedad, agregando las consecuencias o perjuicio causado por la inacción producida. Esta reiterada resistencia debe estar relacionada con las funciones asignadas al trabajador. Sin embargo, no existe resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con su labor, en la documentación transcrita, esto hablando de un 97% que se asevera en dicho cuadro.

En el Decreto Legislativo 276 "Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público" Art. 28°. Si observamos el concepto señalado en el cuadro anterior, "la falta administrativa

se va a configurar cuando el funcionario y el servidor público realice una acción en cumplimiento o en violación de sus obligaciones, así también cuando deje de realizar una acción que debía cumplir o incumpla con sus deberes de función. Tal acción u omisión podrá ser consciente, voluntaria o en todo caso involuntario; sin embargo, también va a configurar la falta respectiva”.

CUADRO N° 03

ACTO DE VIOLENCIA, GRAVE INDISCIPLINA O FALTAMIENTO DE PALABRA EN AGRAVIO DE SUS SUPERIORES, PERSONAL JERÁRQUICO Y DE LOS COMPAÑEROS DE LABOR

Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006

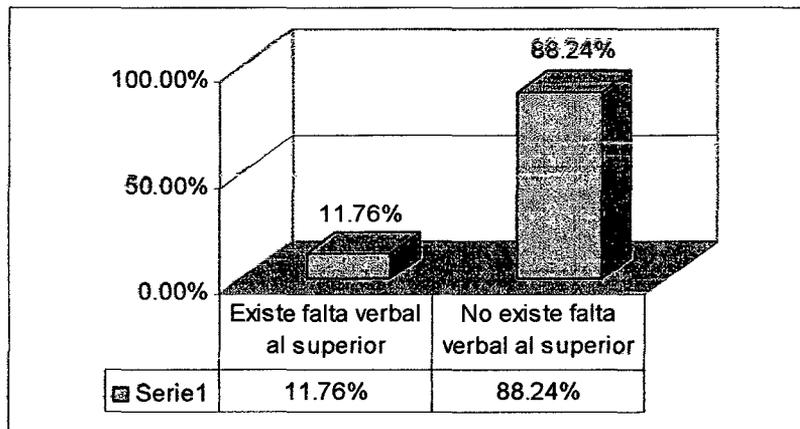
INCISO	Número de expedientes	%
Existe falta verbal al superior	4	11.76
No existe falta verbal al superior	30	88.24
Total	34	100%

FUENTE: Ficha Documental a Expedientes de Procesos Administrativos. Anexo N° 01
ELABORACIÓN: El Responsable.

GRÁFICO N° 03

ACTO DE VIOLENCIA, GRAVE INDISCIPLINA O FALTAMIENTO DE PALABRA EN AGRAVIO DE SUS SUPERIORES, PERSONAL JERÁRQUICO Y DE LOS COMPAÑEROS DE LABOR

Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006



FUENTE: Ficha Documental a Expedientes de Procesos Administrativos. Anexo N° 01
ELABORACIÓN: El Responsable.

INTERPRETACIÓN

Del cuadro y gráfico N° 03, se desprende que el 11.76% que representa a 4 expediente, se registra 4 actos de violencias, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de sus superiores, personal jerárquico y de los compañeros de labor.

Sin embargo, el 88.24% que representa a 30 expedientes, no se registra actos de violencias, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de sus superiores, personal jerárquico y de los compañeros de labor.

En suma, la mayoría de administrativos no cometieron faltamiento de palabra contra sus superiores, lo que indica que los castigos fueron aceptados según corresponde al proceso administrativo. Sin embargo este hecho en incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o falta de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor, se configura a través de la agresión física en que pudiera incurrir el servidor. La grave indisciplina generada precisamente por este acto y también porque pudiera estar ocasionando el agravio a través de un documento escrito. La agresión verbal de palabra se produce cuando se expresan palabras injuriosas, soeces, que están dirigidas a dañar el honor y la dignidad del superior jerárquico, los compañeros de trabajo y el público usuario de los servicios que presta la entidad.

El acto de violencia se configura a través de la agresión física en que pudiera incurrir el servidor, en lo que respecta a este hecho, tan sólo se encuentra registrada un 88.24% que no existe falta verbal al superior. La grave indisciplina generada precisamente por este acto y también porque pudiera estar ocasionando el agravio a través de un documento escrito. La agresión verbal de palabra se produce cuando se expresan palabras injuriosas y otras similares, que estén dirigidas a dañar el honor y la dignidad del superior jerárquico, los compañeros de trabajo y el público usuario de los servicios que presta la entidad, lo que no se registra en la documentación de los expedientes de Procesos Administrativos de la UNA Puno.

CUADRO N° 04

NEGLIGENCIA EN EL DESEMPEÑO DE CARGOS O FUNCIONES

Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006

INCISO	Número de expedientes	%
Existe negligencia	22	64.71
No existe negligencia	12	35.29
Total	34	100%

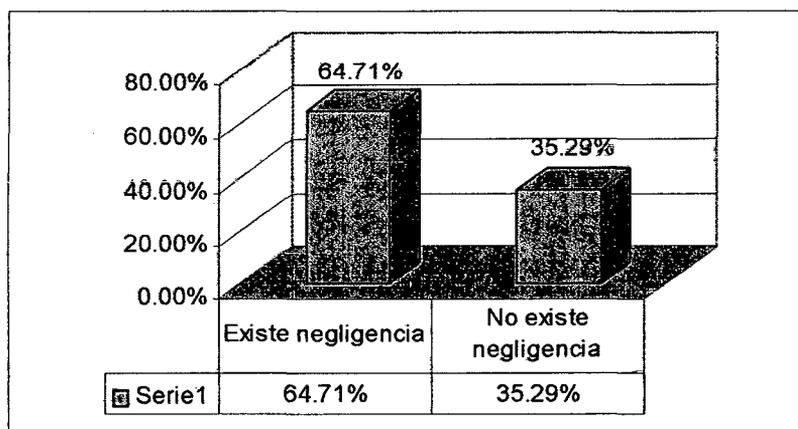
FUENTE: Ficha Documental a Expedientes de Procesos Administrativos. Anexo N° 01

ELABORACIÓN: El Responsable.

GRÁFICO N° 04

NEGLIGENCIA EN EL DESEMPEÑO DE CARGOS O FUNCIONES

Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006



FUENTE: Ficha Documental a Expedientes de Procesos Administrativos. Anexo N° 01

ELABORACIÓN: El Responsable.

INTERPRETACIÓN

Se observa en el cuadro y gráfico N° 04, que el 64.71% que representa a 22 expedientes, se registra negligencia en el desempeño de cargo o funciones.

Por el contrario, el 35.29% que representa a 12 expedientes, no se registra negligencia en el desempeño de cargo o funciones.

La negligencia se configura en la acción inadecuada, inapropiada, por parte de un funcionario y servidor público, lo cual va a producir o provocar el procedimiento administrativo ineficaz o el dictado de una Resolución que deviene en viciada o nula. Sin embargo existe negligencia en la documentación encontrada según los expedientes de Procesos Administrativos de la UNA Puno, Así también, la negligencia es provocada por la inacción de parte de estos mismos trabajadores frente a un deber o función que le compete realizar y que, fundamentalmente, es resultado del desconocimiento que estos trabajadores administrativos han podido incurrir, lo que se demuestra este hecho, que en más del 50% han incurrido en negligencia en el desempeño de cargos y funciones.

CUADRO N° 05

USO DE BIENES PATRIMONIALES DE LA ENTIDAD EN BENEFICIO PROPIO O DE TERCEROS

Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006

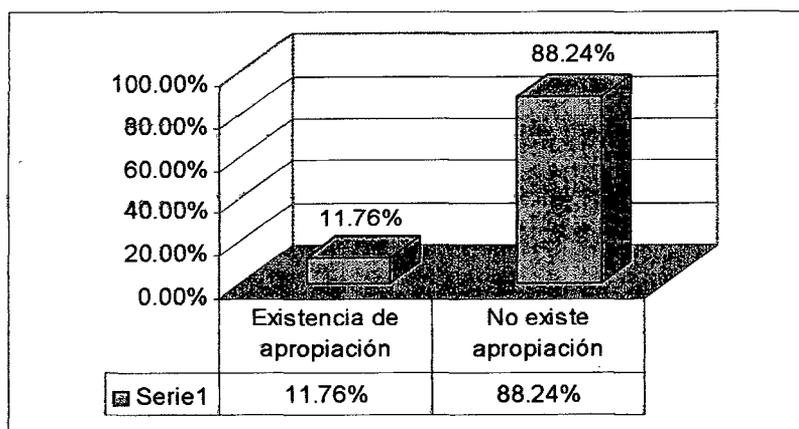
INCISO	Número de expedientes	%
Existencia de apropiación	4	11.76
No existe apropiación	30	88.24
Total	34	100%

FUENTE: Ficha Documental a Expedientes de Procesos Administrativos. Anexo N° 01
ELABORACIÓN: El Responsable.

GRÁFICO N° 05

USO DE BIENES PATRIMONIALES DE LA ENTIDAD EN BENEFICIO PROPIO O DE TERCEROS

Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006



FUENTE: Ficha Documental a Expedientes de Procesos Administrativos. Anexo N° 01
ELABORACIÓN: El Responsable.

INTERPRETACIÓN

Se observa en el cuadro y gráfico N° 05, que el 11.76% que representa a 4 expedientes, se registran uso de los bienes patrimoniales de la entidad en beneficio propio o de terceros.

Por el contrario, el 88.24% que representa a 30 expedientes, no se registran uso de los bienes patrimoniales de la entidad en beneficio propio o de terceros.

La utilización o disposición de los bienes de la entidad en beneficio propio o de terceros, que posee la entidad deben ser utilizados estrictamente para el servicio y no podrán aprovecharse de los mismos, ni los funcionarios ni tampoco los servidores públicos, lo que no ocurre con incidencia en este ítem.

CUADRO N° 06

ABUSO DE SU AUTORIDAD, LA PREVARICACIÓN O EL USO DE LAS FUNCIONES CON FINES DE LUCRO

Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006

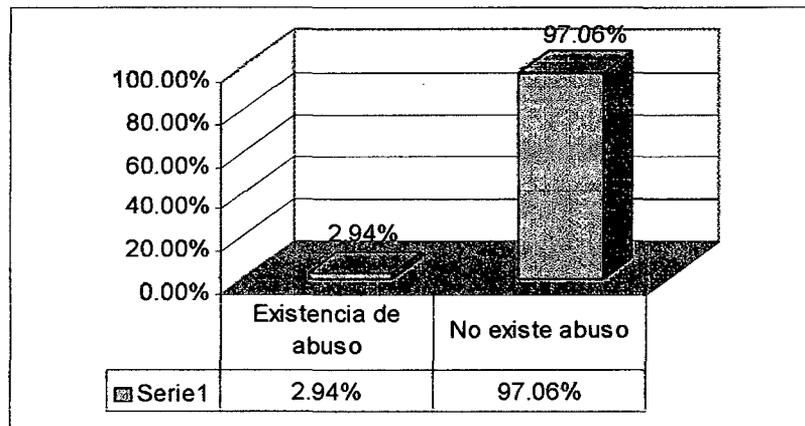
INCISO	Número de expedientes	%
Existencia de abuso	1	2.94
No existe abuso	33	97.06
Total	34	100%

FUENTE: Ficha Documental a Expedientes de Procesos Administrativos. Anexo N° 01
ELABORACIÓN: El Responsable.

GRÁFICO N° 06

ABUSO DE SU AUTORIDAD, LA PREVARICACIÓN O EL USO DE LAS FUNCIONES CON FINES DE LUCRO

Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006



FUENTE: Ficha Documental a Expedientes de Procesos Administrativos. Anexo N° 01
ELABORACIÓN: El Responsable.

INTERPRETACIÓN

Se observa en el cuadro y gráfico N° 06, el 2.94% que representa a 1 expediente, se registra un abuso de su autoridad, la prevaricación o el uso de las funciones con fines de lucro.

Por el contrario, el 97.06% que representa a 33 expedientes, no existe abuso de autoridad. El abuso de autoridad la prevaricación o el uso de la función con fines de lucro, se produce cuando el funcionario o servidor público se excede de las atribuciones del cargo que estuviera desempeñando, e invade la competencia funcional que está reservada para otro cargo y funcionario. Esta falta administrativa también podría constituir delito, lo que no se evidencia significativamente en estos expedientes revisados. Asimismo, la prevaricación es la falta administrativa que pudiera cometer el funcionario y servidor público, al aprobar una Resolución que se fundamenta en dispositivos derogados que han sido dejados sin efecto, o aquellos inexistentes con el único propósito de favorecer al recurrente, perjudicando los intereses del Estado.

El uso de la función pública con el fin de favorecerse personalmente también se tipifica como delito, al estar contemplado en el Código Penal, como delito de cohecho propio, que se produce por violar sus obligaciones y faltar a sus deberes y también el cohecho impropio cuando se acepta donativo y promesa o cualquier otra ventaja por parte de un interesado, sin llegar a

incumplir sus obligaciones o a faltar sus deberes, y así también pudiera producirse el delito de enriquecimiento ilícito.

Según la Ley No 28355, "Ley que Modifica diversos artículos del Código Penal..." entre ellos el Artículo 399º declara, *"El funcionario o servidor público que indebidamente en forma directa o indirecta o por acto simulado se interesa, en provecho propio o de tercero, por cualquier contrato u operación en que interviene por razón de su cargo, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de cuatro ni mayor de seis años e inhabilitación conforme a los incisos 1 y 2 del artículo 36º del Código Penal."*

CUADRO N° 07

OCASIONAR DAÑOS MATERIALES EN LOS LOCALES, INSTALACIONES Y BIENES DE PROPIEDAD DE LA ENTIDAD.

Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006

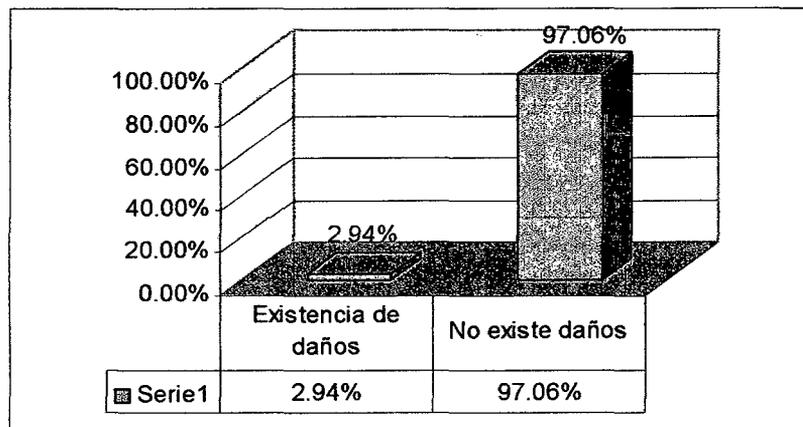
INCISO	Número de expedientes	%
Existencia de daños	1	2.94
No existe daños	33	97.06
Total	34	100%

FUENTE: Ficha Documental a Expedientes de Procesos Administrativos. Anexo N° 01
ELABORACIÓN: El Responsable.

GRÁFICO N° 07

OCASIONAR DAÑOS MATERIALES EN LOS LOCALES, INSTALACIONES Y BIENES DE PROPIEDAD DE LA ENTIDAD.

Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006



FUENTE: Ficha Documental a Expedientes de Procesos Administrativos. Anexo N° 01
ELABORACIÓN: El Responsable.

INTERPRETACIÓN

Se observa en el cuadro y gráfico N° 07, el 2.94% que representa a 1 expediente, se registra daños materiales en los locales, instalaciones y bienes de propiedad de la entidad. Por el contrario, el 97.06% que representa a 33 expedientes, no se registran daños materiales en los locales, instalaciones o bienes de propiedad de la entidad.

Al causar intencionalmente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentos y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de ésta, la configuración de esta falta es clara y está determinada por el daño que pudiera producirse a estos. Pero para que realmente constituya falta, se requiere la comprobación fehaciente de que el daño haya sido intencional; es decir, haya existido premeditación en su realización, lo que no se registra con incidencia en los expedientes estudiados de procesos administrativos de la UNA Puno.

Víctor Anacleto Guerrero, señala al proceso administrativo disciplinario, como; “el mecanismo de seguridad establecido con el fin de garantizar equidad y justicia en salvaguarda de la estabilidad del servidor y el interés del servicio. Pudiendo ser sometido a proceso administrativo disciplinario el servidor público que incurra en falta de carácter disciplinario, cuya gravedad pudiera ser causal de cese temporal o destitución”. (*Guía de Procedimientos Administrativos*)

CUADRO N° 08

CONCURRENCIA DE ACTOS INMORALES

Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006

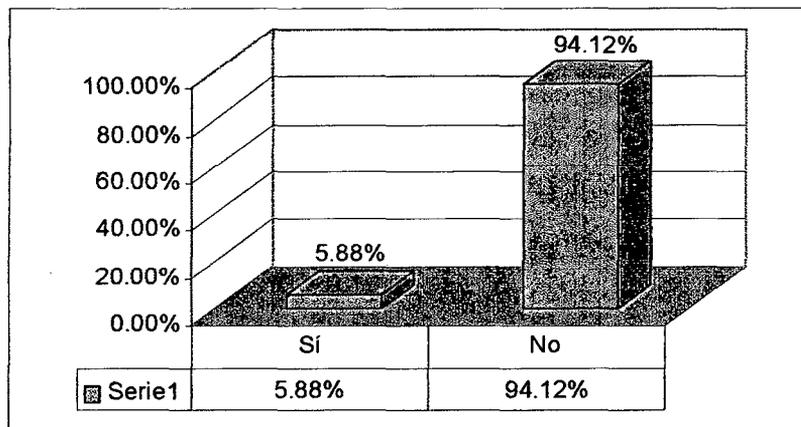
INCISO	Número de expedientes	%
Sí	2	5.88
No	32	94.12
Total	34	100%

FUENTE: Ficha Documental a Expedientes de Procesos Administrativos. Anexo N° 01
ELABORACIÓN: El Responsable.

GRÁFICO N° 08

CONCURRENCIA DE ACTOS INMORALES

Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006



FUENTE: Ficha Documental a Expedientes de Procesos Administrativos. Anexo N° 01
ELABORACIÓN: El Responsable.

INTERPRETACIÓN

Del cuadro y gráfico N° 08, el 5.88% que representa a 2 expedientes, se registra concurrencia de actos inmorales.

Sin embargo, el 94.12% que representa a 32 expedientes, no se registran concurrencia de actos inmorales.

Estos actos pueden encontrarse inmersos en las demás faltas que venimos tratando. Así también, cuando se comete delito en el ejercicio de la función, se puede entender que en el mismo se encuentra involucrado un acto de inmoralidad, el que se registra tan sólo un expediente con este hecho.

El hostigamiento sexual, como acto inmoral, es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos de connotación sexual, no deseados o rechazados por el servidor (a) contra el cual se dirige en relación de autoridad o dependencia o jerarquía o situación ventajosa; los cuales pueden ser físicos, verbales, escritos o de similar naturaleza y que afectan la dignidad de la persona. El que no se registra con incidencia en los expedientes de procesos administrativos investigados.

CUADRO N° 09

INASISTENCIA INJUSTIFICADA AL CENTRO DE TRABAJO

Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006

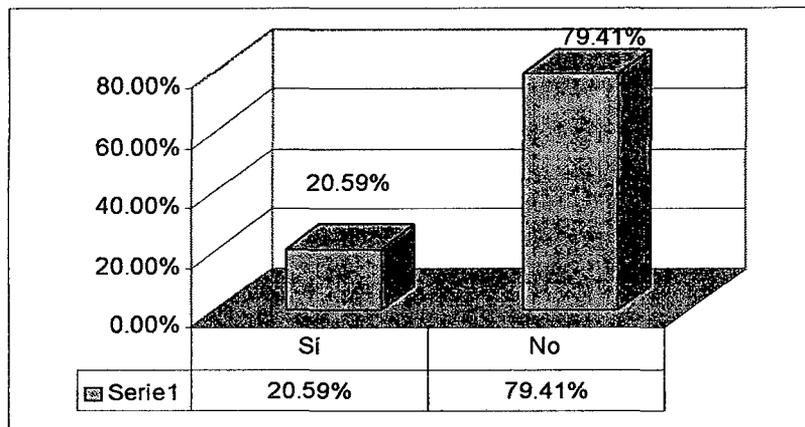
INCISO	Número de expedientes	%
Sí	7	20.59
No	27	79.41
Total	34	100%

FUENTE: Ficha Documental a Expedientes de Procesos Administrativos. Anexo N° 01
ELABORACIÓN: El Responsable.

GRÁFICO N° 09

INASISTENCIA INJUSTIFICADA AL CENTRO DE TRABAJO

Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006



FUENTE: Ficha Documental a Expedientes de Procesos Administrativos. Anexo N° 01
ELABORACIÓN: El Responsable.

INTERPRETACIÓN

Del cuadro y gráfico N° 09, el 20.59% que representa a 7 expedientes, en ella se registra inasistencia injustificada al centro de trabajo o labor profesional.

Por el contrario, el 79.41% que representa a 27 expedientes, no existen inasistencias injustificadas al centro de trabajo.

La inasistencia, es el proceso mediante el cual se regula la asistencia y permanencia de los funcionarios y servidores en su centro de Trabajo, de acuerdo a la jornada laboral y horarios establecidos. El control de asistencia y puntualidad está constituido por todos aquellos mecanismos establecidos en la entidad que permiten cautelar que los servidores cumplan con su responsabilidad de asistir al centro laboral, conforme al horario establecido en sus respectivos reglamentos, lo que no se registra en los expedientes de procesos administrativos de la UNA Puno.

Sin embargo, Las ausencias injustificadas por más de tres días consecutivas o por más de cinco días no consecutivas en un período de treinta días calendarios o más de quince días no consecutivos en un período de ciento ochenta días calendarios; implica la generación de derechos y deberes entre la entidad y los servidores; uno de los deberes de estos últimos es el asistir puntualmente a sus labores y respetar la jornada de trabajo. Si por

cualquier razón en determinados días el servidor no ha podido concurrir a su centro laboral, tiene la obligación de justificar su inasistencia; ahora bien, si conoce que determinados días no podrá asistir a sus labores debe solicitar licencia, con lo que la ausencia del centro laboral estará justificada y se evitará una sanción administrativa.

En suma, el inciso a), d) y k), son los que más fueron vulnerados por los trabajadores, seguido de los incisos c), f) y j).

5.1.2. SANCIONES DISCIPLINARIA IMPUESTAS A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE ACUERDO A LA LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE REMUNERACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO D. LEG. 276, ART. 28. SEGÚN LA FICHA DOCUMENTAL.

CUADRO N° 10

SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIÓN

Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006

Días	N° de expedientes	%
1 a 3	6	61.20
4 a 5	3	
7 a 10	5	
15	1	
30	3	

FUENTE: Ficha Documental a Expedientes de Procesos Administrativos. Anexo N° 01
ELABORACIÓN: El Responsable.

INTERPRETACIÓN

Del cuadro y gráfico N° 10 se visualiza a 18 expedientes que reflejan el 61.20%; se observa 6 expedientes en el que fueron suspensiones con 1 a 3 días sin goce de remuneración a administrativos; asimismo, se observa 5 expedientes en el que existe 5 suspensiones a trabajadores administrativos con 7 a 10 días sin goce de remuneración; sin embargo en 3 expedientes existen suspensiones de 4 a 5 días y 30 días sin goce de remuneración; por el contrario un expediente refleja una suspensión de quince días a un trabajador administrativo.

La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de treinta (30) días. El número de días de suspensión será propuesto por el jefe inmediato y deberá contar con la aprobación del superior jerárquico de éste. La sanción se oficializa por resolución del Jefe de Personal. Es la medida disciplinaria que se adopta contra un trabajador, en relación a la gravedad de la falta que hubiera cometido en el ejercicio de sus funciones.

CUADRO N° 11

**CESE TEMPORAL SIN GOCE DE REMUNERACIÓN
MESES**

Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006

Meses	N° Expedientes	%
1	1	
11½	1	17.65
3	2	
6	2	

FUENTE: Ficha Documental a Expedientes de Procesos Administrativos. Anexo N° 01
ELABORACIÓN: El Responsable.

INTERPRETACIÓN

Del cuadro y gráfico N° 11 se visualiza 6 expedientes que reflejan el 17.65%; en el que se observa 2 expedientes en el que fueron cesados temporalmente sin goce de remuneración de 3 y 6 meses a los administrativos; asimismo, se observa 1 expedientes en el que existe 1 mes de suspensión y 11 meses y $\frac{1}{2}$

El cese temporal sin goce de remuneraciones será mayor de treinta (30) días y hasta por (12) meses se aplica previo proceso administrativo disciplinario. El número de meses de cese lo propone la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios de la entidad.

CUADRO N° 12

AMONESTACIÓN ESCRITA

Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006

N° Expedientes	%
7	20.59

FUENTE: Ficha Documental a Expedientes de Procesos Administrativos. Anexo N° 01

ELABORACIÓN: El Responsable.

INTERPRETACIÓN

Del cuadro se desprende el 20.59% que corresponde a 7 expedientes en el que se suscribe siete amonestaciones escritas por la autoridad superior de la Universidad Nacional del Altiplano. La amonestación verbal la efectúa el jefe inmediato del infractor en forma personal y reservada.

La amonestación escrita se oficializa por Resolución del Jefe de Personal, a propuesta del jefe inmediato superior al infractor.

JOSE ESPINAL SANTE,²⁹ considera que el objetivo que persigue la sanción es la rectificación y cambio de actitud y conducta del servidor infractor. Las sanciones que se aplican son aquellas que se ha fijado en la propia Ley y teniéndose en cuenta además: La reincidencia o reiterancia del autor o autores; Lo primero se refiere a volver a cometer la misma falta; y lo segundo, volver a cometer una falta, pero diferente a las anteriores.

La falta cometida por el trabajador que pertenece al grupo ocupacional profesional será más grave, por cuanto su formación educativa hace ver que la acción u omisión no fue por desconocimiento sino por el contrario, fue un acto voluntario.

²⁹ *ESPINAL SANTE, José. Especialista en Administración Pública – ESAP, docente de la Universidad Nacional Federico Villareal Lima – Perú.*

CUADRO N° 13

DESTITUCIÓN

Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006

N° Expedientes	%
3	8.82

FUENTE: Ficha Documental a Expedientes de Procesos Administrativos. Anexo N° 01
ELABORACIÓN: El Responsable.

INTERPRETACIÓN

Como se observa en el cuadro, existen 3 destituciones a trabajadores administrativos (conforme a los expedientes revisados), los que hacen de 34 expedientes el 8.82%. La destitución se aplica previo Proceso Administrativo Disciplinario. El servidor destituido queda inhabilitado para desempeñarse en la Administrativa Pública bajo cualquier forma o modalidad en un período no menor de tres (3) años. Las sanciones se aplicarán sin atender necesariamente el orden correlativo señalado. La condena penal consentida y ejecutoriada privativa de la libertad, por delito doloso, acarrea destitución automática. En el caso de condena condicional, la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios evalúa si el servidor puede seguir prestando servicios, siempre y cuando el delito no esté relacionado con las funciones asignadas ni afecte a la Administración Pública. Los que se visualizan en los expedientes en número de tres.

En el Art. 154° del D.S. 005-90-PCM "Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público" se menciona "Una falta será mucho más grave cuando mayor es el nivel que detenta el infractor. Al momento de calificar la gravedad de la falta, se tendrá en cuenta esa condición. Si fuera un grupo de servidores y un directivo quienes han cometido una misma falta, se entiende que la responsabilidad será mayor en el directivo, por ostentar una mayor jerarquía en el cargo que tiene asignado."

5.1.3. PROPORCIONALIDAD ENTRE SANCIONES Y FALTAS EN LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS

Entendiéndose por proporcionalidad a una relación directa de correspondencia que existe entre la comisión de una falta y la imposición de una sanción disciplinaria, es decir que a una falta leve, le corresponde una sanción simple; y a una falta grave, le corresponde una sanción más drástica, ESTO NO HA OCURRIDO, así se demuestra en los expedientes de procesos administrativos de la UNA Puno.

Las sanciones impuestas, en relación a las faltas cometidas no tienen el mismo trato, así se observa que existen 3 destituciones de trabajadores administrativos, por haber cometido las mismas faltas, sin embargo; en los ceses temporales sin goce de remuneración, fueron cesado temporalmente por haber cometido la misma falta; en oposición a las tres destituciones de trabajadores administrativos.

La proporcionalidad, es incongruente, por una parte se observa que no existe resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores, no existe falta verbal al superior, no existe apropiación en beneficio propio o de terceros, no existe abuso de autoridad la prevaricación o el uso de funciones con fines de lucro, no existen daños materiales a los locales y/o instalaciones de la propiedad de la entidad, no existe actos inmorales y no existe inasistencia injustificada de su trabajo, por el

contrario, existen dieciocho suspensiones sin goce de remuneración, seis ceses temporales sin goce de remuneración, siete amonestaciones escritas y tres destituciones de trabajadores administrativos.

Por un lado, se observa que no existen faltas considerables cometidas por los trabajadores administrativos, y por el otro, si existen sanciones a dichos trabajadores administrativos; del mismo modo se visualiza que existe negligencia en el desempeño de cargos o funciones, existiendo incumplimiento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneración del Sector Público D. Leg. 276, Art. 28. Esto con referente a treinta y cuatro Expedientes de Procesos Administrativos de la UNA Puno, observados y/o investigados en el año 2006.

El funcionario público que, abusando de sus atribuciones, comete u ordena, en perjuicio de alguien un acto arbitrario cualquiera, será reprimido con pena privativa de libertad no mayor de dos años. *Estas faltas de carácter administrativo se encuentran establecidas en el Decreto Legislativo 635 Código Penal Art. 376°.*

Dichos trabajadores pueden interponer un recurso administrativo (como en el caso de las tres destituciones impuestas) a la manifestación de voluntad unilateral y receptiva del administrado por la cual dentro de un procedimiento iniciado contesta una decisión de la administración que le causa agravio,

exigiéndole revisar tal pronunciamiento, a fin de alcanzar su revocación o modificatoria.

Si el interesado está conforme con la decisión administrativa y, por ende, no impugna, ha consentido la resolución y concluye el procedimiento. Pero si considera lo contrario, el sistema jurídico le reconoce la facultad procedimental de cuestionarla.

Sin embargo, es un derecho ganado, al recurrir al Recurso de Reconsideración, en el que interpondrá una reconsideración ante el mismo órgano que dictó el primer acto que es materia de la impugnación y deberá sustentarse en nueva prueba. En los casos de actos administrativos emitidos por órganos que constituyen única instancia no se requiere nueva prueba. Este recurso es opcional y su no interposición no impide el ejercicio del recurso de apelación. Consignado en el Art. 208° de la Ley 27444 "*Ley del Procedimiento Administrativo General*" *El fundamento de este recurso radica en permitir que la misma autoridad que conoció del procedimiento revise nuevamente el caso y pueda corregir sus equivocaciones de criterio o análisis. Como se trata de la autoridad que ya conoce el caso, antecedentes y evidencias, presupone que podrá dictar resolución con mayor celeridad que otra autoridad que recién conozca de los hechos. Presume que si la autoridad toma conciencia de su equivocación a partir del recurso del administrado, procederá a modificar el sentido de su decisión para evitar el control posterior del superior.*

Del mismo modo, los trabajadores pueden interponer el recurso de ~~apelación~~; cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trate de cuestiones de puro derecho, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico.

Visualizándose en el Art. 209° de la Ley 27444 "Ley del Procedimiento Administrativo General". Es el recurso a ser interpuesto con la finalidad de que el órgano jerárquicamente superior al emisor de la decisión impugnada revise y modifique la resolución del subalterno. Como busca obtener un segundo parecer jurídico de la administración sobre los mismos hechos y evidencias, no requiere nueva prueba, pues se trata fundamentalmente de una revisión integral del procedimiento desde una perspectiva fundamentalmente de puro derecho.

ESTOS TRABAJADORES SANCIONADOS, HAN PODIDO ASUMIR ESTAS FORMAS DE RECURSOS ADMINISTRATIVOS, SERÁ TAL VEZ A LA IGNORANCIA O POR DESCONOCIMIENTO O EL ESCASO RECURSO ECONÓMICO PARA UNA ASESORÍA LEGAL DE UN ABOGADO, DEJAN QUE SE LES IMPONGAN DIFERENTES SANCIONES, O SE ESPECULA, QUE LA COMISIÓN FAVORECE A DIFERENTES TRABAJADORES ALLEGADOS A LAS AUTORIDADES, COMO SE HA PODIDO REGISTRAR VERBALMENTE DE LOS TRABAJADORES, ASUMIENDO UNA ACTITUD DE UNA OPINIÓN RESERVADA, EN EL QUE ARGUYEN QUE SON

CÓMPADRES, TÍOS, SOBRINOS, E INCLUSO HERMANOS; DESDE ESE PUNTO DE VISTA EXISTE LA INCONGRUENCIA DE LA PROPORCIONALIDAD DE FALTAS Y SANCIONES, COMPROBANDO DE ESTA MANERA LA HIPÓTESIS PLANTEADA.

Visualizaremos a continuación, las encuestas a trabajadores administrativos de la UNA - Puno.

5.2. RESULTADOS DE LA ENCUESTA SOBRE FALTAS Y SANCIONES SEGÚN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS, DE LA UNA – PUNO.

Dicho reporte, es logrado según la opinión de los trabajadores administrativos, que se les ha encuestado, a voz propia y según su criterio personal y sin aprensión, los que se visualizan en el Anexo N° 02 y 03. Para ver si realmente existe la proporcionalidad entre las faltas y sanciones cometidas, por los administrativos y sancionados por los administradores el cual se ha mostrado en los cuadros anteriores extraídos de los expedientes de Procesos Administrativos de la UNA – Puno.

5.2.1. REPORTE DE LAS FALTAS COMETIDAS POR LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS.

Dicho resultado, es producto de la encuesta aplicada a los trabajadores administrativos, consta de once ítems, que se presenta en cuadros y gráficos e interpretación de los mismos. (Ver anexo N° 02), este resultado tiene como propósito observar las diferentes faltas que los trabajadores administrativos han cometido según la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneración del Sector Público D. Leg. 276, Art. 28.

CUADRO N° 14

INCUMPLIMIENTO DE LA LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE REMUNERACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO D. LEG. 276, ART. 28.

Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006

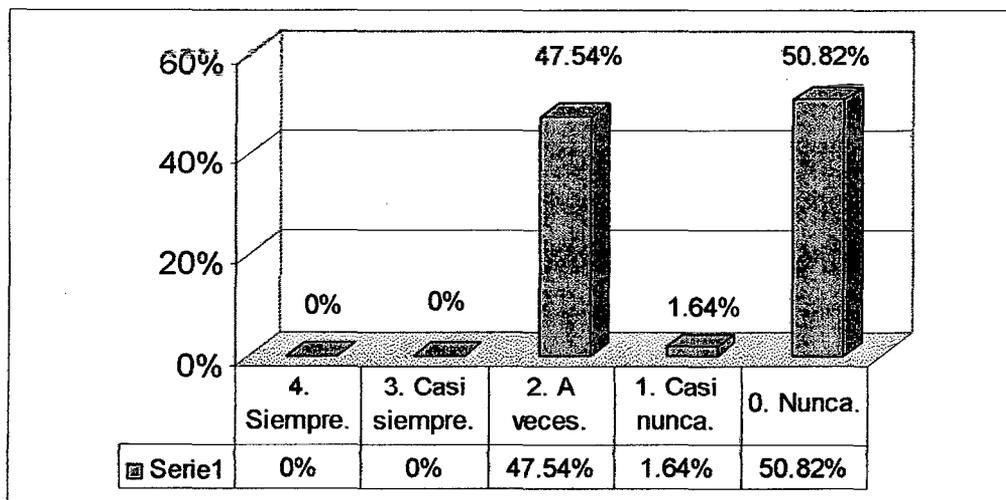
Categorías	N° de trabajadores Administrativos	%
4. Siempre.	0	0
3. Casi siempre.	0	0
2. A veces.	29	47.54
1. Casi nunca.	1	1.64
0. Nunca.	31	50.82
Total	61	100%

FUENTE: Cuestionario a trabajadores administrativos de la UNA - Puno. Ítem N° 1, Anexo N° 02
ELABORACIÓN: El ejecutor.

GRÁFICO N° 10

INCUMPLIMIENTO DE LA LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE REMUNERACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO D. LEG. 276, ART. 28.

Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006



FUENTE: Cuestionario a trabajadores administrativos de la UNA - Puno. Ítem N° 1, Anexo N° 02
ELABORACIÓN: El ejecutor.

INTERPRETACIÓN

Del cuadro N° 14 y gráfico, se desprende que el 50.82% que representa a 31 trabajadores administrativos, declaran según el cuestionario realizado que nunca incumplieron la Ley de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público Decreto Legislativo N° 276, Art. 28°.

Sin embargo, el 47.54% que es igual a 29 trabajadores administrativos declaran a través del cuestionario, que a veces incumplieron la Ley de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público Decreto Legislativo N° 276, Art. 28°.

Tan sólo el 1.64% que es igual a 1 trabajador administrativo declaró que casi nunca incumple la Ley de la Carrera administrativa y de Remuneraciones del Sector Público Decreto Legislativo N° 276, Art. 28°.

En suma, por lo menos de 3 a 4 ocasiones los trabajadores administrativos incumplen la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público Decreto Legislativo N° 276, Art. 28° a excepción de 1 trabajador que de una a dos veces incumplió dicha Ley.

En el Artículo 153° del Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de remuneración del sector Público D. S. 005-PCM señala *“Los servidores públicos serán sancionados administrativamente por el*

incumplimiento de las normas legales y administrativas en el ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de las responsabilidades civil y/o penal en que pudieran incurrir". Concordantemente en el Artículo 154º que establece "La aplicación de la sanción se hace teniendo en consideración la gravedad de la falta".

Para que esto suceda, el trabajador administrativo, tendrá conocimiento de las normas contenidas en estos dispositivos legales y por ello se ha indicado que desde el mismo momento del ingreso al servicio, se le debe hacer conocer por escrito sus deberes, obligaciones, prohibiciones como sus derechos, condiciones que son consecuencia de la relación laboral. Para aplicar la sanción a que hubiere lugar, la autoridad respectiva tomará en cuenta, además: a) La reincidencia o reiterancia del autor o autores; b) El nivel de carrera; y c) La situación jerárquica del autor o autores.

CUADRO N° 15

RESISTENCIA AL CUMPLIMIENTO DE LAS ÓRDENES DE SUS SUPERIORES RELACIONADAS CON SUS LABORES

Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006

Categorías	N° de trabajadores Administrativos	%
4. Siempre.	0	0
3. Casi siempre.	0	0
2. A veces.	1	1.64
1. Casi nunca.	11	16.39
0. Nunca.	50	81.97
Total	61	100%

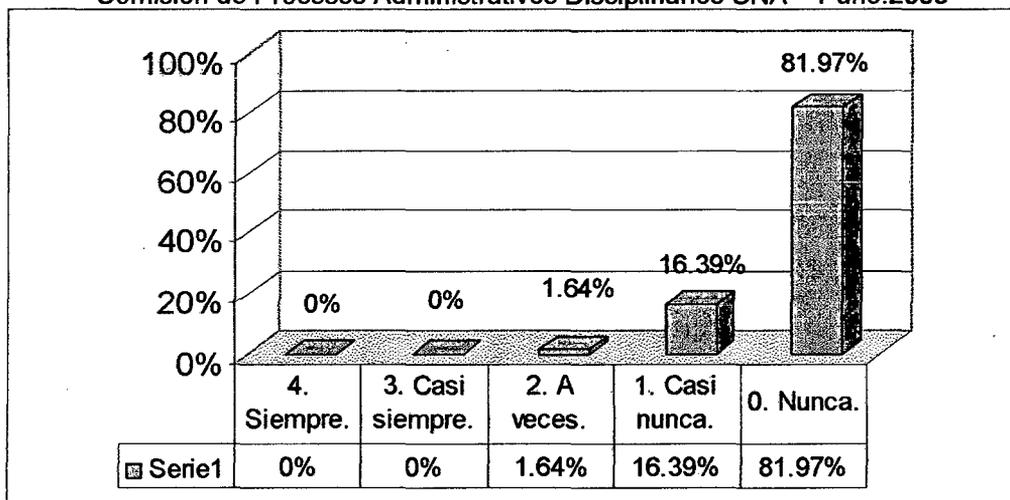
FUENTE: Cuestionario a trabajadores administrativos de la UNA - Puno. Ítem N° 2, Anexo N° 02

ELABORACIÓN: El ejecutor.

GRÁFICO N° 11

RESISTENCIA AL CUMPLIMIENTO DE LAS ÓRDENES DE SUS SUPERIORES RELACIONADAS CON SUS LABORES

Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006



FUENTE: Cuestionario a trabajadores administrativos de la UNA - Puno. Ítem N° 2, Anexo N° 02

ELABORACIÓN: El ejecutor.

INTERPRETACIÓN

Se observa en el cuadro N° 15 y gráfico, que el 81.97% que es igual a 50 trabajadores administrativos, declaran según el cuestionario, que nunca tuvieron resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores.

Por el contrario, el 16.39% que corresponde a 11 trabajadores administrativos manifiestan que casi nunca tuvieron resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores.

Del mismo modo, el 1.64% que es igual a 1 trabajador administrativo, declara que a veces tuvo resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores.

En conclusión, del 100% el 16.39% tuvo una a dos veces resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores, a diferencia del 1.64% que ha cometido de tres a cuatro veces resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores.

La resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores, deberá quedar configurada documentalmente, como se mencionó, de lo contrario, no podrá probarse la falta. Asimismo, ésta deberá ser reiterada, lo que determinará su gravedad, agregando las

consecuencias o perjuicio causado por la inacción producida. Esta reiterada resistencia debe estar relacionada con las funciones asignadas al trabajador.

CUADRO N° 16

ACTOS DE VIOLENCIA, GRAVE INDISCIPLINA O FALTAMIENTO DE PALABRA EN AGRAVIO DE SUS SUPERIORES, PERSONAL JERÁRQUICO Y DE LOS COMPAÑEROS DE LABOR

Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006

Categorías	N° de trabajadores Administrativos	%
4. Siempre.	0	0
3. Casi siempre.	2	3.28
2. A veces.	2	3.28
1. Casi nunca.	19	31.15
0. Nunca.	38	62.29
Total	61	100%

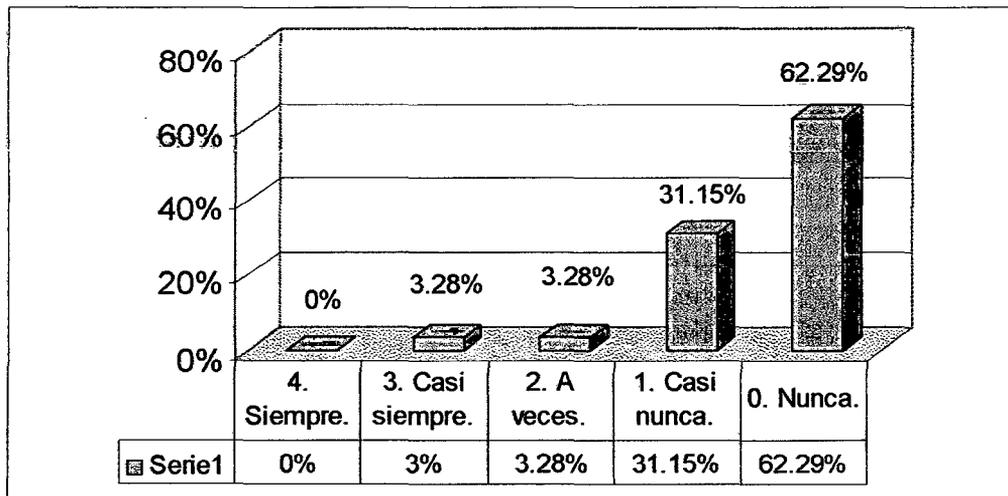
FUENTE: Cuestionario a trabajadores administrativos de la UNA - Puno. Ítem N° 3, Anexo N° 02

ELABORACIÓN: El ejecutor.

GRAFICO N° 12

ACTOS DE VIOLENCIA, GRAVE INDISCIPLINA O FALTAMIENTO DE PALABRA EN AGRAVIO DE SUS SUPERIORES, PERSONAL JERÁRQUICO Y DE LOS COMPAÑEROS DE LABOR

Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006



FUENTE: Cuestionario a trabajadores administrativos de la UNA - Puno. Ítem N° 3, Anexo N° 02

ELABORACIÓN: El ejecutor.

INTERPRETACIÓN

Del cuadro N° 16 y gráfico, se desprende que el 62.29% que representa a 38 trabajadores administrativos declaran a través del cuestionario que nunca cometieron un acto de violencia, indisciplina o falta de palabra en agravio de sus superiores, personal jerárquico o de sus compañeros de labor.

Por el contrario, se visualiza que el 31.15% que corresponde a 19 trabajadores administrativos, manifiestan que casi nunca cometieron en acto de violencia, indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de sus superiores o de sus compañeros de labor.

Del mismo modo se observa, el 3.28% que es igual a 2 servidores que a veces y casi siempre cometieron en acto de violencia, indisciplina o falta de palabra en agravio de sus superiores, personal jerárquico y de sus compañeros de labor.

En suma, del 100% de trabajadores, el 37% ocasionó por lo menos de dos hasta seis actos de violencia, indisciplina o falta de palabra en agravio de sus superiores, personal jerárquico y de sus compañeros de labor.

El acto de violencia se configura a través de la agresión física en que pudiera incurrir el servidor. La grave indisciplina generada precisamente por este acto y también porque pudiera estar ocasionando el agravio a través de un documento escrito. La agresión verbal de palabra se produce cuando se

expresan palabras injuriosas, soeces, que están dirigidas a dañar el honor y la dignidad del superior jerárquico, los compañeros de trabajo o el público usuario de los servicios que presta la entidad.

El Proceso Administrativo Disciplinario, que se consigna en el Artículo 163° del D.S. 005-90-PCM. *“El servidor público que incurra en falta de carácter disciplinario, cuya gravedad pudiera ser causal de cese temporal o destitución, será sometido a proceso administrativo disciplinario que no excederá de treinta (30) días hábiles improrrogables”*. El incumplimiento del plazo señalado configura falta de carácter disciplinario contenida en los incisos a) y d) del Artículo 28° de la Ley.

El proceso administrativo disciplinario a que se refiere el artículo anterior será escrito y sumario y estará a cargo de una Comisión de carácter permanente y cuyos integrantes son designados por resolución del titular de la entidad.

Sin embargo, los funcionarios y servidores se conducirán con honestidad, respeto al público, austeridad, disciplina y eficiencia en el desempeño de los cargos asignados; así como, con decoro y honradez en su vida social, en el que favorece e impide imponer una falta disciplinaria. Todo aquel que conozca la comisión de un acto delictivo, en su centro de trabajo o en circunstancias relacionadas directamente con el ejercicio de la función

pública, tiene la obligación de informar oportunamente a la autoridad superior competente.

CUADRO N° 17

NEGLIGENCIA EN EL DESEMPEÑO DEL CARGO O FUNCIÓN

Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006

Categorías	N° de trabajadores Administrativos	%
4. Siempre.	0	0
3. Casi siempre.	16	26.23
2. A veces.	14	22.95
1. Casi nunca.	10	16.39
0. Nunca.	21	34.43
Total	61	100%

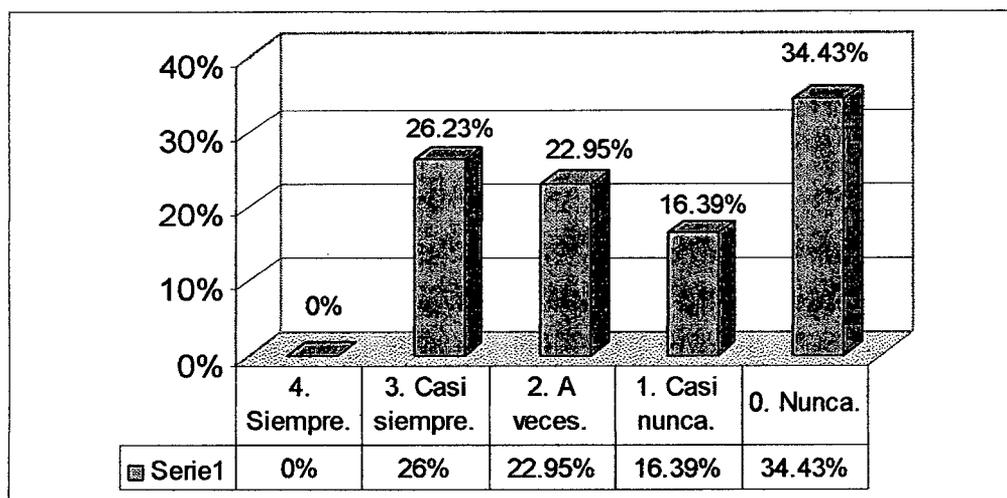
FUENTE: Cuestionario a trabajadores administrativos de la UNA - Puno. Ítem N° 4, Anexo N° 02

ELABORACIÓN: El ejecutor.

GRÁFICO N° 13

NEGLIGENCIA EN EL DESEMPEÑO DEL CARGO O FUNCIÓN

Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006



FUENTE: Cuestionario a trabajadores administrativos de la UNA - Puno. Ítem N° 4, Anexo N° 02

ELABORACIÓN: El ejecutor.

INTERPRETACIÓN

En el cuadro N° 17 y gráfico, se visualiza que el 34.43% que representa a 21 trabajadores declaran en el cuestionario, que nunca tuvieron negligencia en el desempeño del cargo o función.

Por el contrario, el 16.39% que es igual a 10 trabajadores administrativos manifiestan que casi siempre tuvieron negligencia en el desempeño de cargos o funciones.

Sin embargo, el 22.95% que corresponde a 14 trabajadores administrativos, dicen que a veces tuvieron negligencia en el desempeño de cargos o funciones.

Pero, el 26.23% que corresponde a 16 trabajadores administrativos declaran que casi siempre tuvieron negligencia en el desempeño de cargos o funciones.

En conclusión, del 100% de trabajadores, el 65% por lo menos cometieron de uno a seis negligencias en el desempeño de cargos o funciones. La negligencia se configura en la acción inadecuada, inapropiada, por parte de un funcionario y servidor público, lo cual va a producir o provocar el procedimiento administrativo ineficaz o el dictado de una Resolución que deviene en viciada o nula. Así también, la negligencia se provoca por la

inacción de parte de estos mismos trabajadores frente a un deber o función que le compete realizar y que, fundamentalmente, es resultado del desconocimiento.

CUADRO N° 18

IMPEDIMENTO DEL NORMAL DESARROLLO DEL SERVICIO PÚBLICO

Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006

Categorías	N° de trabajadores Administrativos	%
4. Siempre.	0	0
3. Casi siempre.	0	0
2. A veces.	0	0
1. Casi nunca.	0	0
0. Nunca.	61	100
Total	61	100%

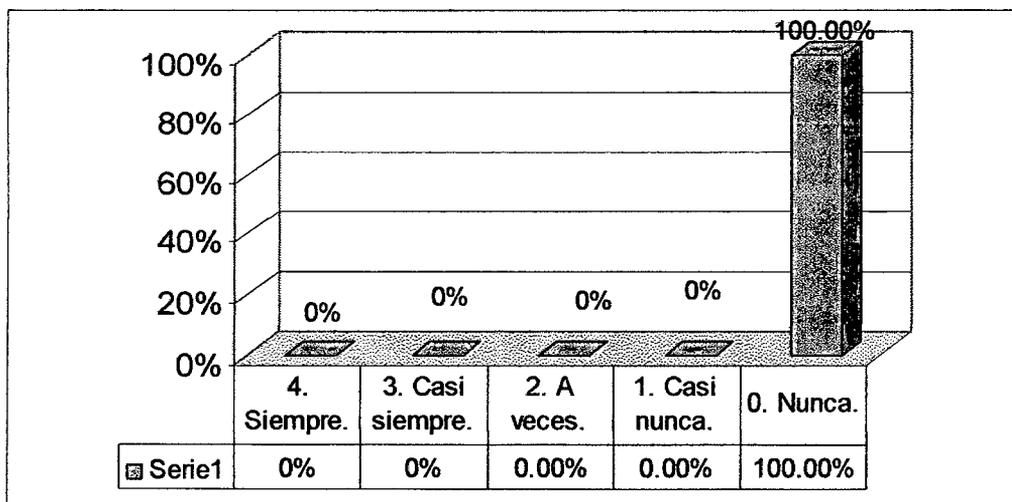
FUENTE: Cuestionario a trabajadores administrativos de la UNA - Puno. Ítem N° 5, Anexo N° 02

ELABORACIÓN: El ejecutor.

GRÁFICO N° 14

IMPEDIMENTO DEL NORMAL DESARROLLO DEL SERVICIO PÚBLICO

Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006



FUENTE: Cuestionario a trabajadores administrativos de la UNA - Puno. Ítem N° 5, Anexo N° 02

ELABORACIÓN: El ejecutor.

INTERPRETACIÓN

Se visualiza en el cuadro N° 18 y gráfico, que el 100% que representa a 61 trabajadores administrativos, declaran según el cuestionario, que nunca impidieron el normal desarrollo de los servicios públicos administrativos en sus labores, en perjuicio de los administrados.

Como se observa, el 100% cumplen con sus trabajos de manera normal, sin perjudicar a los estudiantes y docentes.

La falta no sólo está referida a que pueda tomarse el local institucional o una determinada dependencia, o pueda producirse paros de brazos caídos, también se relaciona con la comisión de determinadas faltas que traen como consecuencia la paralización del servicio público, o la apropiación ilícita de diferentes documentos obstruyendo el normal desarrollo o proceso de trámite; en el que no se registra hecho alguno según el cuestionario existente.

CUADRO N° 19

USO DE LOS BIENES PATRIMONIALES DE LA ENTIDAD EN BENEFICIO PROPIO O DE TERCEROS

Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006

Categorías	N° de trabajadores Administrativos	%
4. Siempre.	0	0
3. Casi siempre.	2	3.28
2. A veces.	3	4.92
1. Casi nunca.	12	19.67
0. Nunca.	44	72.13
Total	61	100%

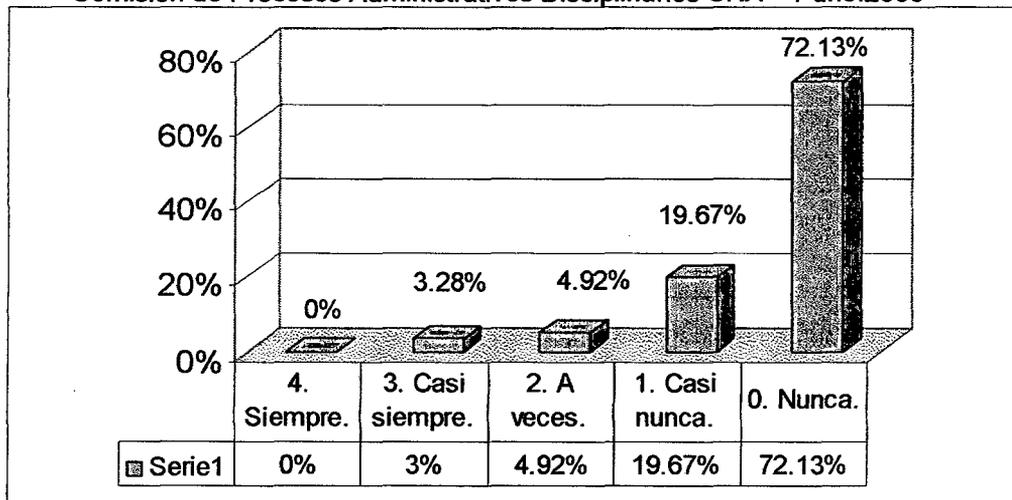
FUENTE: Cuestionario a trabajadores administrativos de la UNA - Puno. Ítem N° 6, Anexo N° 02

ELABORACIÓN: El ejecutor.

GRÁFICO N° 15

USO DE LOS BIENES PATRIMONIALES DE LA ENTIDAD EN BENEFICIO PROPIO O DE TERCEROS

Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006



FUENTE: Cuestionario a trabajadores administrativos de la UNA - Puno. Ítem N° 6, Anexo N° 02

ELABORACIÓN: El ejecutor.

INTERPRETACIÓN

Del Cuadro N° 19 y gráfico, se desprende que el 72.13% que corresponde a 44 trabajadores administrativos, según el cuestionario declaran que nunca hicieron uso de los bienes patrimoniales de la entidad en beneficio propio o de terceros.

Asimismo, el 19.67% que corresponde a 12 trabajadores administrativos, declaran que casi nunca hicieron uso de los bienes patrimoniales de la entidad en beneficio propio o de terceros.

Por el contrario, el 4.92% que es igual a 3 trabajadores administrativos, dicen que a veces hicieron uso de los bienes patrimoniales de la entidad en beneficio propio o de terceros.

Por último, el 3.28% que corresponde a 2 trabajadores administrativos, manifiestan que casi siempre hicieron uso de los bienes patrimoniales de la entidad en beneficio propio o de terceros.

En conclusión, más del 28% de los trabajadores por lo menos más de uno a seis ocasiones hicieron uso de los bienes patrimoniales de la entidad en beneficio propio o de terceros.

Los bienes que posee la entidad deben ser utilizados estrictamente para el servicio y no podrán aprovecharse de los mismos ni los funcionarios ni tampoco los servidores públicos, lo que conlleva también a la comisión de un delito.

Los funcionarios y servidores están impedidos de realizar en sus centros de trabajo actividades ajenas a las funciones asignadas o que no cuenten con la autorización correspondiente. Tipificada en el Art. 134° Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. D.S. N° 005-90-PCM.

CUADRO N° 20
CONCURRENCIA AL TRABAJO EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ

Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006

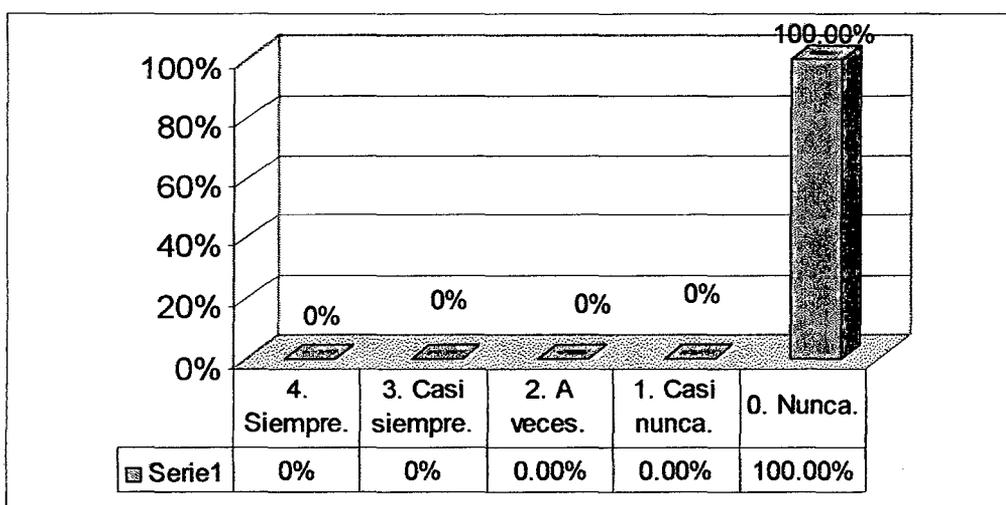
Categorías	N° de trabajadores Administrativos	%
4. Siempre.	0	0
3. Casi siempre.	0	0
2. A veces.	0	0
1. Casi nunca.	0	0
0. Nunca.	61	100
Total	61	100%

FUENTE: Cuestionario a trabajadores administrativos de la UNA - Puno. Ítem N° 7, Anexo N° 02

ELABORACIÓN: El ejecutor.

GRÁFICO N° 16
CONCURRENCIA AL TRABAJO EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ

Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006



FUENTE: Cuestionario a trabajadores administrativos de la UNA - Puno. Ítem N° 7, Anexo N° 02

ELABORACIÓN: El ejecutor.

INTERPRETACIÓN

Se visualiza en el cuadro N° 20 y gráfico, el 100% que representa a 61 trabajadores administrativos, declaran según el cuestionario, que nunca concurren al trabajo en estado de embriaguez para cumplir sus funciones, en perjuicio de los administrados, estudiantes o docentes.

Como se observa, el 100% cumplen con sus trabajos de manera normal, en estado sobrio y sin perjuicio de los asistentes.

La concurrencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes y, aunque no sea reiterada, cuando por la naturaleza del servicio revista excepcional gravedad; esta falta produce un rendimiento deficiente con relación a la capacidad ya demostrada por el servidor, con relación al promedio de rendimiento de sus compañeros en labores y condiciones similares. Para efectuar la comprobación de esta causal, se podrá acudir a la autoridad administrativa de la entidad donde se desempeña el servidor y del sector salud correspondiente, lo que no sucede en los trabajadores administrativos.

CUADRO N° 21
ABUSO DE AUTORIDAD, LA PREVARICACIÓN O EL USO DE LAS
FUNCIONES CON FINES DE LUCRO

Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006

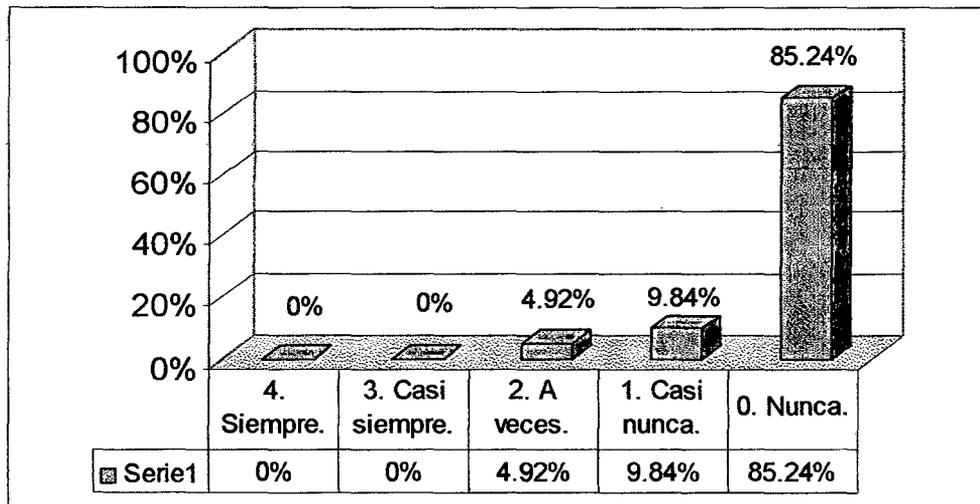
Categorías	N° de trabajadores Administrativos	%
4. Siempre.	0	0
3. Casi siempre.	0	0
2. A veces.	3	4.92
1. Casi nunca.	6	9.84
0. Nunca.	52	85.24
Total	61	100%

FUENTE: Cuestionario a trabajadores administrativos de la UNA - Puno. Ítem N° 8, Anexo N° 02

ELABORACIÓN: El ejecutor.

GRÁFICO N° 17
ABUSO DE AUTORIDAD, LA PREVARICACIÓN O EL USO DE LA
FUNCION CON FINES DE LUCRO

Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006



FUENTE: Cuestionario a trabajadores administrativos de la UNA - Puno. Ítem N° 8, Anexo N° 02

ELABORACIÓN: El ejecutor.

INTERPRETACIÓN

En el cuadro N° 21 y gráfico, se visualiza el 85.24% que corresponde a 52 trabajadores administrativos, según el cuestionario declaran que nunca abusaron de su autoridad, prevaricaron o utilizaron su función con fines de lucro.

Asimismo, el 9.84% que es igual a 6 trabajadores administrativos, declaran que casi nunca abusaron de su autoridad, prevaricaron o utilizaron la función con fines de lucro.

Sin embargo, el 4.92% que representa a 3 trabajadores administrativos, manifiestan que a veces abusaron de su autoridad, la prevaricación o el uso de las funciones con fines de lucro.

En suma, del 100% de trabajadores administrativos el 15% ocasionaron de una a cuatro veces abuso de autoridad, la prevaricación o el uso de la función con fines de lucro.

Como se mencionó, el abuso de autoridad se produce cuando el funcionario o servidor público se excede de las atribuciones del cargo que estuviera desempeñando, e invade la competencia funcional que está reservada para otro cargo y funcionario. Esta falta administrativa también constituye delito.

En el mismo sentido, la prevaricación es la falta administrativa que pudiera cometer el funcionario y servidor público, al emitir un acto administrativo o un acto simple de la administración, que se fundamente en dispositivos derogados, que han sido dejados sin efecto, o aquellos inexistentes con el único propósito de favorecer al recurrente, perjudicando los intereses del Estado.

El uso de la función pública con el fin de favorecerse personalmente también se tipifica como delito, al estar contemplado en el Código Penal, como delito de cohecho propio, que se produce por violar sus obligaciones y faltar a sus deberes y también el cohecho impropio cuando se acepta donativo y promesa o cualquier otra ventaja por parte de un interesado, sin llegar a incumplir sus obligaciones o a faltar sus deberes, y así también pudiera producirse el delito de enriquecimiento ilícito, lo que en buena cuenta no se registra hecho alguno.

CUADRO N° 22

**OCASIONAR DAÑOS MATERIALES EN LOS LOCALES, INSTALACIONES
O BIENES DE PROPIEDAD DE LA ENTIDAD**

Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006

Categorías	N° de trabajadores Administrativos	%
4. Siempre.	0	0
3. Casi siempre.	0	0
2. A veces.	0	0
1. Casi nunca.	5	8.20
0. Nunca.	56	91.80
Total	61	100%

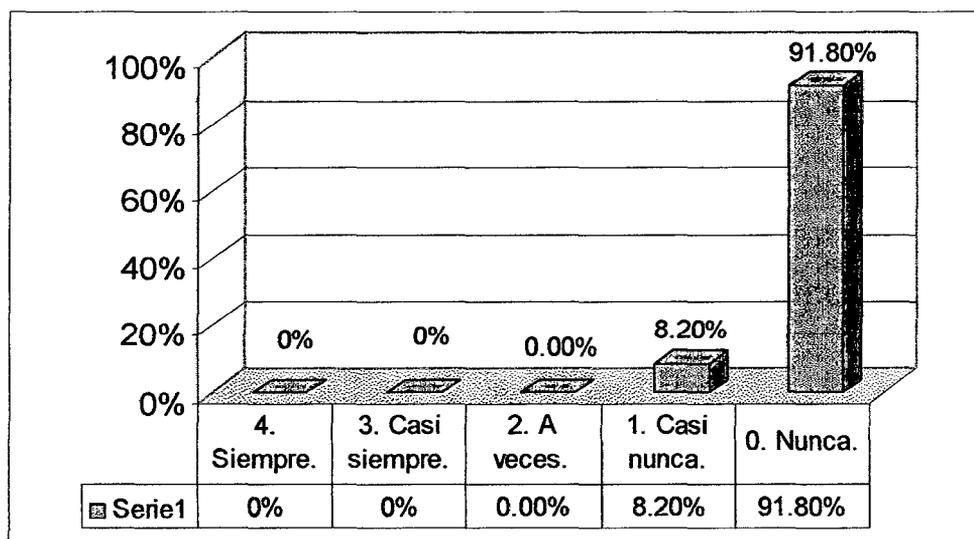
FUENTE: Cuestionario a trabajadores administrativos de la UNA - Puno. Ítem N° 9, Anexo N° 02

ELABORACIÓN: El ejecutor.

GRÁFICO N° 18

**OCASIONAR DAÑOS MATERIALES EN LOS LOCALES, INSTALACIONES
O BIENES DE PROPIEDAD DE LA ENTIDAD**

Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006



FUENTE: Cuestionario a trabajadores administrativos de la UNA - Puno. Ítem N° 9, Anexo N° 02

ELABORACIÓN: El ejecutor.

INTERPRETACIÓN

Del cuadro N° 22 y gráfico, se desprende que el 91.80% que representa a 56 trabajadores administrativos de 61, declaran a través del cuestionario, que nunca ocasionaron daños materiales en los locales, instalaciones o bienes de la entidad donde trabaja, En cambio, el 8.20% que corresponde a 5 trabajadores administrativos, declaran que casi nunca ocasionaron daños materiales en los locales, instalaciones o bienes de la entidad donde trabaja.

En suma, vale decir que por lo menos ocasionaron daños de una a dos veces, durante su permanencia como trabajador administrativo. La configuración de esta falta es clara y está determinada por el daño que pudiera producirse a estos materiales, locales, documentos o bienes de la entidad.

Para que realmente constituya falta, se requiere la comprobación fehaciente de que el daño haya sido intencional; es decir, haya existido premeditación en su realización.

CUADRO N° 23 CONCURRENCIA DE ACTOS INMORALES

Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006

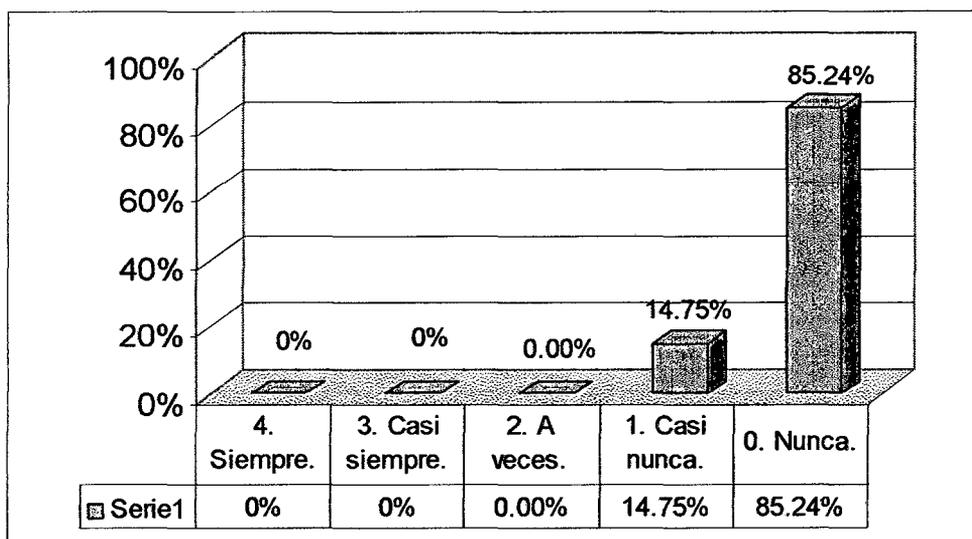
Categorías	N° de trabajadores Administrativos	%
4. Siempre.	0	0
3. Casi siempre.	0	0
2. A veces.	0	0
1. Casi nunca.	9	14.75
0. Nunca.	52	85.24
Total	61	100%

FUENTE: Cuestionario a trabajadores administrativos de la UNA - Puno. Ítem N° 10, Anexo N° 02

ELABORACIÓN: El ejecutor.

GRÁFICO N° 19 CONCURRENCIA DE ACTOS INMORALES

Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006



FUENTE: Cuestionario a trabajadores administrativos de la UNA - Puno. Ítem N° 10, Anexo N° 02

ELABORACIÓN: El ejecutor.

INTERPRETACIÓN

En el cuadro N° 23 y gráfico, se visualiza el 85.24% que corresponde a 52 trabajadores administrativos, según el cuestionario declaran que nunca concurrieron en actos de inmoralidad; sin embargo, el 14.75% que representa a 9 trabajadores administrativos, dicen que casi nunca han concurrido en actos de inmoralidad.

En suma, del 100% de trabajadores administrativos el 14.75% ocasionaron de una a dos veces actos de inmoralidad.

Estos actos pueden encontrarse inmersos en las demás faltas que venimos tratando. Así también, cuando se comete delito en el ejercicio de la función, se puede entender que en el mismo se encuentra involucrado un acto de inmoralidad.

CUADRO N° 24

INASISTENCIA INJUSTIFICADA AL CENTRO DE TRABAJO

Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006

Categorías	N° de trabajadores Administrativos	%
4. Siempre = 04 días	0	0
3. Casi siempre = 03 días	0	0
2. A veces = 02 días	7	11.47
1. Casi nunca = 01 día	15	24.59
0. Nunca = 0 días	39	63.93
Total	61	100%

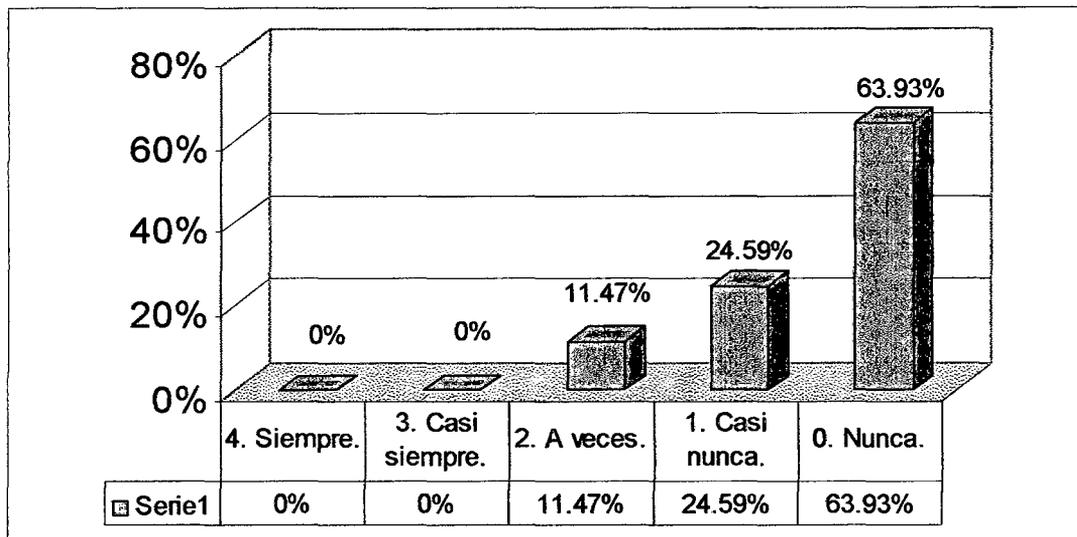
FUENTE: Cuestionario a trabajadores administrativos de la UNA - Puno. Ítem N° 11, Anexo N° 02

ELABORACIÓN: El ejecutor.

GRÁFICO N° 20

INASISTENCIA INJUSTIFICADA AL CENTRO DE TRABAJO

Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006



FUENTE: Cuestionario a trabajadores administrativos de la UNA - Puno. Ítem N° 11, Anexo N° 02

ELABORACIÓN: El ejecutor.

INTERPRETACIÓN

En el cuadro N° 24 y gráfico, se observa el 63.93% que corresponde a 39 trabajadores administrativos, según el cuestionario manifiestan que nunca tuvieron inasistencia injustificadas.

Asimismo, el 24.59% que es igual a 15 trabajadores administrativos, declaran que casi nunca tuvieron inasistencias injustificadas, por el contrario, el 11.47% que es igual 7 trabajadores administrativos, dicen que a veces tuvieron inasistencias injustificadas a su centro de trabajo.

En conclusión, el 36% del 100% de trabajadores administrativos tuvieron inasistencias injustificadas a su centro de trabajo, por lo menos de una a seis ocasiones.

La existencia de una relación laboral implica la generación de derechos y deberes entre la entidad y los servidores; uno de los deberes de estos últimos es el asistir puntualmente a sus labores y respetar la jornada de trabajo. Si por cualquier razón en determinados días el servidor no ha podido concurrir a su centro laboral, tiene la obligación de justificar su inasistencia; ahora bien, si conoce que determinados días no podrá asistir a sus labores debe solicitar licencia, con lo que la ausencia del centro laboral estará justificada y se evitará una sanción administrativa.

En el Artículo 128°. Del Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones D.S. N° 005-90-PCM. Señala "Los funcionarios y servidores cumplirán con puntualidad y responsabilidad el horario establecido por la autoridad competente y las normas de permanencia interna en su entidad. Su incumplimiento origina los descuentos respectivos que constituyen rentas del Fondo de Asistencia y Estímulo, conforme a las disposiciones vigentes. Dichos descuentos no tienen naturaleza disciplinaria por lo que no eximen de la sanción correspondiente."

CUADRO N° 25

**RESULTADO GENERAL DE LA PROPORCIONALIDAD DE LAS FALTAS
COMETIDAS POR LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS.**

Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006

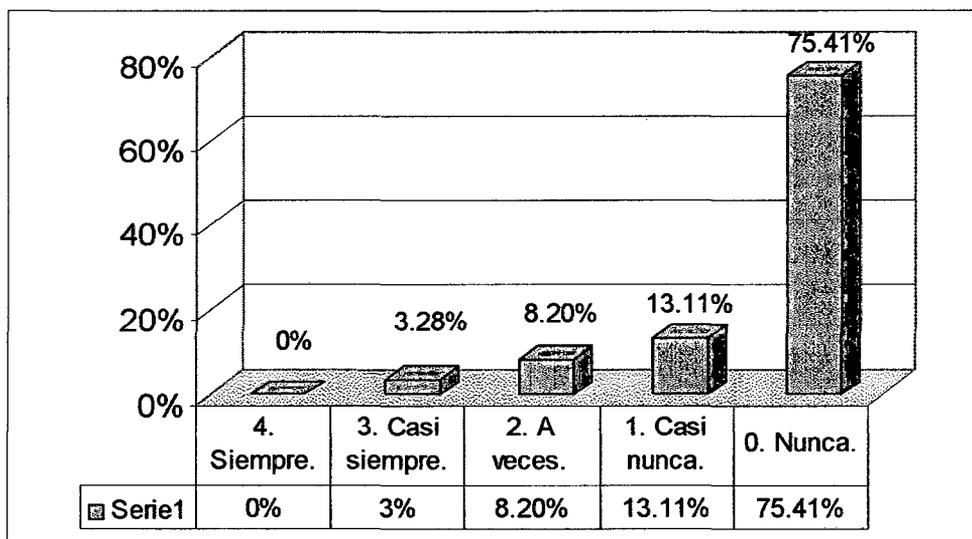
Categorías	N° de trabajadores Administrativos	%
4. Siempre.	0	0
3. Casi siempre.	2	3.28
2. A veces.	5	8.20
1. Casi nunca.	8	13.11
0. Nunca.	46	75.41
Total	61	100%

FUENTE: Cuestionario a trabajadores administrativos de la UNA - Puno. Anexo N° 02
ELABORACIÓN: El ejecutor.

GRÁFICO N° 21

**RESULTADO GENERAL DE LA PROPORCIONALIDAD DE LAS FALTAS
COMETIDAS POR LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS**

Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006



FUENTE: Cuestionario a trabajadores administrativos de la UNA - Puno. Anexo N° 02
ELABORACIÓN: El ejecutor.

INTERPRETACIÓN

Se observa el resultado general de la proporcionalidad de las faltas cometidas por los trabajadores administrativos en el cuadro y gráfico, donde el 75.41% que representa a 46 trabajadores administrativos declaran a través de los once ítems, que nunca cometieron faltas que se asignan según la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneración del Sector Público D. Leg. 276, Art. 28°.

Sin embargo, el 13.11% que representa a 8 trabajadores administrativos, manifestaron que casi nunca cometieron faltas que se asignan según la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneración del Sector Público D. Leg. 276, Art. 28, vale decir que por lo menos han cometido de una a dos veces faltas administrativas.

Del mismo modo, el 8.20% que representa a 5 trabajadores administrativos, cometieron faltas que se describen según la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneración del Sector Público D. Leg. 276, Art. 28°, infiriendo que estos trabajadores cometieron faltas de tres a cuatro veces enmarcados en dicha norma.

Asimismo, el 3.28% que es igual a 2 trabajadores administrativos, manifiestan que casi siempre cometieron faltas que se asignan según la Ley de la Carrera Administrativa y de Remuneración del Sector Público D. Leg. 276,

Art. 28º, desprendiéndose que estos trabajadores cometieron faltas de cinco a seis veces.

PRUEBA DE HIPÓTESIS

1) Hipótesis

Ho: La proporcionalidad de las faltas cometidas, por los trabajadores administrativos, es nula en la UNA-PUNO.

Ha: La proporcionalidad de las faltas cometidas, por los trabajadores administrativos, por lo menos es de dos a más faltas en la UNA-PUNO.

2) Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ ó $\alpha = 0.01$

3) Distribución Muestral.

$$X_c^2 = \sum_{i=1}^K \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i} \approx X_{(K-1)=G1}^2$$

o_i : Frecuencia Observada.

e_i : Frecuencia Esperada.

$$\Rightarrow e_i = \frac{n}{K} = \frac{61}{5} = 12.2 \approx 12$$

4) Cálculo del Estadístico de Prueba

$$X_c^2 = \sum_{i=1}^4 \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i} = \frac{(2-12)^2}{12} + \frac{(5-12)^2}{12} + \frac{(8+12)^2}{12} + \frac{(46-12)^2}{12} = 110.07$$

Se busca en la tabla de X^2 , el valor tabular con K-1 grados de libertad y $\alpha = 0.05$ ó $\alpha = 0.01$. Se tiene, K = 5 y K - 1 = 4,

$$X^2_{4,0.05} = 9.488$$

$$X^2_{4,0.01} = 13.277$$

5) Toma de Decisión: Como,

$$X^2_c = 110.07 > X^2_{4,0.01} = 13.277$$

Entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe diferencia estadística altamente significativa, entre las categorías, la proporcionalidad de las faltas cometidas, por los trabajadores administrativos, por lo menos es de dos a más faltas en la UNA-PUNO. Así se observa que el 24.59% de trabajadores cometieron más de dos faltas, tipificadas en la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneración del Sector Público D. Leg. 276, Art. 28°. Según a estos resultados y la toma de decisión que se efectúa con margen de error del 5% se aprecia que el 75% que declararon que nunca hubo faltas, es aparente, no le mencionaron por falta de temor o por lo que son familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, así fuera un porcentaje del 25% que sí se ha cometido faltas o sanciones administrativa se confirma lo manifestado.

En el Artículo 150° Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público D.S. N° 005-90-PCM. "Se considera falta disciplinaria a toda acción u omisión, voluntaria o no, que contravenga las obligaciones, prohibiciones y demás normatividad específica

sobre los deberes de servidores y funcionarios, establecidos en el Artículo 28º y otros de la Ley y el presente Reglamento. La comisión de una falta da lugar a la aplicación de la sanción correspondiente.”

5.2.2. RESULTADOS DE LA SANCIÓN IMPUESTAS A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS.

El reporte de los resultados es el fruto del cuestionario aplicado a los trabajadores administrativo, según a cuatro criterios de sanciones que se da en forma estándar en cualquier entidad pública. Este resultado sirve para contrastar si realmente existe la proporcionalidad de las faltas y sanciones impuestas a los administrativos.

CUADRO N° 26

AMONESTACIÓN POR ESCRITO A TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS

Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006

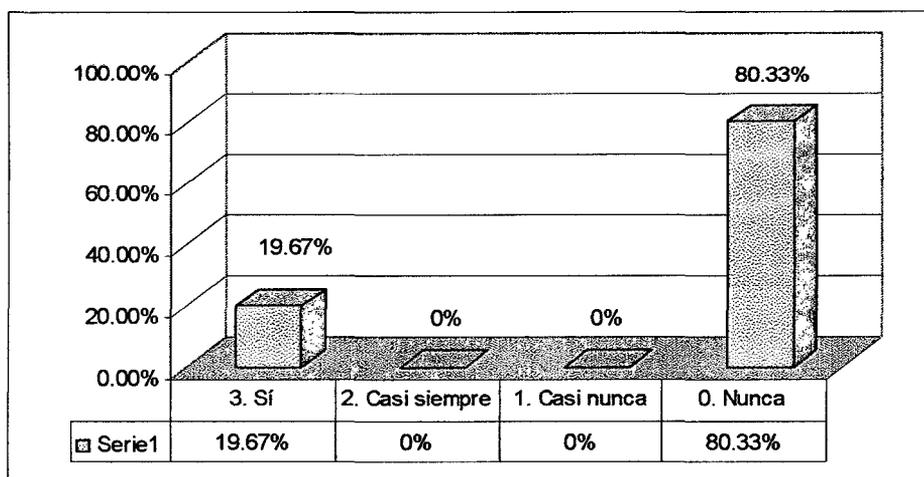
CATEGORÍAS	N° de Trabajadores	%	Grado	N°
3. Sí	12	19.67	Falta grave	0
2. Casi siempre	0	0	Falta leve	12
1. Casi nunca	0	0	Ninguna falta	49
0. Nunca	49	80.33		
Total	61	100%		61

FUENTE: aplicación del cuestionario a trabajadores administrativos, Anexo N° 03.
ELABORACIÓN: El Ejecutor.

GRÁFICO N° 22

AMONESTACIÓN POR ESCRITO A TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS

Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006



FUENTE: aplicación del cuestionario a trabajadores administrativos, Anexo N° 03.
ELABORACIÓN: El Ejecutor.

INTERPRETACIÓN

En el cuadro y gráfico N° se observa el 80.33% que corresponde a 49 trabajadores administrativos declaran a través del cuestionario, que ~~nunca~~ tuvieron una amonestación por escrito y ninguna falta.

Sin embargo, el 19.67% que corresponde a 12 trabajadores administrativos tuvieron amonestaciones por escrito, con faltas leves.

En suma, el 19.67% de trabajadores administrativos, causaron problemas y desorden en el centro de trabajo, pérdidas de actas y registraron montos diferentes a los reales en el registro de ventas y no registraron la totalidad de los ingresos directamente recaudados, causando problemas en perjuicio económico de la institución y poniendo en peligro los bienes de propiedad de la Universidad.

La amonestación escrita se oficializa por Resolución del Jefe de Personal, a propuesta del jefe inmediato superior al infractor, después del informe de la comisión de disciplina de Administración.

Según el Artículo 156° del Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público D. S. N° 005-90-PCM. "La amonestación será verbal o escrita. La amonestación verbal la efectúa el jefe inmediato en forma personal y reservada. Para el caso de amonestación

escrita la sanción se oficializa por resolución del Jefe de Personal. No proceden más de dos amonestaciones escritas en caso de reincidencia.

CUADRO N° 27
SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIÓN, A TRABAJADORES
ADMINISTRATIVOS

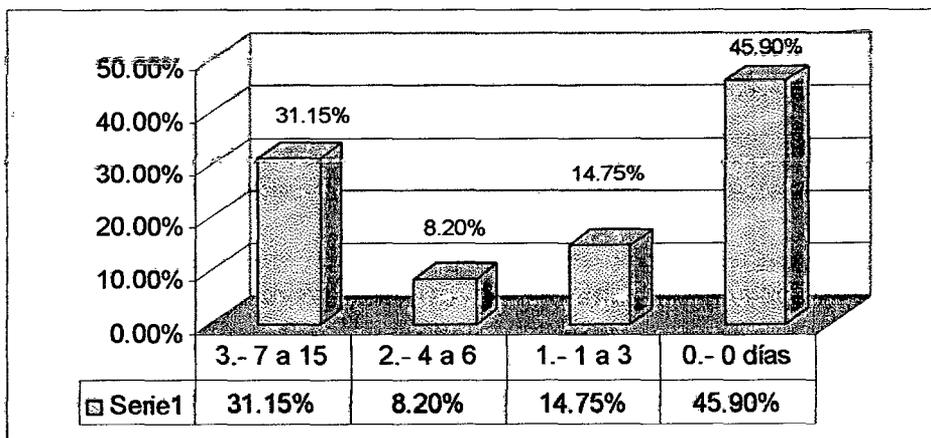
Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006

CATEGORÍAS	N° de Trabajadores	%	Grado	N°
3.- 7 a 15 días	19	31.15	Falta grave	14
2.- 4 a 6 días	5	8.20	Falta leve	19
1.- 1 a 3 días	9	14.75		
0.- 0 días	28	45.90	Ninguna falta	28
Total	61	100%		61

FUENTE: aplicación del cuestionario a trabajadores administrativos, Anexo N° 03.
ELABORACIÓN: El Ejecutor.

GRÁFICO N° 28
SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIÓN, A TRABAJADORES
ADMINISTRATIVOS

Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006



FUENTE: aplicación del cuestionario a trabajadores administrativos, Anexo N° 03.
ELABORACIÓN: El Ejecutor.

INTERPRETACIÓN

Del cuadro y gráfico N° 16 se visualiza que el 45.90% que representa a ~~28~~ **28** trabajadores administrativos manifiestan a través del cuestionario, no tuvieron ningún día de suspensión sin goce de remuneración y ninguna falta.

Sin embargo el 31.15% que es igual a 19 trabajadores administrativos manifiestan, tener de 7 a 15 días de suspensión sin goce de remuneración y cometieron falta leve.

Del mismo modo, el 14.75% que corresponde a 9 trabajadores administrativos manifiestan a través del cuestionario, tener de 1 a 3 días de suspensión sin goce de remuneración y cometieron falta grave.

Asimismo, el 8.20% que es igual a 5 trabajadores administrativos manifiestan a través del cuestionario, tener de 2 a 6 días de suspensión sin goce de remuneración y cometieron falta grave.

Según el Artículo 157°, del Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones D. S. N° 005-90-PCM. “La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de treinta (30) días. El número de días de suspensión será propuesto por el jefe inmediato y deberá contar con la aprobación del superior jerárquico de éste. La sanción se oficializa por resolución del Jefe de Personal”.

CUADRO N° 29
CESE TEMPORAL SIN GOCE DE REMUNERACIÓN, A TRABAJADORES
ADMINISTRATIVOS

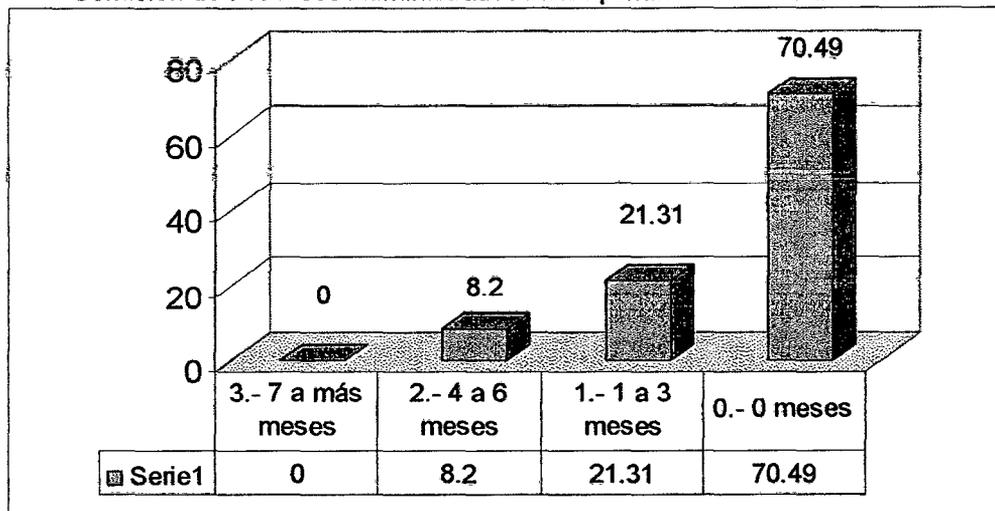
Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006

CATEGORÍAS	N° de Trabajadores	%	Grado	N°
3.- 7 a más meses	0	0	Falta grave	0
2.- 4 a 6 meses	5	8.20	Falta leve	18
1.- 1 a 3 meses	13	21.31	Ninguna falta	43
0.- 0 meses	43	70.49		
Total	61	100%		61

FUENTE: aplicación del cuestionario a trabajadores administrativos, Anexo N° 03.
ELABORACIÓN: El Ejecutor.

GRÁFICO N° 24
CESE TEMPORAL SIN GOCE DE REMUNERACIÓN, A TRABAJADORES
ADMINISTRATIVOS

Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006



FUENTE: aplicación del cuestionario a trabajadores administrativos, Anexo N° 03.
ELABORACIÓN: El Ejecutor.

INTERPRETACIÓN

Del cuadro y gráfico N° 17 se desprende el 70.49% que representa a 43 ~~trabajadores~~ administrativos manifiestan a través del cuestionario, no tener ningún mes de cese temporal sin goce de remuneración y ninguna falta.

Sin embargo, el 21.31% que es igual a 13 trabajadores administrativos manifiestan, tener de 1 a 3 meses de cese temporal sin goce de remuneración y cometieron falta leve.

Del mismo modo, el 8.20% que corresponde a 5 trabajadores administrativos manifiestan a través del cuestionario, tener de 4 a 6 meses de cese temporal sin goce de remuneración y cometieron falta leve.

En suma, perjudicaron el normal desarrollo de las actividades académicas y administrativas, faltaron al servicio público y perjudicaron el patrimonio de la Universidad.

Según el Artículo 158° del Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público D. S. N° 005-90-PCM. "El cese temporal sin goce de remuneraciones mayor de treinta (30) días y hasta por doce (12) meses se aplica previo proceso administrativo disciplinario. El número de meses de cese lo propone la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios de la entidad".

CUADRO N° 30
DESTITUCIÓN DEL TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS

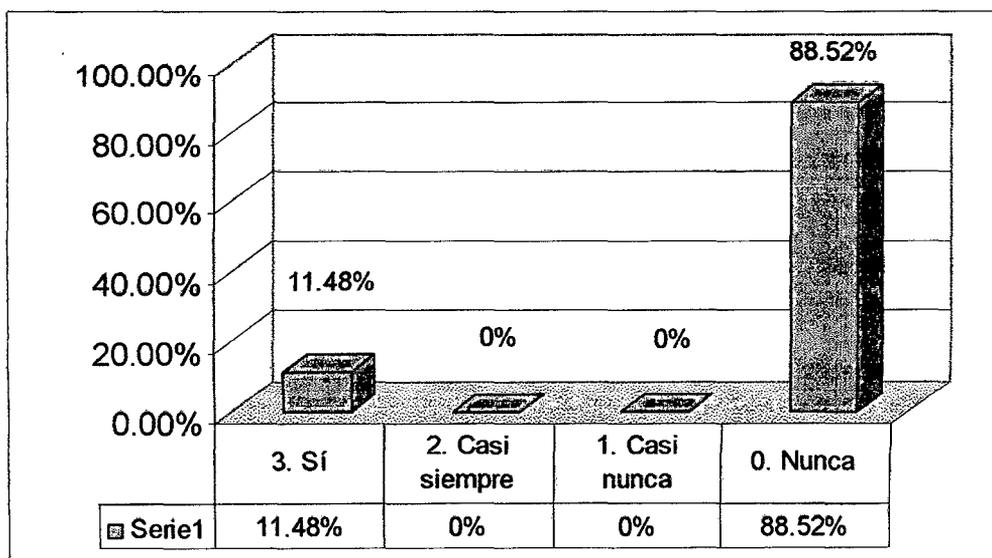
Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006

CATEGORÍAS	N° de Trabajadores	%	Grado	N°
3. Siempre	7	11.48	Falta grave	2
2. Casi siempre	0	0	Falta leve	5
1. Casi nunca	0	0	Ninguna falta	54
0. Nunca	54	88.52		
Total	61	100%		61

FUENTE: aplicación del cuestionario a trabajadores administrativos, Anexo N° 03.
ELABORACIÓN: El Ejecutor.

GRÁFICO N° 25
DESTITUCIÓN DEL TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS

Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006



FUENTE: aplicación del cuestionario a trabajadores administrativos, Anexo N° 03.
ELABORACIÓN: El Ejecutor.

INTERPRETACIÓN

Del cuadro y gráfico N° 18 se desprende el 88.52% que representa a 54 trabajadores administrativos manifiestan a través del cuestionario, ~~ninguna~~ fueron destituidos y no cometieron ninguna falta.

Sin embargo, el 11.48% que es igual a 7 trabajadores administrativos manifiestan, haber sido destituidos, dos de ellos tuvieron falta grave y 5 falta leve.

En suma, perjudicaron el normal desarrollo de las actividades académicas y causaron perjuicio moral y deterioro de la buena imagen y dignidad de las autoridades Universidades.

Como se mencionó, la destitución se aplica previo Proceso Administrativo Disciplinario. El servidor destituido queda inhabilitado para desempeñarse en la Administrativa Pública bajo cualquier forma o modalidad en un período no menor de tres (3) años. Las sanciones se aplicarán sin atender necesariamente el orden correlativo señalado. Tipificado en el Artículo 159°, del Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público D. S. N° 005-90-PCM.

La condena penal consentida y ejecutoriada privativa de la libertad, por delito doloso, acarrea destitución automática. En el caso de condena

condicional, la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios evalúa si el ~~servidor~~ puede seguir prestando servicios, siempre y cuando el delito no esté relacionado con las funciones asignadas ni afecte a la Administración Pública.

CUADRO N° 31

RESULTADO GENERAL DE LA PROPORCIONALIDAD DE LAS SANCIONES IMPUESTAS A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS

Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006

CATEGORÍAS	N° de Trabajadores	%
3. Sí	10	16.39
2. Casi siempre	2	3.29
1. Casi nunca	5	8.20
0. Nunca	44	72.12
Total	61	100%

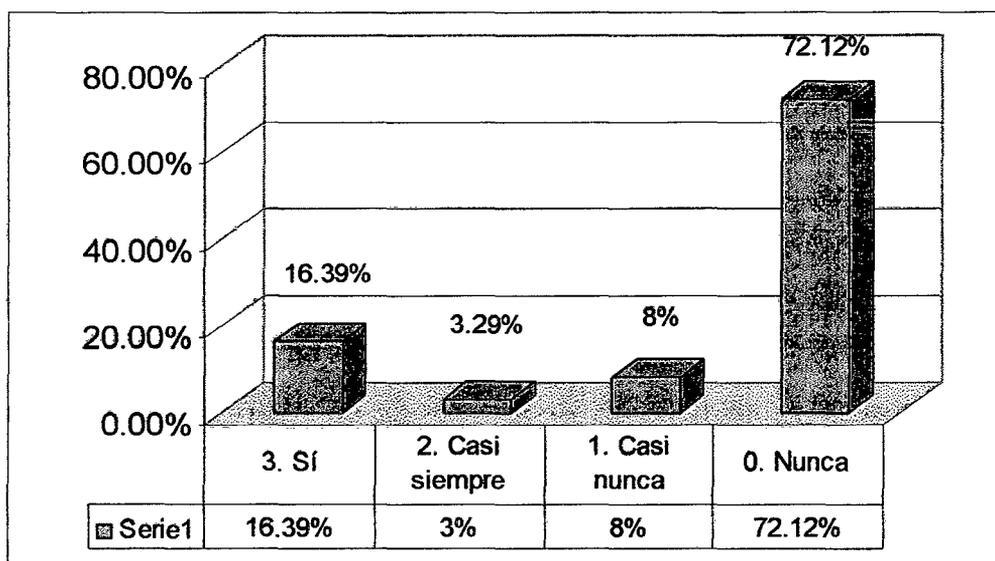
FUENTE: aplicación del cuestionario a trabajadores administrativos, Anexo N° 03. cuadros N° 15 al 18

ELABORACIÓN: El Ejecutor.

GRÁFICO N° 26

RESULTADO GENERAL DE LA PROPORCIONALIDAD DE LAS SANCIONES IMPUESTAS A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS

Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006



FUENTE: aplicación del cuestionario a trabajadores administrativos, Anexo N° 03 Cuadros N° 15 al 18

ELABORACIÓN: El Ejecutor.

INTERPRETACIÓN

Del cuadro y gráfico se desprende que el 72.12% que corresponde a 44 trabajadores administrativo, declaran a través de la encuesta, que nunca ~~existe~~ proporcionalidad en las sanciones durante su permanencia en su trabajo.

Sin embargo, el 16.39% que corresponde a 10 trabajadores administrativos declaran haber sido sancionados administrativamente.

Se visualiza, el 8.20% que corresponde a 5 trabajadores administrativos, declaran que casi nunca fueron sancionados.

Del mismo modo, el 3.29% que es igual a 2 trabajadores administrativos, dicen que casi siempre fueron sancionados.

PRUEBA DE HIPÓTESIS

Las sanciones disciplinarias impuestas por la autoridad jerárquicos superiores son injustificadas y severas por las faltas cometidas a los Trabajadores y Ex Trabajadores Administrativos.

1) Hipótesis

Ho: Las sanciones disciplinarias impuestas por las autoridades jerárquico superiores no son injustificadas y por las faltas cometidas a los Trabajadores y Ex Trabajadores Administrativos.

Ha: Las sanciones disciplinarias impuestas por la autoridad jerárquicos superiores son injustificadas por las faltas cometidas a los Trabajadores y Ex Trabajadores Administrativos.

2) Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ ó $\alpha = 0.01$

3) Distribución Muestral.

$$X_c^2 = \sum_{i=1}^K \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i} \approx X_{(K-1)=GI}^2$$

o_i : Frecuencia Observada.

e_i : Frecuencia Esperada.

$$\Rightarrow e_i = \frac{n}{K} = \frac{61}{4} = 15.25 \approx 15$$

4) Cálculo del Estadístico de Prueba

$$X_c^2 = \sum_{i=1}^4 \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i} = \frac{(10 - 15)^2}{15} + \frac{(2 - 15)^2}{15} + \frac{(5 + 15)^2}{15} + \frac{(44 - 15)^2}{15} = 75.64$$

Se busca en la tabla de X^2 , el valor tabular con $K-1$ grados de libertad y $\alpha = 0.05$ ó $\alpha = 0.01$. Se tiene, $K = 4 \Rightarrow K - 1 = 3$,

$$X^2_{3,0.05} = 7.815$$

$$X^2_{3,0.01} = 11.341$$

5) Toma de Decisión: Como,

$$X^2_c = 75.64 > X^2_{3,0.01} = 11.341$$

Entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; ~~es decir, existe~~ diferencia estadística altamente significativa, entre las categorías; las sanciones disciplinarias impuestas por la autoridad jerárquico superior son injustificadas por las faltas cometidas a los Trabajadores y Ex Trabajadores Administrativos en la UNA-PUNO. Así se observa que el 16.39% de trabajadores que cometieron faltas fueron sancionados, según la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneración del Sector Público D. Leg. 276, Art. 28°.

Es la medida disciplinaria que se adopta contra un trabajador, en relación a la gravedad de la falta que hubiera cometido en el ejercicio de sus funciones.

JOSE ESPINAL SANTE, considera que el objetivo que persigue la sanción es la rectificación y cambio de actitud y conducta del servidor infractor.

Las sanciones que se aplican son aquellas que se ha fijado en la propia Ley y teniéndose en cuenta además:

La falta cometida por el trabajador que pertenece al grupo ocupacional profesional será más grave, por cuanto su formación educativa hace ver que la acción u omisión no fue por desconocimiento sino por el contrario, fue un acto voluntario.

Al momento de calificar la gravedad de la falta, se toma en cuenta esa condición. Si fuera un grupo de servidores y un directivo quienes han cometido una misma falta, se entiende que la responsabilidad será mayor en el directivo, por ostentar una mayor jerarquía en el cargo que tiene asignado.

En el Artículo 150°. Reglamento de la Ley De Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones. D.S. N° 005-90-PCM. "Se considera falta disciplinaria a toda acción u omisión, voluntaria o no, que contravenga las obligaciones, prohibiciones y demás normatividad específica sobre los deberes de servidores y funcionarios, establecidos en el Artículo. 28° y otros de la Ley y el presente reglamento. La comisión de una falta de lugar a la aplicación de la sanción correspondiente."

5.2.4. PROPORCIONALIDAD ENTRE SANCIONES Y FALTAS EN LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO-PUNO, SEGÚN ENCUESTA.

Si aseveramos este hecho, según la opinión de los trabajadores administrativos, las faltas cometidas y las sanciones son incongruentes; si observamos los resultados no existe con mayor incidencia el incumplimiento de la Ley de la Carrera Administrativa y de Remuneración del Sector Público D. Leg. 276, Art. 28; nunca o casi nunca hubo resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores; nunca o casi nunca hubo actos de violencia, grave indisciplina, o falta de palabra en agravio de sus superiores, personal jerárquico o compañeros; nunca hubo impedimento del normal desarrollo del servicio público, nunca se apropiaron del patrimonio de la entidad, nunca hubo la concurrencia en estado de embriaguez de los trabajadores; nunca hubo abuso de autoridad; Nunca ocasionaron daños materiales en los locales, instalaciones, bienes de propiedad de la entidad; Nunca incurrieron en actos inmorales, Nunca o casi nunca inasistieron; estos resultados son según los porcentajes más altos que se ha logrado en el cuestionario.

Contradictoriamente, declaran los administrativos, que si existen 12 amonestaciones por escrito; 19 suspensiones sin goce de remuneración por

falta grave; 18 cese temporal sin goce de remuneración por falta leve; y 7 destituciones de trabajadores administrativos.

Entonces, se deduce que nunca hubo con incidencia faltas, pero sí existen sanciones, visualizándose en los cuadros que se antepone, este hecho asevera la hipótesis plateada en la investigación. Se especularía, que existe influencia de distinta índole al momento de opinar o declarar.

5.3. RESULTADO SOBRE EL CONOCIMIENTO DE LAS NORMAS Y FALTAS COMETIDAS.

Los resultados que se presentan es el fruto de la encuesta realizada a los trabajadores administrativos, que no se consideran en la correlación de variables, por considerarse implícito dichos resultados. El que se presenta en el anexo N° 03, ítems N° 5.

CUADRO N° 32
CONOCIMIENTO DE LAS NORMAS DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA Y
DE REMUNERACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO. DECRETO LEGISLATIVO N°
276. ART. 28°.

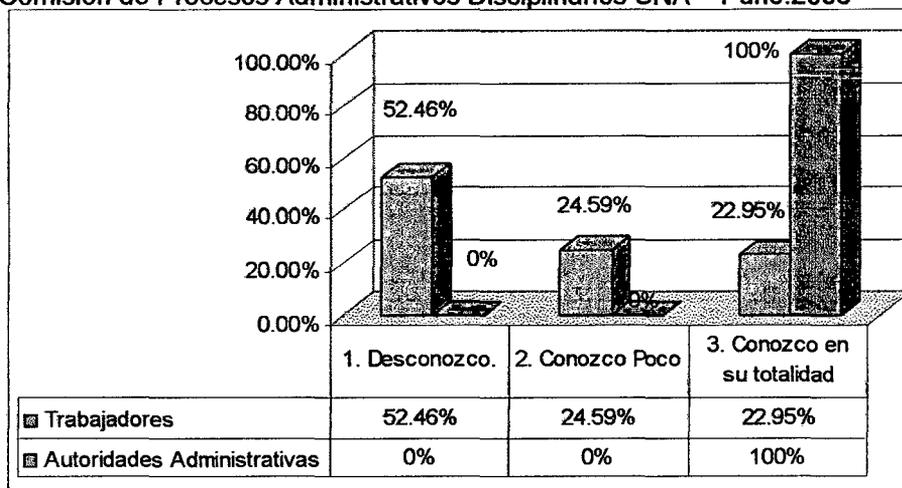
Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006

CATEGORÍAS	N° de Trabajadores	%	N° de Autoridades Administrativas	%
1. Desconozco.	32	52.46	0	0
2. Conozco Poco	15	24.59	0	0
3. Conozco en su totalidad	14	22.95	3	100
Total	61	100%	3	100%

FUENTE: aplicación del cuestionario a trabajadores administrativos, Anexo N° 03. ítems N° 05.
ELABORACIÓN: El Ejecutor.

GRÁFICO N° 27
CONOCIMIENTO DE LAS NORMAS DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA Y
DE REMUNERACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO. DECRETO LEGISLATIVO N°
276. ART. 28°.

Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006



FUENTE: aplicación del cuestionario a trabajadores administrativos, Anexo N° 03.
ELABORACIÓN: El Ejecutor.

INTERPRETACIÓN

En el cuadro y gráfico se observa que el 52.46% que corresponde a 32 trabajadores administrativos desconocen las normas de la carrera administrativa y de remuneración del sector público. Decreto Legislativo N° 276. Art. 28°.

Sin embargo, el 24.59% que es igual a 15 trabajadores administrativos conocen poco de las normas de la carrera administrativa y de remuneración del sector público. Decreto Legislativo N° 276. Art. 28°.

Asimismo, el 22.95% que representa a 14 trabajadores administrativos declaran que conocen en su totalidad las normas de la carrera administrativa y de remuneración del sector público Decreto Legislativo N° 276. Art. 28°; como las tres autoridades administrativas.

En suma, podemos inferir que más del 50% de los trabajadores administrativo desconocen de las normas establecidas, que es una de las causas de las diferentes sanciones que se tiene en dichos trabajadores. Sin embargo, las autoridades administrativas conocen en su plenitud de dichas normas.

El desconocimiento de las normas por parte de los servidores se infiere por el descuido de las autoridades al no entregarle un ejemplar de las normas

existentes en el momento de su contrato y/o estabilidad laboral; por falta de organización de seminario o cursos respecto a las normas existentes, la entrega del estatuto universitario por parte de las autoridades existentes, para su lectura y conocimiento en el que está inmerso las normas administrativas; o desconocen su existencia; por otro lado, el mismo administrativo o servidor, debe por sí adquirir o interesarse en saber cuales son sus funciones, sanciones y beneficios en el momento que uno ingrese a trabajar.

Dado que las obligaciones de los servidores públicos es: Cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público; salvaguardar los intereses del Estado y emplear austeramente los recursos públicos; concurrir puntualmente y observar los horarios establecidos, conocer exhaustivamente las labores del cargo y capacitarse para un mejor desempeño; observar buen trato y lealtad hacia el público en general, hacia los superiores y compañeros de trabajo; guardar absoluta reserva en los asuntos que revistan tal carácter, aún después de haber cesado en el cargo; informar a la superioridad de los actos delictivos o de inmoralidad cometida en el ejercicio de la función pública; y las demás que le señalen las leyes o el reglamento

CUADRO N° 33
FALTAS COMETIDAS DURANTE LA PERMANENCIA COMO
TRABAJADOR ADMINISTRATIVO EN LA UNA PUNO

Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006

CATEGORÍAS	N° de Trabajadores	%
3.- Destitución	7	11.48
2.- Cese Temporal sin goce de remuneración	14	22.95
1.- Suspensión sin goce de remuneración	28	45.90
0.- Amonestación por escrito.	12	19.67
Total	61	100%

FUENTE: aplicación del cuestionario a trabajadores administrativos, Anexo N° 03. ítems N° 05.

ELABORACIÓN: El Ejecutor.

INTERPRETACIÓN

Del cuadro y gráfico se desprende que el 45.90% que representa a 28 trabajadores administrativos fueron suspendidos sin goce de remuneración, sin embargo el 22.95% que es igual a 14 trabajadores administrativos fueron sancionados con cese temporal; en cambio el 19.67% que corresponde a 12 trabajadores tuvieron amonestación escrita; sin embargo, existe el 11.48% que es igual a 7 trabajadores que fueron destituidos.

5.4. RESULTADOS DE LA ENCUESTA REALIZADA A MIEMBROS DE LA COMISIÓN ADMINISTRATIVA

CUADRO N° 34

SANCIONES IMPUESTAS DURANTE LA PERMANENCIA COMO MIEMBRO DE LA COMISIÓN DE PROCESOS ADMINISTRATIVOS EN LA UNA PUNO

Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006

CATEGORÍAS	N° de faltas cometidas	%
3.- Destitución	3	9.37
2.- Cese Temporal sin goce de remuneración	6	18.75
1.- Suspensión sin goce de remuneración	18	56.25
0.- Amonestación por escrito.	5	15.63
Total	32	100%

FUENTE: aplicación del cuestionario a la comisión de procesos administrativo, Anexo N° 03.

ELABORACIÓN: El Ejecutor.

INTERPRETACIÓN

Del cuadro y gráfico se desprende los resultados de las sanciones impuestas por 3 miembros de la comisión de procesos administrativos. el 56.25% que representa a 18 trabajadores administrativos manifiestan que fueron sancionados con suspensión sin goce de remuneración; seguido del 18.75% que declaran que 6 trabajadores administrativos fueron sancionados con cese temporal sin goce de remuneración.

Por el contrario, el 15.63% de trabajadores fueron sancionados con amonestación por escrito, los que representa a 5 de ellos; sin embargo, 3 trabajadores administrativos fueron destituidos de su cargo.

Si analizamos el derecho administrativo sancionador constituye una garantía constitucional de los derechos fundamentales de los ciudadanos y es un criterio rector en el ejercicio del poder punitivo del Estado Democrático. Por este principio todas las entidades deben fundar sus actuaciones decisorias o consultivas en la normatividad vigente.

La primera base legal la encontramos en el Art. 2° inciso 24 literal d) Carta Política. "Nadie será procesado ni condenado por un acto u omisión que al tiempo de condenarse no esté previamente calificado en la ley, de manera expresa e inequívoca como infracción punible ni sancionado con pena no prevista en la ley"

Entonces el principio de legalidad exige no sólo que por ley se establezcan los delitos, sino también que las conductas prohibidas estén claramente delimitadas por la ley, prohibiéndose la aplicación de la analogía, como también el uso de las cláusulas generales e indeterminadas en la tipificación de las prohibiciones.

En el artículo IV del Título Preliminar de la Ley 27444, cuando se señala que las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.

A partir de esta consideración del principio de la legalidad y sus implicancias en la estructura del derecho penal moderno, también está establecido que los principios de culpabilidad, legalidad, tipicidad entre otros, constituyen principios básicos del derecho sancionador que no sólo se aplican al derecho penal, sino también en el derecho administrativo sancionador.

CUADRO N° 35
PROPORCIONALIDAD DE LAS FALTAS COMETIDAS DURANTE LA
PERMANENCIA COMO MIEMBRO DE LA COMISIÓN DE PROCESOS
ADMINISTRATIVOS EN LA UNA PUNO

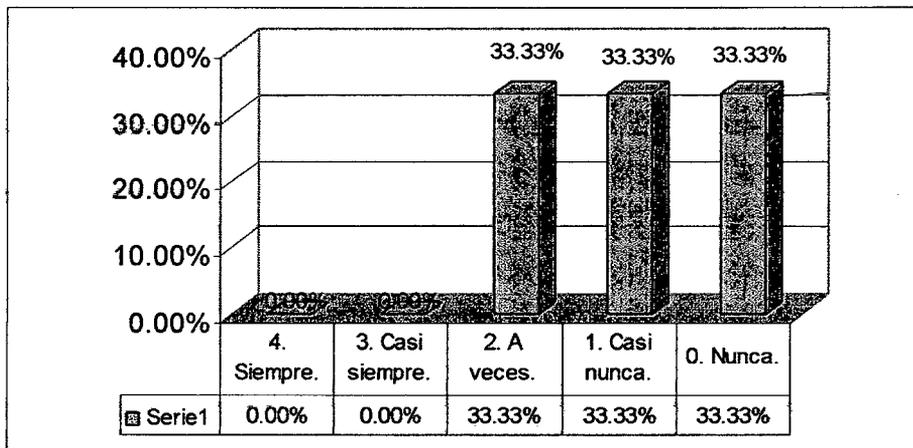
Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios UNA – Puno.2006

Categorías	N° de faltas cometidas	%
4. Siempre.	0	0
3. Casi siempre.	0	0
2. A veces.	1	33.33
1. Casi nunca.	1	33.33
0. Nunca.	1	33.33
Total	3	100%

FUENTE: aplicación del cuestionario a la comisión de procesos administrativo. Anexo N° 04

ELABORACIÓN: El ejecutor.

GRÁFICO N° 21
PROPORCIONALIDAD DE LAS FALTAS COMETIDAS DURANTE LA
PERMANENCIA COMO MIEMBRO DE LA COMISIÓN DE PROCESOS
ADMINISTRATIVOS EN LA UNA PUNO



FUENTE: aplicación del cuestionario a la comisión de procesos administrativo - Puno. Anexo N° 04
ELABORACIÓN: El ejecutor.

INTERPRETACIÓN

Se observa el resultado general de la proporcionalidad de las faltas cometidas por los trabajadores administrativos en el cuadro y gráfico, donde los tres miembros de la comisión de procesos administrativos declaran que el 33.33% que corresponde a un miembro, que nunca cometieron faltas que se asignan según la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneración del Sector Público D. Leg. 276, Art. 28°.

Sin embargo, el 33.33% que representa a un miembro del procesos administrativos, manifiesta que casi nunca cometieron faltas que se asignan según la Ley de la Carrera Administrativa y de Remuneración del Sector Público D. Leg. 276, Art. 28, vale decir que por lo menos han cometido de una a dos veces, faltas administrativas.

Del mismo modo, el 33.33% que representa a un miembro de la comisión de procesos administrativos dice, que a veces cometen faltas que se describen según la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneración del Sector Público D. Leg. 276, Art. 28°, infiriendo que estos trabajadores cometieron faltas de tres a cuatro veces enmarcados en dicha norma.

Estas faltas son referidas a: Incumplimiento de la Ley de la carrera administrativa y de remuneración de l sector público D. Leg. 276, Art. 28 como,

Resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores, acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de sus superiores, personal jerárquico y de los compañeros de labor, negligencia en el desempeño de cargos o funciones; uso de lo bienes patrimoniales de la entidad en beneficio propio o de terceros; abuso de autoridad, la prevaricación o el uso de las funciones con fines de lucro; ocasionar daños materiales de los locales e instalaciones, inasistencia injustificada de sus trabajadores y concurrencia de actos inmorales

5.5. CORRELACIÓN DE LAS VARIABLES; FALTA COMETIDAS Y SANCIONES IMPUESTAS EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNA PUNO

Para efectuar tal propósito se recurrirá al estadístico de la Ji-cuadrada, con un 5%, de error que es igual a $\alpha = 0.05$, con grados de libertad según $(r-1)(c-1) = 12$, que corresponde a 21.026 en la tabla de la Ji-cuadrada. Para dar respuesta o comprobar la hipótesis de investigación.

CUADRO N° 34
CUADRO DE CONTINGENCIA PARA DOS VARIABLES: COSTO DE ATENCIÓN Y SATISFACCIÓN DE LAS USUARIAS

X. Faltas cometidas Y. Sanciones impuestas	4 Siempre	3 Casi siempre	2 A veces	1 Casi nunca	0 Nunca	Total				
3			3	0.81	1	1.31	6	7.54	10	
2					2	1.51	2		2	
1				2	0.66	3	3.77	5		
0		2	1.44	2	3.61	5	5.77	35	33.18	44
TOTAL	0	2	5	8	46	61				

FUENTE: Cuestionarios a trabajadores administrativos, Anexo N° 2 y 3 - 2006
ELABORACIÓN: El Ejecutor.

El cuadro muestra los resultados de las dos variables en estudio, con el fin de hallar el nivel de correlación que muestran ambas variables. Faltas cometidas con "X" para la variable sanciones impuestas "Y". A continuación, se hallará los resultados para remplazar la fórmula de la Ji-cuadrada.

Una vez obtenidas las frecuencias esperadas, se aplica la siguiente fórmula:

$$X^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

Donde:

“ \sum ” significa sumatoria.

“O” es la frecuencia observada en cada celda.

“E” es la frecuencia esperada en cada celda sombreada

PARA DETERMINAR EL VALOR DE LA CHI-CUADRADA DE INDEPENDENCIA SE DEBE CONSIDERAR EL CUADRO SIGUIENTE

N°	O	E	O-E	(O-E) ²	(O-E) ² /E
A	2	1.44	0.56	0.3136	0.2177
B	3	0.81	2.19	4.7961	5.9211
C	2	3.61	1.16	1.3456	0.3727
D	1	1.31	0.31	0.0961	0.0733
E	2	0.66	1.34	1.7956	2.7206
F	5	5.77	-0.77	0.5929	0.1027
G	6	7.54	-1.54	2.3716	0.3145
H	2	1.51	0.49	0.2401	0.1590
I	3	3.77	-0.77	0.5929	0.1572
J	35	33.18	1.82	3.3124	0.0998
					X ² =10.1386

Los resultados obtenidos están identificados por grados de libertad. Esto es para saber si un valor de X² es o no significativo, debemos calcular los grados de libertad. Estos se obtienen mediante la siguiente fórmula:

$$Gl = (r-1) (c-1) =$$

Donde r es el número de renglones del cuadrado de contingencia y c el número de columnas. En nuestro caso

$$Gl = (5-1) (4-1) = 12$$

Y acudimos con los grados de libertad que corresponde a la tabla de la Ji-cuadrada elegimos nuestro nivel de confianza (0.05 ó 0.01), si nuestro valor calculado de la X^2 es igual o superior al de la tabla, decimos que las variables están relacionadas.

DECISIÓN: Como,

$$X_c^2 = 10.1386 < X_{12,0.05}^2 = 21.026$$

Observamos que este valor de la chi cuadrado, como valor crítico que requerimos contrastar o superar al nivel de 0.05 es de 21.026, el valor calculado por las variables; Faltas cometidas y sanciones impuestas a los trabajadores administrativos es de 10.1386, que es muy inferior al de la tabla. El cual resulta insignificativa ambas variables o que son variables independientes. Entonces la hipótesis central es confirmada, claro está que no existe relación entre las faltas cometidas y sanciones impuestas por las autoridades administrativas. Se infiere que la mayoría de faltas que se han cometidos fueron sancionados indebidamente sin considerar la gravedad de la falta cometida, caso contrario por índole personal o familiar; sin embargo, se nota que cuando no ocurre este hecho son sancionados severamente o destituidos injustamente.

Si observamos, el 13.11% que representa a 8 trabajadores administrativos, manifestaron que casi nunca cometieron faltas que se asignan según la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneración del

Sector Público D. Leg. 276, Art. 28, vale decir que por lo menos han cometido de una a dos veces, faltas administrativas; del mismo modo, el 8.20% que representa a 5 trabajadores administrativos, cometieron faltas, infiriendo que estos trabajadores cometieron faltas de tres a cuatro veces enmarcados en dicha norma; asimismo, el 3.28% que es igual a 2 trabajadores administrativos, manifiestan que casi siempre cometieron faltas que se asignan según la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneración del Sector Público D. Leg. 276, Art. 28°, desprendiendo que estos trabajadores cometieron faltas de cinco a seis veces, si inferimos el 45.90% que representa a 28 de trabajadores administrativos fueron suspendidos sin goce de remuneración, sin embargo el 22.95% que es igual a 14 trabajadores administrativos fueron sancionados con cese temporal; en cambio el 19.67% que corresponde a 12 trabajadores tuvieron amonestación por escrito; sin embargo existe el 11.48% que es igual a 7 trabajadores fueron destituidos, si contrastamos existe incoherencia entre estos resultados de proporcionalidad entre las sanciones y faltas en los procesos administrativos disciplinarios en la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, periodo 2006.

5.6. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESTADÍSTICA

Para tal fin se plantea la hipótesis de trabajo general en hipótesis estadística como la hipótesis alterna y la hipótesis nula, el cual se comprueba según los resultados logrados en la correlación que se presentó con anterioridad. La hipótesis tiene un sentido con cola negativa; “alta independencia”

A) PRUEBAS DE HIPÓTESIS GENERAL

1) Hipótesis

Ho: La proporcionalidad entre las faltas cometidas por los servidores administrativos, en correlación a las sanciones disciplinarias impuestas en los Procesos Administrativos, son altamente independientes, en la UNA-PUNO durante el año 2006.

Ha: La proporcionalidad entre las faltas cometidas por los servidores administrativos, en correlación a las sanciones disciplinarias impuestas en los Procesos Administrativos, son altamente dependientes, en la UNA-PUNO durante el año 2006.

2) Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ ó $\alpha = 0.01$

3) Distribución Muestral.

$$X_c^2 = \sum_{i=1}^K \frac{(o_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}} \approx X_{(K-1)=Gf}^2$$

o_i : Frecuencia Observada.

e_i : Frecuencia Esperada.

4) Cálculo del Estadístico de Prueba

$$X_c^2 = \sum_{i=1}^4 \frac{(o_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}} = 10.1386$$

Se busca en la tabla de X^2 , el valor tabular grados de libertad; $\infty = 0.05$

ó $\infty = 0.01$. Se tiene:

$$X_{0.05}^2 = 21.026$$

$$X_{0.01}^2 = 26.217$$

5) Toma de Decisión: Como,

$$X_c^2 = 10.1386 < X_t^2 = 21.026$$

Entonces, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula; es decir, existe diferencia estadística altamente significativa, entre las variables de estudio; la proporcionalidad entre las faltas cometidas por los servidores administrativos, en correlación a las sanciones disciplinarias impuestas en los Procesos Administrativos, son altamente independientes, en la UNA-PUNO durante el año 2006, según la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneración del Sector Público D. Leg. 276, Art. 28°.

Comprobado la hipótesis, la independencia de las variables según a los resultados, se debe a la falta de rectitud e imparcialidad en las sanciones que imponen las autoridades administrativos de la UNA Puno, debiéndose por lo tanto sancionarse por el atropello que se comete en contra de los servidores.

Comprobada las faltas disciplinarias con las sanciones impuestas, se ha llegado a determinar que existen faltas muy leves con sanciones muy severas, o caso contrario existen faltas disciplinarias graves y sanciones muy leves, la explicación que se da notoriamente, es que ha existido influencia de diversa naturaleza favorable; amistad, compadrazgo, por partido político interno que se observa dentro de la institución, familiaridad espiritual entre otros aspectos, en la aplicación de las diferentes sanciones dentro de la Universidad Nacional del Altiplano.

B) PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

1) Hipótesis

Ho: La proporcionalidad de las faltas cometidas, por los trabajadores administrativos, es nula en la UNA-PUNO.

Ha: La proporcionalidad de las faltas cometidas, por los trabajadores administrativos, por lo menos es de dos a más faltas en la UNA-PUNO.

2) Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ ó $\alpha = 0.01$

3) Distribución Muestral.

$$X_c^2 = \sum_{i=1}^K \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i} \approx X_{(K-1)=G1}^2$$

o_i : Frecuencia Observada.

e_i : Frecuencia Esperada.

$$\Rightarrow e_i = \frac{n}{K} = \frac{61}{5} = 12.2 \approx 12$$

4) Cálculo del Estadístico de Prueba

$$X_c^2 = \sum_{i=1}^4 \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i} = \frac{(2-12)^2}{12} + \frac{(5-12)^2}{12} + \frac{(8+12)^2}{12} + \frac{(46-12)^2}{12} = 110.07$$

Se busca en la tabla de X^2 , el valor tabular con K-1 grados de libertad y $\alpha = 0.05$ ó $\alpha = 0.01$. Se tiene, K = 5 y K - 1 = 4,

$$X_{4,0.05}^2 = 9.488$$

$$X_{4,0.01}^2 = 13.277$$

5) Toma de Decisión: Como,

$$X_c^2 = 110.07 > X_{4,0.01}^2 = 13.277$$

Entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe diferencia estadística altamente significativa, entre las categorías, la proporcionalidad de las faltas cometidas, por los trabajadores administrativos, por lo menos es de dos a más faltas en la UNA-PUNO. Así se observa que el 24.59% de trabajadores cometieron más de dos faltas, tipificadas en la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneración

del Sector Público D. Leg. 276, Art. 28°. Según a estos resultados y la toma de decisión que se efectúa con margen de error del 5% se aprecia que el 75% que declararon que nunca hubo faltas, es aparente, no le mencionaron por falta de temor o por lo que son familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, así fuera un porcentaje del 25% que sí se ha cometido faltas o sanciones administrativa se confirma lo manifestado.

En el Artículo 150° Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público D.S. N° 005-90-PCM. "Se considera falta disciplinaria a toda acción u omisión, voluntaria o no, que contravenga las obligaciones, prohibiciones y demás normatividad específica sobre los deberes de servidores y funcionarios, establecidos en el Artículo 28° y otros de la Ley y el presente Reglamento. La comisión de una falta da lugar a la aplicación de la sanción correspondiente."

B) PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Las sanciones disciplinarias impuestas por la autoridad jerárquicos superiores son injustificadas y severas por las faltas cometidas a los Trabajadores y Ex Trabajadores Administrativos.

1) Hipótesis

Ho: Las sanciones disciplinarias impuestas por las autoridades jerárquico superiores no son injustificadas y por las faltas cometidas a los Trabajadores y Ex Trabajadores Administrativos.

Ha: Las sanciones disciplinarias impuestas por la autoridad jerárquicos superiores son injustificadas por las faltas cometidas a los Trabajadores y Ex Trabajadores Administrativos.

2) Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ ó $\alpha = 0.01$

3) Distribución Muestral.

$$X_c^2 = \sum_{i=1}^K \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i} \approx X_{(K-1)=G}^2$$

o_i : Frecuencia Observada.

e_i : Frecuencia Esperada.

$$\Rightarrow e_i = \frac{n}{K} = \frac{61}{4} = 15.25 \approx 15$$

4) Cálculo del Estadístico de Prueba

$$X_c^2 = \sum_{i=1}^4 \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i} = \frac{(10-15)^2}{15} + \frac{(2-15)^2}{15} + \frac{(5+15)^2}{15} + \frac{(44-15)^2}{15} = 75.64$$

Se busca en la tabla de X^2 , el valor tabular con K-1 grados de libertad y $\alpha =$

0.05 ó $\alpha = 0.01$. Se tiene, $K = 4 \Rightarrow K - 1 = 3$,

$$X^2_{3,0.05} = 7.815$$

$$X^2_{3,0.01} = 11.341$$

5) Toma de Decisión: Como,

$$X^2_c = 75.64 > X^2_{3,0.01} = 11.341$$

Entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe diferencia estadística altamente significativa, entre las categorías; las sanciones disciplinarias impuestas por la autoridad jerárquico superior son injustificadas por las faltas cometidas a los Trabajadores y Ex Trabajadores Administrativos en la UNA-PUNO. Así se observa que el 16.39% de trabajadores que cometieron faltas fueron sancionados, según la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneración del Sector Público D. Leg. 276, Art. 28°.

Es la medida disciplinaria que se adopta contra un trabajador, en relación a la gravedad de la falta que hubiera cometido en el ejercicio de sus funciones.

5.7. DISCUSIÓN

Los resultados son evidentes, tanto en la revisión de los Expedientes de Procesos Administrativos de la UNA Puno, como en la encuesta que se realizó a los trabajadores administrativos de la misma institución superior. Poniéndose como evidencia, que no existes faltas de consideración en dichos expedientes de procesos administrativos y corroborándose con las manifestaciones de los propios administrativos, da el caso que no existe resistencia al cumplir las órdenes de sus superiores con el 97.08% y según las opiniones de los administrativos 81.97%; en lo que respecta a actos de violencia grave en los expedientes se visualiza el 88.24% y en voz propia de los administrativos el 62.29% que no existen estas faltas, éstas en concordancia con el Artículo 150°, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones. D. S. N° 005-90-PCM. Se considera falta disciplinaria a toda acción u omisión, voluntaria o no, que contravenga las obligaciones, prohibiciones y demás normatividad específica sobre los deberes de servidores y funcionarios, establecidos en el Artículo 28° y otros de la Ley y su Reglamento. La comisión de una falta de lugar a la aplicación de la sanción correspondiente.

JOSE ESPINAL SANTE, considera que “el objetivo que persigue la sanción es la rectificación y cambio de actitud y conducta del servidor infractor. Las sanciones que se aplican son aquellas que se han fijado en la propia Ley (...)", sin embargo, en lo que respecta a la negligencia en el desempeño de

cargos o funciones el 64.71% de los expedientes se visualiza que sí existe este hecho y en voz propia de los administrativos se declaran que casi siempre existe este hecho con el 26.23% y a veces el 22.95%, peor aún cuando se incumplen la Ley en cuestión de investigación con el 73.53% y a voz de los administrativos el 50.82% declaran que nunca incumplen.

En lo que respecta al uso de los bienes patrimoniales, en los expedientes se registra un 88.24% que no existe apropiación y en declaraciones de los administrativos el 72.13% que nunca hubo uso o apropiación de los patrimonios de la institución.

No obstante, el abuso de autoridad no se dio con mayor incidencia si se observa que en los expedientes se logra el 97.06% que no existe abusos de autoridad y según las declaraciones de los administrativos el 85.24% declaran que nunca hubo abuso de autoridad.

El ocasionar daños materiales en los locales e instalaciones o bienes de la propiedad de la entidad, en esta institución no se registra este hecho con el 97.06% en los expedientes de procesos administrativos y a voz de los administrativos el 91.80% declaran que nunca se vio este hecho.

La concurrencia de actos inmorales es muy ínfimo, así se observa que el 94.12% en los expedientes que no existe actos inmorales y en opinión de los administrativos el 85.24% nunca existió actos inmorales. Y no es muy notoria

la inasistencia de los trabajadores, se visualiza en los expedientes la inasistencia es del 20.59% y según los administrativos 36.07% sabiendo que es la no concurrencia al centro de trabajo, el retiro del personal antes de la hora de salida sin justificación alguna, la omisión del marcado de tarjeta de control al ingreso y/o salida sin justificación y el ingreso excediendo el término de tolerancia.

No existe proporcionalidad entre sanciones y faltas en los procesos administrativos disciplinarios, que se presenta en los expedientes de procesos administrativos, y en las declaraciones de los trabajadores administrativos.

Observamos que no existen faltas muy notorias, en concordancia no debe de existir sanciones considerables; sin embargo existe en los expedientes 7 amonestaciones y a voz de los trabajadores administrativos 12 amonestaciones con faltas leves,

Según el Artículo 156º, del Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones D. S. N° 005-90-PCM. "La amonestación será verbal o escrita. La amonestación verbal la efectúa el jefe inmediato en forma personal y reservada. Para el caso de amonestación escrita la sanción se oficializa por resolución del Jefe de Personal. No proceden más de dos amonestaciones escritas en caso de reincidencia; así mismo, concurre 18 sanciones por suspensión sin goce de remuneración en los expedientes de procesos administrativos, igualmente, 23 sanciones por

suspensión sin goce de remuneraciones a voz de los trabajadores administrativos.

Según el Artículo 157º, del Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones D. S. N° 005-90-PCM. “La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de treinta (30) días. El número de días de suspensión será propuesto por el jefe inmediato y deberá contar con la aprobación del superior jerárquico de éste. La sanción se oficializa por resolución del Jefe de Personal”; existen 6 ceses temporales sin goce de remuneración en los expedientes de procesos administrativos y en las encuestas a los trabajadores administrativos 18 ceses temporales por faltas leves.

Según el Artículo 158º del Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público D. S. N° 005-90-PCM. “El cese temporal sin goce de remuneraciones mayor de treinta (30) días y hasta por doce (12) meses se aplica previo proceso administrativo disciplinario. El número de meses de cese lo propone la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios de la entidad”; 3 destituciones de trabajadores administrativos que se representan en los expedientes y 7 destituciones en las encuestas hechas a los trabajadores administrativos 2 por falta grave y 5 por faltas leves.

Según el Artículo 159º, del D. S. N° 005-90-PCM. La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario. El servidor destituido queda inhabilitado para desempeñarse en la Administración Pública bajo cualquier forma o modalidad, en un período no menor de tres (3) años.

El principio de proporcionalidad es consustancial al Estado Social y Democrático de Derecho, y está configurado en la Constitución en su artículo 3º y plasmado expresamente en su artículo 200º último párrafo.

El Decreto Legislativo N° 276, en su artículo 27º, establece que: "(...) los grados de sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad (...) debiendo contemplarse en cada caso, no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor (...)". Esto implica un claro mandato a la administración para que, en el momento de establecer una sanción administrativa, no se limite a realizar un razonamiento mecánico de aplicación de normas, sino que, además, efectúe una apreciación razonable de los hechos en relación con quien los hubiese cometido; es decir, que no se trata sólo de contemplar los hechos en abstracto, sino "en cada caso" y tomando en cuenta "los antecedentes del servidor". Por tanto, una decisión razonable en estos casos supone.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

6.1. CONCLUSIONES

PRIMERA.

La proporcionalidad en las faltas respecto a las sanciones, es incongruente; por una parte se observa que no existe resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores, no existe falta verbal al superior, no existe apropiación en beneficio propio o de terceros, no existe abuso de autoridad la prevaricación o el uso de funciones con fines de lucro, no existen daños materiales a los locales y/o instalaciones de propiedad de la entidad, no existe actos de inmoralidad y no existe inasistencia injustificada al centro de trabajo, los que hacen el 85.03%, consignados en los expedientes de procesos administrativos de la UNA - Puno y a voz de los trabajadores administrativos el 75.41%; lo que se visualiza de una a dos faltas, como mínimo, en los expedientes y según los administrativos.

SEGUNDA

Existe diferencia estadística altamente significativa, entre las categorías de las sanciones disciplinarias impuestas por la autoridad jerárquico superior; a razón de que son injustificadas y severas por las faltas cometidas por los Trabajadores y Ex Trabajadores Administrativos en la UNA-PUNO. Existen dieciocho suspensiones sin goce de remuneración, seis ceses temporales sin goce de remuneración, siete amonestaciones escritas y tres destituciones de trabajadores administrativos; de 34 expedientes de procesos administrativos y según la encuesta a los trabajadores; doce amonestaciones por escrito, treinta y tres suspensiones sin goce de remuneración, dieciocho ceses temporales sin goce de remuneración y siete destituciones de trabajadores administrativos. Siendo sancionados de conformidad con lo establecido por la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneración del Sector Público D. Leg. 276, Art. 28º, existiendo incongruencia en la proporcionalidad de faltas y las sanciones impuestas.

TERCERA.

El criterio de graduación que existe en las sanciones impuestas, en relación a las faltas cometidas no tienen la misma progresividad, así se observa que existen 3 destituciones de trabajadores administrativos, por haber cometido las mismas faltas, sin embargo; en los ceses temporales sin goce de

remuneraciones, fueron cesado temporalmente por haber cometido la misma falta; en oposición a las tres destituciones de trabajadores administrativos.

La proporcionalidad, es incongruente, por una parte se observa que no existe resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores, no existe falta verbal al superior, no existe apropiación en beneficio propio o de terceros, no existe abuso de autoridad la prevaricación o el uso de funciones con fines de lucro, no existen daños materiales a los locales y/o instalaciones de la propiedad de la entidad, no existe actos inmorales y no existe inasistencia injustificada de su trabajo, por el contrario, existen dieciocho suspensiones sin goce de remuneración, seis ceses temporales sin goce de remuneración, siete amonestaciones escritas y tres destituciones de trabajadores administrativos.

Por un lado, se observa que no existen faltas considerables cometidas por los trabajadores administrativos, y por el otro, si existen sanciones a dichos trabajadores administrativos; del mismo modo se visualiza que existe negligencia en el desempeño de cargos o funciones, existiendo incumplimiento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneración del Sector Público D. Leg. 276, Art. 28. Esto con referente a treinta y cuatro Expedientes de Procesos Administrativos de la UNA Puno, observados y/o investigados en el año 2006.

CUARTA.

Se observa que los trabajadores administrativos desconocen las normas de la carrera administrativa y de remuneración del sector público. Decreto Legislativo N° 276. Art. 28°, con 52.46% que corresponde a 32 trabajadores administrativos; considerándose una de las causas de las faltas cometidas; en cambio las autoridades administrativas conocen en su totalidad dichas normas.

El desconocimiento de las normas por parte de los servidores se infiere por el descuido de las autoridades al no hacerles conocer la normatividad vigente y aplicable a la entidad al momento de su contrato y/o nombramiento; la falta de organización de seminarios o cursos respecto a las normas existentes; asimismo, los servidores administrativos; deben por sí mismos adquirir o interesarse en saber cuales son sus derechos, obligaciones y deberes al momento que ingresan a laborar al sector público.

QUINTA.

Se observa que no existen faltas considerables cometidas por los trabajadores administrativos, y por el otro, si existen sanciones considerables a dichos trabajadores administrativos; del mismo modo se visualiza que existe negligencia en el desempeño de cargos o funciones, existiendo incumplimiento de la Ley de la carrera Administrativa y de Remuneración del Sector Público D. Leg. 276, Art. 28. Esto con referente a treinta y cuatro

Expedientes de Procesos Administrativos de la Una Puno, observados y/o investigados en el año 2006.

SEXTA.

El estadístico calculado de la Ji-Cuadrado es de 10.1386 es sumamente menor al valor crítico de $0.05 = 21.026$. El valor calculado por las variables; faltas cometidas y sanciones a los trabajadores es inferior a la tabla estadística, entonces ambas variables son independientes y que las faltas cometidas son desproporcionales a las sanciones impuestas. El cual resulta una correlación insignificativa en ambas variables o que son variables altamente independientes.

6.2. SUGERENCIAS

PRIMERA.

Es necesario modificar diversos artículos del Decreto Supremo 005-90-PCM, referido a los procedimientos que deberán ser observados por las diferentes Comisiones de Procesos Administrativos Disciplinarios, respetando los plazos establecidos por Ley y con las garantías del debido procedimiento.

La finalidad de la mencionada propuesta legislativa estará orientada a contar con un instrumento legal, que regule la solución adecuada de los procesos administrativos disciplinarios, dentro de los plazos establecidos por las disposiciones legales vigentes, a fin de deslindar en forma oportuna la responsabilidad del procesado, garantizando equidad y justicia y protegiendo su estabilidad y sus derechos.

Por otra parte se protegerá los intereses institucionales, al evitar la prescripción de la acción y caducidad de la misma.

SEGUNDA.

Tratándose de concurso de faltas cometidas por el mismo servidor, se debe imponer la sanción que corresponda a la falta más grave.³⁰

TERCERA.

Los Procesos Administrativos que comprendan a la vez a funcionarios y servidores de la Universidad Nacional del Altiplano, deberán ser conducidos por la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios siempre que los hechos materia de la falta grave imputada, no sean susceptibles ni convenientes deslindarlos e investigarlos por separado, en función del nivel jerárquico o de la carrera de sus autores e implicados.

Para este efecto el mayor nivel jerárquico del personal comprendido en el proceso determinará la competencia de la comisión respectiva.

CUARTA.

Los miembros de las Comisiones de Procesos Administrativos, se deberán abstener de intervenir bajo responsabilidad en los siguientes casos:

³⁰ Sin embargo, de acuerdo con lo establecido en los artículos 49° al 51° del Código Penal se suman las penas y es para todos los delitos; Por lo que se podría considerar la gravedad de las faltas hasta la destitución.

- a. Si es pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, compadre, amigo o enemigo con cualquiera de los procesados o con sus representantes.
- b. Si ha tenido intervención directa como abogado, perito o testigo en el mismo proceso, o en su defecto si ha denunciado la falta grave o solicitado en la etapa preliminar la apertura del proceso en el que interviene.
- c. Si la resolución por expedirse en el proceso, en base a su opinión o recomendación, le pudiera favorecer directa y personalmente.
- d. Si a la fecha en que se apertura el proceso, tiene la condición de jefe inmediato superior del procesado.

QUINTA.

Se debe establecer que para sesionar la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios válidamente, se requiera la presencia de sus tres integrantes.

A este extremo, debe tenerse en cuenta que la Ley N° 27444 "Ley del Procedimiento Administrativo General" contiene disposiciones relativas a la emisión de actos administrativos por órganos colegiados, tales como la Comisión Permanente de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, en los artículos 95° al 102°, dentro de los cuales se encuentra la regulación relativa al quórum de dichos órganos colegiados. En particular, interesa lo señalado en el artículo 99(8), el cual dispone que el quórum para la instalación y sesión válida

del órgano colegiado en primera convocatoria es la mayoría absoluta de sus componentes.

La Ley del Procedimiento Administrativo General, ante la falta de regulación especial por parte de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa sobre este aspecto, es de aplicación supletoria, de acuerdo con lo dispuesto en el numeral 2 del artículo II del Título Preliminar de la Ley 27444.

SEXTA.

Lamentablemente en el régimen disciplinario, no se han elaborado sus propios principios, al igual que el derecho penal que cuenta con una serie de fundamentos básicos para juzgar al "delincuente", realizar el proceso y aplicar la sanción.

La falta de una seria elaboración doctrinaria de los principios del derecho administrativo disciplinario hace que parezca, como "un derecho respectivo primario y arcaico, en donde predomina la responsabilidad objetiva".

La aplicación de las sanciones disciplinarias, como en todo proceso, debe obedecer a una serie de criterios científicos y no ha supuestos estimados y no tipificados legalmente de las infracciones sancionables, no simples presunciones, sino a pruebas legalmente producidas y no desplazando al reo la carga de probar su inocencia, evitar los procedimientos no contradictorios,

garantizando los recursos, y ante todo estudiando cuidadosamente la responsabilidad del funcionario o servidor acusado de una falta disciplinaria.

Por lo que, se recomienda la aplicación de los siguientes principios en todo proceso administrativo disciplinario:

6.1. Principio de Legalidad. Este principio garantiza al funcionario o empleado público que debe responder, por las faltas consagradas expresamente en la Ley.

Tiene una doble vertiente: por una parte, no hay infracción ni sanción administrativas posibles sin Ley que las determine, de una manera previa; en segundo término, la potestad de la administración de poder sancionar a través de una ley formal.

6.2. Principio de Tipicidad de la Falta. En el procedimiento disciplinario, la administración no puede interponer sanciones caprichosas.

El principio de tipicidad es una aplicación de legalidad y exige como es sabido, la delimitación concreta de las conductas que se hacen reprochables, a efectos de su sanción; la jurisprudencia contencioso – administrativa recuerda esta exigencia en las sanciones administrativas.

6.3. Principio de la Culpabilidad. La doctrina general es unánime en enunciar el principio, de no poderse imponer una sanción disciplinaria, faltando la culpabilidad, bien sea a título de dolo o culpa.

Comentan los tratadistas García de Enterría y Fernández lo siguiente: "Nulla poena sine culpa"

6.4. Principio del Debido Procedimiento. Principio fundamental en un estado de derecho, conforme lo señala nuestra Constitución y las leyes. Toda sanción disciplinaria que se imponga a un funcionario o empleado debe ir precedida y actuada en un proceso regular, de acuerdo con las normas que regulan la respectiva falta.

6.5. Otros Principios del Derecho Disciplinario. Existen otros principios que son propios del Derecho Administrativo Disciplinario y que consagra en líneas generales otros ordenamientos distintos al D. Leg. 276, como por ejemplo: los referidos a las normas de Control Interno emitidas por la Contraloría General de la República, en estas normas se consideran por ejemplo:

6.5.1. Garantía de Imparcialidad.

6.5.2. Del Derecho a la Defensa.

6.5.3. Del Régimen Disciplinario de los Empleados de Carrera Comisionados o Encargados.

6.5.4. De la Investigación de Falta de Funcionarios Retirados del Servicio.

SEPTIMA

Se sugiere a las autoridades administrativas de la Universidad Nacional del Altiplano, realicen cursos - talleres respecto a las siguientes normas

- a) Constitución Política del Perú en lo que corresponda.
- b) Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- c) Decreto Supremo N° 005-90-PCM que aprueba el Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa.
- d) Decreto Supremo N° 069-2004-PCM que aprueba Disposiciones para la constitución de Comisiones Especiales de Procesos Administrativos Disciplinarios.
- e) Ley N° 27825 Ley del Código de Ética de la Función Pública y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 033-2005-PCM.
- f) Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General.
- g) Ley N° 24041 Servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios.

h) Ley N° 26162 del Sistema Nacional de Control.

A razón que se observó que más del 50% de servidores desconocen dichas normas y se considera como causal de las faltas cometidas.

CAPÍTULO VII

BIBLIOGRAFIA Y ANEXOS

7.1. BIBLIOGRAFÍA:

1. **ALAYZA Y PAZ SOLDAN, Toribio (1997)** *Derecho Administrativo General en el Perú*. Edit. San Martín y Cia. 1ra. Edición. Lima – Perú.
2. **ANACLETO GUERRERO, Víctor (2003)** *Guía de Procedimientos Administrativos*. Edit. Gaceta Jurídica. 2da Edición. Lima – Perú.
3. **BACACORZO, Gustavo (1998)** *Tratado de Derecho Administrativo*. Tomos I y II. Edit. Gaceta Jurídica – Lima Perú.
4. **BARTRA CAVERO, José (1997)** *Procedimiento Administrativo*. Edit. Huallaga. 4ta Edición. Lima – Perú.
5. **BERNAL GARCIA, Manuel José (2003)** *Metodología de la Investigación Jurídica y Sociojurídica*. Edit. Uniboyacá. 2da Edición. Tunja, Boyacá – Colombia.
6. **BIELSA, Rafael (1963)** *Principios de Derecho Administrativo*. Edit. Depalma. 3ra. Edición. Buenos Aires – Argentina.

7. **CABANELLAS DE TORRES, Guillermo (2003)** *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Edit. Heliasta. 28va Edición. Buenos Aires – Argentina.
8. **CABRERA VASQUEZ, Marco Antonio (1985)** *Introducción al Estudio de la Función Pública*. Edit. SAGSA. 1ra. Edición. Lima – Perú.
9. **CASTRO TAVARA, Maritza (2002)** *Administración e Intentos de Gerencia Social*. Edit. Universitaria. 1ra Edición. Puno – Perú.
10. **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ (1996)** Edit. INKARI E.I.R.L. 2da Edición. Lima – Perú.
11. **DE TRAZEGNIES, Fernando (1995)**. *La Responsabilidad Extracontractual* Edit. PUCP. 5ta Edición. Lima – Perú.
12. **DIALOGO CON LA JURISPRUDENCIA (2006)** *La Constitución en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Edit. Gaceta Jurídica. 1ra Edición. Lima – Perú.
13. **DROMI, Roberto (1996)** *Derecho Administrativo*. Edit. Ciudad Argentina, Buenos Aires – Argentina.
14. **ESPINAL SANTE, José (2000)** *La Gestión Administrativa de Personal*. Edit. CREAL E.I.R.L. 1ra Edición. Lima – Perú.
15. **ESTATUTO UNIVERSITARIO (2005)** Edit. Universitaria. 1ra Edición. Elaborado por la Comisión Revisora del Estatuto - Comisión Transitoria de Gobierno. Aprobado en Asamblea Universitaria del 06 al 19 de enero del año 2005. Puno – Perú.
16. **GUERRA CRUZ, Guillermo (1999)** *El Procedimiento Administrativo*. Edit. MARSOL S.A. 1ra Edición. Lima – Perú.

17. **HERRERA, Enrique. (2002)** *Práctica Metodológica de la Investigación Científica*. Edit. Astrea. 1ra Edición. Buenos Aires – Argentina.
18. http://www.comadrid.es/cmadrid/revista_juridica/numero2/indice.htm. Esta es un Revista Electrónica de Derecho Administrativo.
19. **MORY PRINCIPE, Freddy. (2003)** *El Proceso Administrativo Disciplinario, Derechos y Deberes*. Edit. RODHAS. 3ra Edición. Lima – Perú.
20. **MORÓN URBINA, Juan Carlos (2006)** *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General*. Edit. El Búho E.I.R.L. 5ta Edición. Lima – Perú.
21. **MORÓN URBINA, Juan Carlos (2001)** *Vocabulario Técnico e Índices Rápidos – Régimen Normativo de la Administración y Gestión Pública*. Edit. Gaceta Jurídica. 1ra Edición. Lima – Perú.
22. **OCHOA JARA, Juan Luís (1999)** *Legislación Laboral Para Trabajadores de la Administración Pública*. Edit. JL. 1ra Edición. Cusco – Perú.
23. **QUIROZ SALAZAR, William (1998)** *La Investigación Jurídica*. Edit. IMSERGRAF E.I.R.L. 1ra Edición. Lima – Perú.
24. **ROMERO MONTES, Francisco Javier (1997)** *Derecho Procesal del Trabajo*. Edit. EDIAL E.I.R.L. 1ra Edición. Lima – Perú.
25. **SARRIA, Félix (1996)** *Derecho Administrativo*. Edit. PEUSER S.A. 3ra. Edición – Córdoba.
26. **VARIOS AUTORES (2007)** *Pioner Laboral*. Edit. Gaceta Jurídica Lima – Perú.

ANEXOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO-PUNO

ESCUELA DE POST GRADO

MAESTRÍA EN DERECHO

MENCIÓN EN DERECHO ADMINISTRATIVO Y GERENCIA PÚBLICA

ANEXO 01

FICHA DE OBSERVACIÓN DOCUMENTAL

I. UNIDAD DE ESTUDIO:.....
.....

II. IDENTIFICACION DEL OBSERVADOR:.....
.....

III. INSTRUCCIONES: Registrar la conducta observada conforme a cada ítem, marcando con una X el espacio disponible o completando los espacios en blanco según sea el caso.

01. Expediente Administrativo N°

02. Presunta Falta cometida :

03. Funciones que desempeña el Servidor:
.....

04. Fecha de Inicio:
.....

05. Estado Actual:
.....

06. Vicios Procesales Advertidos:

- a) En las Notificación
- b) En los Plazos
- c) En el debido Procedimiento
- d) Otros.....

07. Gravedad de la Falta:

- a) Circunstancias en que se cometió la falta:

.....

- b) Forma de comisión de la falta:

.....

- c) Concurrencia de varias faltas:

.....

- d) Participación de uno o más servidores en la comisión de la falta:

.....

- e) Efectos que produjo la falta:

.....

08. Sanción Impuesta :

.....

09. Se interpuso Recurso Impugnatorio:

- b) Reconsideración.
- c) Apelación.
- d) Ninguno.

10. Precedente Administrativo (Antecedente)

- e) Expediente N° :
- f) Tipo de Falta :
- g) Sanción :
- h) Unidad Operativa :

Puno, de de.....
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO-PUNO

ESCUELA DE POST GRADO

MAESTRÍA EN DERECHO

MENCIÓN EN DERECHO ADMINISTRATIVO Y GERENCIA PÚBLICA

ANEXO 02

**CUESTIONARIO DE PREGUNTAS APLICADO A LOS SERVIDORES Y EX
SERVIDORES DE LA UNA-PUNO SOBRE LA PROPORCIONALIDAD ENTRE LAS
FALTAS DISCIPLINARIAS COMETIDAS.**

INDICACIÓN: Marque con una aspa (x) la alternativa que vea por conveniente.

1. ¿En qué nivel, ha incumplido la ley de la carrera administrativa y de remuneración del sector público D. Leg. 276, Art. 28°?

4. Siempre. ()

3. Casi siempre. ()

2. A veces. ()

1. Casi nunca. ()

0. Nunca. ()

2. ¿En qué nivel, ha reincidido a la resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores?

4. Siempre. ()

3. Casi siempre. ()

2. A veces. ()

1. Casi nunca. ()

0. Nunca. ()

3. ¿En qué grado, incurrió Ud. en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de sus superiores, personal jerárquico y de los compañeros de labor?

4. Siempre. ()

3. Casi siempre. ()

2. A veces. ()

1. Casi nunca. ()

0. Nunca. ()

4. ¿Cuál es la frecuencia que ha cometido negligencia en el desempeño de cargos o funciones?

4. Siempre. ()

3. Casi siempre. ()

2. A veces. ()

1. Casi nunca. ()

0. Nunca. ()

5. ¿Por alguna ocasión ha impedido el normal desarrollo del servicio público?

4. Siempre. ()

3. Casi siempre. ()

2. A veces. ()

1. Casi nunca. ()

0. Nunca. ()

6. ¿Con qué frecuencia hizo uso de los Bienes Patrimoniales de la entidad en beneficio propio de terceros?

4. Siempre. ()

3. Casi siempre. ()

2. A veces. ()

1. Casi nunca. ()

0. Nunca. ()

7. ¿Cuál es la frecuencia, que haya asistido al trabajo en estado de embriaguez?

4. Siempre. ()

3. Casi siempre. ()

2. A veces. ()

1. Casi nunca. ()

0. Nunca. ()

8. ¿En qué grado, abusó de su autoridad, prevaricó o hizo uso de las funciones con fines de lucro?

4. Siempre. ()

3. Casi siempre. ()

2. A veces. ()

1. Casi nunca. ()

0. Nunca. ()

9. ¿En qué nivel se causó daños materiales en los locales, instalaciones o bienes de propiedad de la entidad?

4. Siempre. ()

3. Casi siempre. ()

2. A veces. ()

1. Casi nunca. ()

0. Nunca. ()

10. ¿Con qué frecuencia cometió actos inmorales?

4. Siempre. ()

3. Casi siempre. ()

2. A veces. ()

1. Casi nunca. ()

0. Nunca. ()

11. ¿En qué nivel, se ausentó injustificadamente de su trabajo?

4. Siempre. ()

3. Casi siempre. ()

2. A veces. ()

1. Casi nunca. ()

0. Nunca. ()

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO-PUNO

ESCUELA DE POST GRADO

MAESTRÍA EN DERECHO

MENCIÓN EN DERECHO ADMINISTRATIVO Y GERENCIA PÚBLICA

ANEXO 03

**CUESTIONARIO DE PREGUNTAS APLICADO A LOS SERVIDORES Y EX
SERVIDORES DE LA UNA-PUNO SOBRE LA PROPORCIONALIDAD ENTRE LAS
SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS.**

I. CUESTIONARIO:

INDICACIÓN: Marque con una aspa (x) la alternativa que vea por conveniente.

1.- ¿Fue amonestado por escrito, por cometer alguna falta administrativa?

3.- Sí ()

2.- Casi siempre. ()

1.- Casi nunca. ()

0.- Nunca. ()

2.- ¿Cuántos días, ha sido suspendido temporalmente, por haber trasgredido alguna norma?

3.- 7 a 15 días. ()

2.- 4 a 6 días. ()

1.- 1 a 3 días. ()

0.- 0 días. ()

3.- ¿Cuántos meses, fue cesado temporalmente, por presunta falta cometida?

3.- 7 a más meses. ()

2.- 4 a 6 meses. ()

1.- 1 a 3 meses. ()

0.- 0 meses. ()

4.- Con que frecuencia, fue destituido por cometer algún tipo de falta:

3.- Siempre ()

2.- Casi siempre ()

1.- Casi nunca ()

0.- Nunca ()

5.- Conoce las normas de la carrera administrativa y de remuneración del sector público. Decreto Legislativo N° 276. Art. 28.

1. Desconozco. ()

2. Conozco Poco ()

3. Conozco en su totalidad ()

6.- ¿Cuál de las faltas cometió durante su permanencia como trabajador administrativo en la UNA Puno?

3.- Destitución definitiva ()

2.- Cese Temporal sin goce de remuneración ()

1.- Suspensión sin goce de remuneración ()

0.- Amonestación por escrito. ()

GRACIAS



Proyecto de Ley N°

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Unión Nacional Frente a la Crisis Externa”

Lima,

OFICIO N° -2009/CR.

**SEÑOR CONGRESISTA:
LUIS JUAN ALVA CASTRO
PRESIDENTE DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA**

PRESENTE.-

ASUNTO: INICIATIVA LEGISLATIVA

DE MI MAYOR CONSIDERACION:

Me complace dirigirle estas líneas para saludarlo cordialmente y a la vez, remitirle de conformidad con la facultad conferida por el artículo 107° de la Constitución Política del Perú, la iniciativa legislativa denominada “Ley que Modifica diversos Artículos del Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, Decreto Supremo N° 005-90-PCM”

El propósito de este Proyecto de Ley es modificar el contenido y alcances del **Proceso Administrativo Disciplinario**, regulando una solución adecuada, dentro de los plazos establecidos por las disposiciones legales vigentes, deslindando en forma oportuna la responsabilidad del procesado, garantizando equidad y justicia y protegiendo su estabilidad y sus derechos.

En la esperanza de que esta propuesta merezca su gentil atención, hago propicia la oportunidad para renovar a usted los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente.

CONGRESISTA DE LA REPUBLICA



Proyecto de Ley N°

Ley que modifica diversos artículos del Decreto Supremo 005-90-PCM

PROYECTO DE LEY

El Congresista que suscribe, integrante del Grupo Parlamentario Bloque Popular, en uso de las atribuciones que confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú, en concordancia con el artículo 75° e inciso 2) del artículo 76° del Reglamento del Congreso de la República, propone el siguiente Proyecto de Ley.

**LEY QUE MODIFICA DIVERSOS ARTICULOS DEL DECRETO SUPREMO
005-90-PCM**

EXPOSICION DE MOTIVOS

Inicialmente, el proceso administrativo disciplinario se reguló en el Decreto Ley 11377 (Estatuto y Escalafón del Servicio Civil 16-06-1950) que es la primera norma que reguló todos los aspectos de la carrera administrativa.

Posteriormente, con la acentuación y definición clara del contrato de trabajo del régimen privado, se identificó también la existencia del contrato de trabajo público con diferencias marcadas con el sector privado regulándose en el Decreto Legislativo 276 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo 005-90-PCM y en forma definitiva en la Ley del Empleo Público, con lo que se amplió al personal que comprende la administración pública y por ende amplía sus alcances respecto del proceso disciplinario; siendo así, que comprende a los servidores, funcionarios, contratados, denominados servicios personales como también los de servicios no personales (locación de servicios) y contratos administrativos de servicios (CAS), cuya protección se encuentra en la Ley 24041.

Este proceso administrativo disciplinario que se reguló y que hasta hoy viene ventilándose en la administración pública, tiene naturaleza institucional porque tiene como fuente la propia ley, **no siendo absoluto**, porque al juez se le ha confiado la verificación de que si aquél derecho ha sido utilizado dentro de la ponderación racional (proporcionalidad); siendo además de interés institucional porque apunta a castigar a los administrados para sostener su autoridad, muchas veces sin considerar o respetar el derecho de los mismos.

La subordinación o dependencia jurídica que nace de la relación laboral, trae como consecuencia de parte del empleador a ejercer el jus variandi ósea la facultad de dirigir, ejecutar y disciplinar dentro de lo razonable y sin perjudicar al trabajador. Esto, significa que el empleador realiza su

potestad disciplinaria que implica sostener su autoridad cuando el trabajador incumple sus obligaciones referidos a su capacidad o conducta tipificada como falta de carácter disciplinario.

Consecuentemente, el proceso administrativo disciplinario surge o se funda del incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones consideradas como faltas graves administrativas que provienen de los servidores y funcionarios públicos, esto, quiere decir que si no estuviera prevista la existencia de un hecho como falta laboral no existiera el proceso administrativo, **lo que implica que se debe regular en forma adecuada, dentro de las garantías del debido procedimiento.**

ANALISIS COSTO - BENEFICIO

Considerando el perjuicio que ocasiona al trabajador y al Estado, los vacíos y deficiencias de la norma en el régimen disciplinario, con la desproporcionalidad en la aplicación de sanciones, genera un desprestigio a la administración pública, que se manifiesta muchas veces en el detrimento moral de la persona y la pérdida de credibilidad e imagen funcional; por lo que, estimamos que los eventuales costos que pudiera generar la modificación del Decreto Supremo N° 005-90-PCM resultan mínimos y justificados, atendiendo a los beneficios que el mismo reedituará, en términos de imagen, credibilidad y eficiencia de la administración pública, contribuyendo de esta manera a lograr un Estado moderno, eficiente y transparente.

EFFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACION NACIONAL

La presente iniciativa legislativa, complementa las disposiciones legales establecidas en el Decreto Supremo N° 005-90-PCM, relacionadas al proceso administrativo disciplinario, con una adecuada interpretación y aplicación de la norma como Función del Estado.

FORMULA LEGAL

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE MODIFICA DIVERSOS ARTICULOS DEL DECRETO SUPREMO 005-90-PCM

Artículo 1°.- Agréguese el tercer párrafo al artículo 165°, debiendo quedar de la siguiente forma:

“Artículo 165. La Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios estará constituida por tres (3) miembros titulares y contará con tres (3) miembros suplentes. La citada comisión será presidida por un

funcionario designado por el titular de la entidad y la integran el Jefe de Personal y un servidor de carrera designado por los servidores. La Comisión podrá contar con el asesoramiento de los profesionales que resulten necesarios.

Para el proceso de funcionarios se constituirá una Comisión Especial integrada por tres (3) miembros acordes con la jerarquía del procesado. Esta comisión tendrá las mismas facultades y observará similar procedimiento que la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios.

Los Procesos Administrativos que comprendan a la vez, a funcionarios y servidores, deberán ser conducidos por la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios siempre que de los hechos materia de la falta grave imputada, no sean susceptibles ni convenientes deslindarlos e investigarlos por separado, en función del nivel jerárquico o de la carrera de sus autores e implicados. Para este efecto el mayor nivel jerárquico del personal comprendido en el proceso determinará la competencia de la comisión respectiva”.

ARTÍCULO 2º.- Agréguese los artículos 165 – A y 165 - B, cuyos textos serán los siguientes:

“Artículo 165 - A. *Los miembros de las Comisiones de Procesos Administrativos, se deberán abstener de intervenir bajo responsabilidad en los siguientes casos:*

1. *Si es pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, compadre, amigo o enemigo con cualquiera de los procesados o con sus representantes.*
2. *Si ha tenido intervención directa como abogado, perito o testigo en el mismo proceso, o en su defecto si ha denunciado la falta grave o solicitado en la etapa preliminar la apertura del proceso en el que interviene.*
3. *Si la resolución por expedirse en el proceso, en base a su opinión o recomendación, le pudiera favorecer directa y personalmente.*
4. *Si a la fecha en que se apertura el proceso, tiene la condición de jefe inmediato superior del procesado.*

“Artículo 165 - B. *La Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios, para sesionar válidamente, requerirá de la presencia de sus tres integrantes, titulares o suplentes”.*

ARTÍCULO 3º.- Agréguese el artículo 170 - A, en los términos siguientes:

“Artículo 170 – A. *Cuando concurren varias faltas que deban considerarse como otras tantas faltas independientes, se sumarán las sanciones, no pudiendo exceder de 12 meses. Si alguna de estas faltas se encuentra reprimida con destitución se aplicará únicamente ésta”.*

ARTÍCULO 4º.- Agréguese el artículo 172 – A, con el siguiente texto:

“Artículo 172-A. *En el régimen disciplinario rigen los siguientes principios:*

1. *Principio de Legalidad.*
2. *Principio de Tipicidad de la Falta.*
3. *Principio de la Culpabilidad.*
4. *Principio del Debido Procedimiento.*
5. *Principio de Garantía de Imparcialidad.*
6. *Principio del Derecho a la Defensa.*

ARTÍCULO 5°.- DEROGATORIA

Derógase o déjese sin efecto, según corresponda las disposiciones legales que se opongan a la presente Ley.

Lima, de..... de 2009.

**PROPUESTA DE CURSO ESPECIALIZADO EN DERECHO
ADMINISTRATIVO**

**“Análisis de la Ley del Procedimiento Administrativo General –
Ley del Proceso Contencioso Administrativo”**

Evaluación de entrada:

Miércoles 20 de Septiembre de 2009.

Módulo I

: “Análisis de la Ley del Procedimiento Administrativo General – Parte I”

Días

: 3 días

Fechas

: 20, 21 y 22 de Septiembre.

Hora

: De 17.00 a 20.00 horas

Temario

:

* Ámbito de aplicación de la Ley. Principios del Procedimiento Administrativos.

Precedentes Administrativos

* Régimen jurídico de los actos administrativos:

* Modalidades y requisitos de validez del acto administrativo

- * Los Actos de Administración Interna
- * Eficacia de los Actos Administrativos: Notificación y publicación de actos
- * Clasificación de Procedimientos Administrativos

Módulo II

:"Análisis de la Ley del Procedimiento Administrativo General – Parte II"

Días

: 3 días

Fechas

: 23, 24 y 25 de Septiembre

Hora

: 17.00 a 20.00 horas.

Temario

:

* Sujetos del Procedimiento: Los Administrados. Los Terceros Administrados

La Autoridad Administrativa. Competencia, Conflicto con la función jurisdiccional

*Órganos Colegiados. Régimen

* Iniciación del Procedimiento: Formas. Derecho de Petición Administrativa.

Las Peticiones de Gracia. Representación del administrado.

* Plazos y Términos.

* Medidas Cautelares en el Procedimiento Administrativo

* Instrucción del Procedimiento: Alegaciones. Carga, Medios y Actuación Probatoria. Formas de poner fin al procedimiento. Efectos del Silencio Adm.

Módulo III

: "Fin del Procedimiento Administrativo. Procedimientos Especiales"

Días

: 3 días

Fechas

: 26, 27 y 28 de Septiembre.

Hora

: 17.00 a 20.00 horas

Temario

: * Nulidad de los Actos Administrativos: Causales. Efectos. Alcances.

* Revisión de los Actos Administrativos: Revisión de oficio

*Facultad de Contradicción y Recursos Administrativos.

*Agotamiento de la vía administrativa

*-El Procedimiento Trilateral

*La Potestad Sancionadora Administrativa. El Procedimiento Sancionador. .

*El Principio Non Bis In Idem. Incompatibilidad entre sanción y pena

Módulo IV

:"Impugnación Judicial de Actuaciones Administrativas"

Días

: 3 días

Fechas

: 29, 30 de Septiembre y 01 de Octubre.

Hora

: 17.00 a 20.00 horas

Temario

: *Principios y Objeto del Proceso. Sujetos del Proceso

*Desarrollo del Proceso: Admisibilidad y Procedencia de la Demanda. Vía procedimental

*Medios Probatorios y Medios Impugnatorios

*Medidas Cautelares. Sentencia y Ejecución

Evaluación de Salida:

02 de Octubre.

Duración:

80 horas lectivas

•

60 horas presenciales

•

20 horas de lectura especializada y control

Material e entregarse:

-Separatas de las conferencias

-Versión digital de:

- Constitución Política del Perú
- Ley del Procedimiento Administrativo General – Ley N° 27444.
- Ley del Proceso Contencioso Administrativo – Ley N° 27584.

Certificación:

-Evaluación de salida aprobatoria

-Asistencia puntual al 100% de conferencias.

Expositores

Dr. Christian Guzmán Napurí (Profesor P.U.C.P.)

Dr. Julio César Castiglioni Ghiglino (Profesor UIGV)

Dr. Oscar Zegarra Guzmán (Profesor UNIFE)

Dr. Ricardo Salazar Chávez (CGR)

Dr. Dr. Juan Carlos Morón Urbina (Profesor PUCP)

Dr. Richard Martín Tirado (Profesor PUCP)

Dr. Fernando Delgado Alvizuri (Profesor AMAG)

Dr. Alberto Retamozo Linares (Profesor U.N.M.S.M.)

Dr. Juan Francisco Rojas Leo (Profesor P.U.C.P.)

Dr. Giovanni Francezco Priori Posada

Dra. Milagros Maraví Sumar

EVENTO

Título:

“PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO”

Cuándo:

15.10.2009

Dónde:

Universidad Nacional del Altiplano – Puno

Categoría:

Curso

Descripción

Objetivo: Brindar a los empleadores de los diferentes sectores de la administración y público interesado.

Temario: Concepto de falta administrativa, obligaciones de los servidores, prohibición de los servidores, infracción al código de ética, obligación de conformar comisiones permanentes, tipificación de faltas, etapas del proceso administrativo disciplinario, rehabilitación, entre otros.

Expositor: Dr. Miguel Blanquillo Milla, Jefe de la Oficina General de Asesoría Legal de la UNMSM.

Fecha: 15, 16 y 17 de Octubre

Horario: 4:00 p.m. a 7:00 p.m.

Duración: 12 horas académicas. Obteniendo certificación a nombre de la UNA.

Lugar: Biblioteca Central – Auditorio Magno (primer piso)

Inversión: Gratuito.

Informes: Oficina de Asesoría Jurídica – Edificio Universitario.

Teléfono: 364520 Anexo 7606 - 7420

Email: expediente_4@hotmail.com