

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

PROGRAMA DE ESTUDIOS DE DERECHO



PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS Y VULNERACIÓN DE DERECHOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA, 2019 - 2020.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR

Br. Saavedra Falero, Juan Francisco

ASESOR

Mg. Carrera Salazar, Richard David

<https://orcid.org/0000-0002-3084-5448>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Análisis de Instituciones del Derecho Público y Privado

TRUJILLO – PERÚ

2023

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señora Decana de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas:

Yo, Richard David Carrera Salazar, con DNI N° 42624175, como asesor del trabajo de investigación titulado “Procedimientos administrativos disciplinarios y vulneración de derechos de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Piura, 2019 – 2020”, desarrollado por el egresado Br. Juan Francisco Falero Saavedra con DNI N° 02852613, del Programa de estudios de Derecho; considero que dicho trabajo reúne las condiciones tanto técnicas como científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el Reglamento de Titulación de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de graduación de la Facultad de Derecho; Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.

Mg. Richard David Carrera Salazar
ASESOR

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO. MONS. HECTOR MIGUEL CABREJOS VIDARTE, OFM.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo.

Fundador y Gran Canciller.

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.

DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO.

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.

DRA. ROMY DIAZ FERNADEZ.

Vicerrectora academica

DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA.

Vicerrectora de Investigación

MG. BETSY SUCETY CARDENAS GARCIA.

Decana de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

DRA. TERESA SOFÍA REATEGUI MARIN

Secretaria General

DEDICATORIA

A mis padres:

Mis primeros maestros, a ellos por el amor y afecto que me han dado y me siguen brindando, por su apoyo permanente e incondicional desde que nací hasta hacerme profesional.

A mi esposa e hijos: por su apoyo incondicional en mis logros profesionales y personales.

A mis adorados hijos, que son el motor de mi vida Juan Ignacio y Doménica Giulliana, a quienes siempre cuidaré para verlos hechos personas capaces y de bien, hasta que puedan valerse por sí mismos.

AGRADECIMIENTO

A Dios:

Gracias Dios, por haberme concebido la vida, por forjar nuestro camino y porque pese a las duras pruebas que nos pone en el camino, nos acompaña, y nos levanta de nuestros tropiezos, porque sé que estamos en esta vida transitoria con un propósito.

A la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y a los Docentes de la Escuela Profesional de Derecho:

Por su invaluable aporte profesional, al impartirnos sus conocimientos con dedicación paciencia y valores a lo largo de nuestra vida universitaria.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Juan Francisco Saavedra Falero, con DNI N° 02852613, Bachiller de la Escuela de Derecho de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, otorgo fe que he cumplido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, para la elaboración y sustentación del informe de tesis titulado: “Procedimientos administrativos disciplinarios y vulneración de derechos de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Piura, 2019 - 2020”, el cual consta de un total de 56 páginas, en las que se incluye paginas preliminares, marco teórico, metodología, resultados y tablas, más un total de 13 páginas en anexos.

De tal manera dejo constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento, corresponde a mi autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

El Autor



Br. Juan Francisco Saavedra Falero
DNI N° 02852613

ÍNDICE

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD	ii
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	vi
ÍNDICE.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	11
II. METODOLOGÍA.....	21
2.1. Enfoque y tipo de investigación	21
2.2. Diseño de investigación.....	22
2.3. Población, muestra y muestreo.....	22
2.4. Técnicas e instrumento de recojo de datos	23
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información.....	24
2.6. Aspectos éticos en investigación	24
III. RESULTADOS	25
IV. DISCUSIÓN	34
V. CONCLUSIONES.....	39
VI. RECOMENDACIONES.....	40
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	41
ANEXOS.....	44
Anexo 1: Instrumentos de medición.....	44
Anexo 2: Ficha técnica	53
Anexo 3: Operacionalización de variables	53
Anexo 4: Matriz de consistencia.....	54
Anexo 5: Reporte de turnitin.....	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Casos Registrados en la Municipalidad de Piura por Procesos Administrativos Disciplinario	22
Tabla 2: Procesos Administrativos Disciplinarios resueltos de los años 2019 -2020	22
Tabla 3: Procedimientos administrativos culminados con sanción de los trabajadores de la Municipalidad de Piura 2019 - 2020	25
Tabla 4: Procedimientos administrativos disciplinarios de acuerdo a la escala de valoración en casos culminados con sanción en el año 2019.....	26
Tabla 5: Procedimientos administrativos disciplinarios de acuerdo a la escala de valoración en casos culminados con sanción en el año 2020.....	27
Tabla 6: Procedimientos administrativos disciplinarios de acuerdo a la escala de valoración en casos culminados con sanción en los años 2019 - 2020.	28
Tabla 7: Vulneración de los derechos de los trabajadores en los casos estudiados a los trabajadores de la Municipalidad de Piura, durante el año 2019.....	29
Tabla 8: Vulneración de los derechos de los trabajadores en los casos estudiados a los trabajadores de la Municipalidad de Piura, durante el año 2020.....	30
Tabla 9: Vulneración de los derechos de los trabajadores en los casos estudiados a los trabajadores de la Municipalidad de Piura, durante los años 2019 – 2020.	31
Tabla 10: Vulneración de derechos del trabajador en escalas de valoración.	32

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se ha desarrollado con la finalidad de determinar la vulneración de derechos de los de los trabajadores por falta de RIS de la Municipalidad de Piura del 2019 al 2020 cuando son sancionados a través de un procedimiento administrativo disciplinario. Para alcanzar tal objetivo se basó en un tipo de investigación básico no experimental con diseño descriptivo simple, que tuvo como muestra a 334 expedientes de procesos administrativos resueltos con sanción de la Municipalidad de Piura en los periodos del 2019 a 2020. Se aplicó como técnica el análisis de registro documental y como instrumento la ficha de análisis documental. Se obtuvo como resultados el valor de chi cuadrado 0.49 para la contratación de hipótesis, estableciéndose influencia significativa de los procedimientos administrativos disciplinarios en las vulneraciones de los derechos de los trabajadores por ausencia de RIS en la Municipalidad de Piura. Se concluye que el 84% de los casos obtuvieron escalas de valoración inadecuadas en sus procedimientos administrativos disciplinarios por no cumplir con las acciones básicas de acuerdo a la norma vigente, y de ellos el 88 % se les vulnero sus derechos.

Palabras Clave: Procedimiento administrativo disciplinario, principios, sanción, vulneración.

ABSTRACT

This research work has been developed with the purpose of determining the violation of workers' rights due to lack of RIS of the Municipality of Piura from 2019 to 2020 when they are sanctioned through a disciplinary administrative procedure. To achieve this objective, it was based on a type of basic non-experimental research with a simple descriptive design, which had as a sample 334 files of administrative processes resolved with sanction from the Municipality of Piura in the periods from 2019 to 2020. The technique was applied analysis of documentary record and as an instrument the documentary analysis sheet. The chi square value of 0.49 was obtained as results for the contracting of hypotheses, establishing a significant influence of administrative disciplinary procedures on violations of workers' rights due to the absence of RIS in the Municipality of Piura. It is concluded that 84% of the cases obtained inadequate assessment scales in their administrative disciplinary procedures for not complying with the basic actions according to the current standard, and of them 88% had their rights violated.

Keywords: Administrative disciplinary procedure, principles, sanction, violation.

.

I. INTRODUCCIÓN

Durante las diferentes épocas de la historia específicamente durante la creación y funcionamiento de las instituciones públicas que forman parte de los Estados de países en desarrollo aplicaron diferentes reformas para convertirse en líderes en la región. Sin embargo, en muchos casos esta se vio frustrada en su funcionamiento frente a procedimientos y procedimientos administrativos que en muchos casos fueron utilizados deficientemente.

En las últimas décadas el concepto de la globalización ha jugado un rol importante ya que muchas de las reformas implementadas debían contar con planes eficaces y contar con legitimidad de las administraciones, así como la consolidación de nuevas tecnologías de gobierno, y la nueva concepción como políticas públicas, la gerencia pública y la gestión pública moderna de los procesos administrativos, entre otros.

Como fuente internacional el Derecho Disciplinario Guatemalteco tiene notable relevancia por ser nuevo en Guatemala, y constituye una herramienta importante para la erradicación de la corrupción generando confianza de la sociedad civil en las instituciones del Estado. Inicia con un procedimiento administrativo, siendo instancia que obliga a funcionarios y servidores al cumplimiento de las normas, quedando el Derecho Penal como última ratio.

A nivel nacional el Estado Peruano promulgó la Ley del Servicio Civil el 03 de julio 2013, como una de las reformas más ambiciosas en los últimos 20 años orientada a lograr un mejor servicio público al introducir la meritocracia para elevar la calidad de los servicios que el Estado brinda a los ciudadanos y a mejorar los ingresos de la mayoría de los servidores públicos promoviendo e incentivar su crecimiento personal y profesional en la administración pública.

El Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, regulado en el Título V de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, así como en el Título VI del Libro 1 del Reglamento General de la Ley Servir, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, vigente a partir del 14 de setiembre del 2014, siendo de aplicación a los regímenes laborales existentes (Decretos Legislativos 276, 728 y 1057), sin la necesidad de su traslado al nuevo régimen. A partir de allí también fueron creadas las secretarías técnicas de procedimientos

administrativos disciplinarios encargadas de emitir el informe de precalificación, así como apoyar al órgano instructor y sancionador en la tramitación del procedimiento administrativo disciplinario.

Cuando entro en vigencia la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado por D.S. N° 040-2014-PCM, los procesos disciplinarios fueron resueltos por autoridades unipersonales, es decir, según la sanción establecida en la precalificación, los encargados de dichos procesos son el jefe inmediato y el jefe de recursos humanos y el titular de la institución, además, se establecen nuevos plazos y la actuación de un Secretario Técnico, quien tiene la función de las investigaciones previas y la precalificación de las posibles faltas. Procedimientos descritos, que al aplicarse en algunos casos es confusa, y poco clara, y por lo tanto la sanción es ineficaz.

El Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) únicamente podrán tipificar las faltas leves que serán pasibles de sanción con amonestación verbal o escrita. En este contexto las faltas a ser establecidas en el RIS no contendrán los mismos supuestos de hecho previstos en la Ley N° 30057, pues queda claro que las faltas que previstas en la Ley revisten una mayor gravedad.

A nivel regional y local existen muchas de las instituciones del Estado, en las que podemos observar limitaciones por parte de los servidores públicos en la interpretación y aplicación de las distintas responsabilidades administrativas producidas por acciones de control, por el desconocimiento del Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) o por ausencia del mismo ya que el reglamento constituye el instrumento en el cual se tipifican las faltas leves que serán pasibles de sanción con amonestación verbal o escrita; y las faltas graves y muy graves se encuentra previstas en la Ley N° 30057. Por ello resulta preocupante que muchas de muchas instituciones especialmente los Gobiernos Locales no cuenten con un RIS..

Por las razones antes expuestas, se formulo el siguiente problema: ¿Cómo incide en los procedimientos administrativos disciplinarios la falta de RIS y la vulneración de derechos de los servidores en la Municipalidad Provincial de Piura 2019 - 2020?. Como problemas específicos se plantearon 1) ¿Cómo incide en el principio de tipicidad la falta de Reglamento Interno de los Servidores Civiles en la Municipalidad Provincial de Piura?. 2) ¿Cómo incide en el principio de proporcionalidad la falta de Reglamento Interno de los Servidores Civiles en la

Municipalidad Provincial de Piura?. 3) ¿Cómo incide en el principio de razonabilidad la falta de Reglamento Interno de los Servidores Civiles en la Municipalidad Provincial de Piura?. 4) ¿Cómo incide en la graduación de la sanción de los procedimientos administrativos disciplinarios, la falta de Reglamento Interno de los Servidores Civiles en la Municipalidad Provincial de Piura?

Asimismo, el presente trabajo de investigación se justificó socialmente, porque nos permitió determinar de qué manera los procedimientos administrativos disciplinarios iniciados y culminados con sanción en la Municipalidad Provincial de Piura, vulneran derechos de los servidores públicos debido a que la entidad no cuenta con Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) adecuado al marco de la Ley del Servicio Civil.

En la misma línea, se justificó jurídicamente porque, permitió conocer lo que establece el Reglamento de la Ley del Servicio Civil en su artículo 129° el cual sostiene que: las Instituciones Públicas están en la obligación de tener un único RIS, cuyo proposito de dicho documento es establecer condiciones para el desarrollo del servicio civil, estableciendo derechos y obligaciones del servidor y la Institución Pública, establece también, las amonestaciones y sanciones el cual puede ser verbal o escrita, cuando se incumpla.

El aspecto práctico, se justificó porque, facilitará la interpretación del derecho bajo los principios y normas tanto constitucionales y administrativas, respecto a los derechos de los servidores públicos de la Municipalidad de Piura; que son vulnerados debido a que la entidad no cuenta con Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) adecuado al marco de la Ley del Servicio Civil.

Ante el problema descrito y las justificaciones que dan origen al presente estudio, se planteó como objetivo general del presente estudio: Determinar cómo incide en los procedimientos administrativos disciplinarios la falta de Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) y la vulneración de derechos de los servidores en la Municipalidad Provincial de Piura 2019 - 2020. Asimismo, fue necesario plantear como objetivos específicos: 1) Demostrar cómo incide en el principio de tipicidad la falta de Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) en la Municipalidad Provincial de Piura; 2) Analizar cómo incide en el principio de proporcionalidad la falta de Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) en la Municipalidad Provincial de Piura; 3) Determinar cómo incide en el principio de razonabilidad la falta de Reglamento Interno de los Servidores Civiles

(RIS) en la Municipalidad Provincial de Piura; y 4) Identificar cómo incide en la graduación de la sanción de los procedimientos administrativos disciplinarios, la falta de Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) en la Municipalidad Provincial de Piura.

Los antecedentes que fueron analizados son : A nivel internacional, Mondragón (2021) en Colombia, investigo sobre el derecho administrativo disciplinario y su control judicial a la luz de la función pública, sostiene que el derecho disciplinario es parte de la estructura de una institución pública, sin importar cual fuere su naturaleza, con el propósito de controlar el comportamiento de los servidores públicos de acuerdo a la normatividad y sus principios, para el cumplimiento de los intereses del Estado. En ese sentido, los pronunciamientos de los órganos de control, solo se realizan cuando existe un quebrantamiento o perturbación de la función del servidor público o particulares que desempeñan funciones públicas, es por ello que se debe analizar la legalidad del órgano jurisdiccional respecto al contencioso administrativo aplicado a cada caso, dada la importancia de las decisiones aplicadas, para establecer si es necesario darles un tratamiento especial a de acuerdo a lo que establece el ordenamiento jurídico de Colombia.

Asimismo, Paredes et al (2023) en Ecuador, abordaron un estudio sobre la afectación en procesos disciplinarios por la deficiente tipificación de infracciones administrativas a docentes universitarios, el objetivo de dicho estudio fue realizar un análisis de la afectación de derechos en procesos disciplinarios por la inadecuada tipificación de las sanciones a docentes universitarios. La metodología fue de tipo descriptivo, la técnica empleada fue el análisis documental. Los resultados muestran que, los procesos disciplinarios que prevé el estatuto de la UTMACH, se aplican en reistricto respeto al derecho adminsitrativo sancionador. Sin embargo, estos deben ser revisados minuciosamente por el Consejo de Educación Superior, para determinar una correcta aplicación de la Ley. Cada entidad tiene la facultad de imponer sancioneas correctivas y disciplinarias, siempre y cuando estas cumplan con los principios de legalidad, con hechos probados y motivados.

Herrera (2022) en Costa Rica, realizo una investigación sobre el procedimiento administrativo ordinario de responsabilidad disciplinaria de la Caja Costarricense de Seguro Social, dicho objetivo fue observar los alcances y las limitaciones del procedimiento administrativo disciplinario, con la finalidad de determinar soluciones eficaces, además, brindar propuestas de reforma con el propósito de modernizar y mejorar los procedimientos

disciplinarios o de lo contrario evaluar y plantear la degoratoria de dichas disposiciones. La metodología fue de enfoque cualitativo, la técnica empleada para la recolección de datos fue el análisis teórico y práctico, para ello se analizaron aspectos prácticos y documentales. Asimismo, su diseño fue exploratorio con un método deductivo, utilizando fuentes de carácter formal y empíricas. Se concluye que, el procedimiento administrativo ordinario, es complejo y largo, el cual genera vicios en busca de la verdad.

Ponce y Macías (2022) en Ecuador, realizaron un estudio para analizar el procedimiento administrativo disciplinario respecto al principio de juricidad. La metodología fue de enfoque cualitativo, de tipo descriptiva, para el desarrollo de dicho estudio se revisó fuente jurídica, la doctrina y la jurisprudencia. Los resultados muestran que, el principio de juricidad brinda seguridad jurídica con el fin de que la sanción impuesta se dicte de acuerdo a lo que establece la norma. Se concluye que, este principio está debidamente normado constitucionalmente, es por ello que, quienes estén facultados deben someterse a lo establecido por las normas constitucionales y legales que establece el Estado.

A nivel nacional, Gonzales y López (2023) realizaron una investigación para establecer la relación entre el derecho a la defensa y su afectación en el Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en el año 2022. La metodología empleada fue de tipo básica y descriptiva, la técnica de observación, el instrumento fue el cuestionario, la muestra estuvo representada por 50 personas funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo. Los resultados obtenidos muestran que, respecto a la variable 1, el 50% de los encuestados sostienen que si existe el derecho de defensa y es un derecho fundamental constitucional.

Además, Jimeno y Ormeño (2021) investigaron sobre *“el cumplimiento del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Provincial de Maynas - Periodo 2018 al 2020”*; el objetivo fue establecer si en la actualidad el sistema administrativo se cumple o no el debido el proceso. Los resultados han identificado en relación de las variables de estudio el incumplimiento de las normas del derecho administrativo.

Córdova (2023) abordó una investigación sobre la vulneración del derecho a la motivación de las decisiones administrativas en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Ucayali en el periodo 2018 - 2019, cuyo objetivo

fue determinar la vulneración de las variables de estudio en la institución regional. Investigación básica, descriptiva y correlacional, la técnica de la encuesta. Se concluyó que: La vulneración del derecho a la motivación de las decisiones administrativas incide en los procedimientos administrativos disciplinarios en el gobierno local.

Espinoza y Palomino (2022) realizaron una investigación sobre *“el procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el año 2021”*, cuyo objetivo fue determinar la efectividad del procedimiento administrativo disciplinario en el gobierno local. La metodología fue de enfoque cualitativo, tipo aplicada, de nivel explicativo. La muestra estuvo representada por los funcionarios y servidores públicos que laboran en la oficina del PAD, a quienes se les aplicó una entrevista como técnica para recolección de datos, a través del instrumento guía de entrevista. Se concluye que, el PAD aplicado por la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el periodo 2021 no es eficaz, por lo tanto al ser aplicado causa perjuicio en la administración municipal; al existir de manera constantes cambios del personal PAD generando retardo del proceso y la sanciones no sean efectivas.

A nivel local, Ayosa (2019) en Piura, abordó un estudio sobre el régimen disciplinario en la ley del servicio civil y la vulneración al debido proceso de los servidores públicos, cuyo objetivo fue establecer si el Régimen Disciplinario afecta el debido proceso de los servidores públicos involucrados en posibles faltas administrativas. Concluye que, a) El régimen disciplinario que regula la Ley N°30057 afecta el principio de debido proceso, debido.

Asimismo, Alzamora (2020) en Piura, realizó un estudio sobre *“el procedimiento administrativo disciplinario y derecho de defensa en la Municipalidad Provincial de Piura”*, el objetivo fue determinar la relación que existe entre el procedimiento administrativo disciplinario y el derecho de defensa de los trabajadores investigados de la Municipalidad Provincial de Piura. La metodología fue de tipo básica y de diseño no experimental. Para el recojo de datos se aplicó la técnica de la encuesta, a través del instrumento cuestionario. Los resultados permiten observar que, la relación entre dichas variables, de acuerdo a la correlación de Pearson es ,801 y está muy cerca de 1; por lo tanto, es altamente significativa, tal y como se evidencia en la norma que la Sig. (Bilateral) es menor que 0,05. Por lo tanto, existe relación significativa entre ambas variables.

Zevallos (2019) en Piura, investigo sobre los plazos de los procedimientos administrativos disciplinarios y la prescripción de la acción administrativa en la UGEL Piura, sostiene que los procesos administrativos disciplinarios constituye una de las potestades más importantes otorgada a la Administración Pública en general. Los resultados muestran que la UGELP, posee la facultad de sancionar las faltas de los docentes, de acuerdo al Reglamento de la Ley del Profesorado, aprobado por el Decreto Supremo 019-90-ED.

Namuche (2021) en Piura, abordo una investigación sobre la arbitrariedad en la aplicación de la medida preventiva de suspensión temporal del servicio en el régimen disciplinario de la Policía Nacional del Perú, cuyo objetivo demostrar que resulta arbitraria la aplicación de la medida preventiva de suspensión temporal debido a que contraviene derechos fundamentales de la persona humana. Método fue deductivo - inductivo, el Método dogmático, así como el Método hermenéutico y Método Funcionalista. La encuesta se utilizo como técnica.

En el desarrollo teorico, se ha considerado una variedad de informacion respecto al procedimiento administrativo disciplinario, en ese sentido el poder disciplinario es la facultad que posee toda entidad pública, para controlar la conducta de la funcion de los servidores publicos, con la finalidad de sancionar a quien inclumple sus funciones, todo ello se realiza atraves de un procedimiento administrativo de acuerdo a lo que establece la norma. (Gonzales, 2014)

El derecho administrativo disciplinario, tiene por finalidad establecer la relación de los funcionarios públicos y su actuación con la entidad pública. Por lo tanto, las desiciones emitidas por los órganos de control deben ajustarse al marco legal y de acuerdo a lo establecido en la normatividad jurídica. (Gómez, 2021)

Los principios que deben observarse en el procedimiento administrativo disciplinario es el de juridicidad en cual es importante para la sustanciación y resolución del procedimiento administrativo disciplinario, resaltando que la norma máxima de todo el aparato jurídico es la Constitución. (Andino & Becerra, 2020)

El procedimiento administrativo disciplinario, es la potestad disciplinaria que posee el Estado para evaluar el comportamiento de los funcionarios y servidores civiles, para preservar la organización administrativa, velando por el orden, la disciplina y el correcto

ejercicio de las funciones administrativas. (Gonzales, 2014)

Las fases del procedimiento administrativo disciplinario según Jara (2016) son las siguientes:

Fase instructiva, en esta fase se inicia con la notificación del inicio del procedimiento administrativo disciplinario al servidor o ex servidor público; el inicio del procedimiento que contendrá la imputación o imputaciones de las faltas administrativas así como una copia el expediente administrativo que generó el inicio del procedimiento; con la finalidad de no vulnerar el derecho de defensa, se le otorga al servidor o ex ser servidor público un plazo de cinco días hábiles para presentar el descargo y los medios de prueba que considere oportuno.

Fase sancionadora, esta fase comienza desde las recepciones del informe que se emitió por los órganos instructores hasta las emisiones de las comunicaciones que deciden las imposiciones de las sanciones o declaraciones de no ha lugar y el archivamiento de los casos. Entonces cuando la parte instructora presenta el informe a la parte sancionadora, este deberá comunicar al colaborador público para que ejerza su defensa por medio del informe oral, de forma personal o a través de su abogado. Asimismo, la parte sancionadora emitirá la resolución que pronuncie acerca de las comisiones de las faltas imputadas al colaborador civil dentro de diez días que siguen luego de recibir el informe por la parte instructora. Siendo prorrogable este plazo por la misma cantidad de días siempre que este se sustente. Las resoluciones de la parte sancionadora que determinaran la presencia o ausencia de responsabilidades administrativas disciplinarias ponen fin a las instancias. Tales resoluciones tendrán que ser debidamente motivadas y notificadas al colaborador civil dentro de cinco días hábiles luego de emitirse. Si esta resolución establece la ausencia de responsabilidades administrativas deben disponer las reincorporaciones del colabora a su labor correspondiente si se le hubiera aplicado medidas. (Espinoza, 2020)

Las faltas se sancionan de tres formas, en primer lugar, son las amonestaciones, las cuales podrán ser verbales o escrita, en segundo lugar, son las suspensiones sin goce de haber, las mismas que duraran de un día hasta 1 año, y en tercer lugar son las destituciones, que son las más graves en comparación con las anteriores, estas sanciones se encuentran reguladas en el art.89 y 90 de la Ley servir. (Ley N° 30057, 2013)

Las amonestaciones, se encuentran reguladas en el art.89 de la Ley Servir, las

amonestaciones pueden ser verbales o escritas, la verbal las efectúan los jefes inmediatos de manera individual y en reserva. Para los casos de amonestaciones escritas las sanciones se aplican anterior a los procesos administrativos disciplinario, son impuestas por los jefes inmediatos, estas sanciones son oficializadas por resoluciones de los jefes de recursos humanos, así como las apelaciones también son resueltas por ellos mismos.

Es así que hay dos formas de amonestaciones a la que son susceptibles los colaboradores públicos que incurran en ciertos tipos de faltas, no obstante, las amonestaciones verbales de acuerdo a ley sus jefes inmediatos pueden realizarlo en el mismo tiempo que se cometió tal falta, no siendo prescindible pasara por todos los procedimientos disciplinarios. Tales situaciones varían con las amonestaciones escritas donde en ellas si son necesarias que anteriormente se lleven a cabo tal proceso disciplinario que establezca la falta y sus responsabilidades. Aun cuando existe distinciones entre estas formas de amonestaciones en ambas se aplican por sus jefes inmediatos, quienes se encargan de que las sanciones se hagan efectivas.

De tal forma que las amonestaciones escritas, son oficializadas por medio de las resoluciones que emiten los jefes de las áreas de recurso humano, por aquellos individuos que cumplen con tal función. Y si fuera los casos en que el colaborador sancionado apele a las resoluciones que ordenan sus amonestaciones escritas, los que se encargaran de resolver tal apelación será el jefe de recurso humano.

Las suspensiones de los servidores o ex servidores públicos a consecuencia de cometer faltas, están reguladas en el art.90 de Ley Servir que menciona lo siguiente: Las suspensiones sin goce de remuneración son aplicadas hasta 1 año calendario anterior al procedimientos disciplinarios, la cantidad de días de suspensiones son propuestas por los jefes inmediatos y aprobados por el área de recursos humanos quienes a su vez modifican las sanciones propuestas, tales sanciones son oficializadas por el jefe de recursos humanos y las apelación se resuelven por Tribunal de Servicio Civil.

La destitución, está regulada en el art.90 de Ley Servir, que refiere que la destitución es la más fuerte de toda la sanción, siendo imprescindible que el servidor pase por un proceso administrativo disciplinario, porque para establecer tal sanción se debe contar con plena seguridad que los colaboradores cometieron las faltas atribuidas. Asimismo, son necesarias las intervenciones de los jefes de recurso humanos e incluso si son oportuno las aprobaciones

de los titulares del organismo público, quienes tienen las facultades de cambiar las sanciones. Los titulares de las entidades son quienes dictaran las sanciones en la resolución y también son susceptibles de apelaciones.

(...) “la exigencia de que tanto los comportamientos prohibidos, o preceptuados, como las sanciones a imponer, sean descritos clara o inequívocamente, de forma que no se genere inseguridad jurídica”. (Gómez & Sanz, 2013)

La razonabilidad, establece la restricción de derechos de los administrados, sanciones, calificación de infracciones, y otros aspectos, todo ello debe realizarse de acuerdo a la razonabilidad, la misma que se ubica entre lo cautelado y el medio aplicado par dicho fin. (Pacori, 2021)

Se formulo como hipotesis, Ha: Los procedimientos administrativos disciplinarios vulneran de forma significativa los derechos de los servidores públicos por falta de Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) en la Municipalidad Provincial de Piura 2019 - 2020. Y H_0 : Los procedimientos administrativos disciplinarios no vulneran de forma significativa los derechos de los servidores públicos por falta de Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) en la Municipalidad Provincial de Piura 2019 - 2020.

Dentro de la Operacionalización de variables y definición conceptual , se tuvo como Variable Dependiente: Vulneración de derechos de trabajadores; Se refiere al incumplimiento del derecho fundamental de los colaborados que se reconocen en los ordenamientos jurídicos. Variable independiente: Procedimientos disciplinarios; Es el grupo de acciones que han sido expedidas por el directorio administrativo quienes son los que emiten la sanción de los comportamientos de los colaboradores del cual infringe su deber, responsabilidades, prohibiciones en el cumplimiento de sus labores.

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque y tipo de investigación

El enfoque de nuestra investigación fue cuantitativo debido a que, según Hernández (2014) se hace uso de instrumentos que tiene por finalidad extraer información asignando valores numéricos, para su medición, los cuales serán expresados en tablas y gráficos debidamente argumentados en nuestros resultados, con el propósito de dar solución a nuestros objetivos planteados.

Por su finalidad fue de tipo básico, debido a que a través del análisis de datos y codificación de los mismos se podrá comprender el objeto de estudio y resolver nuestros objetivos planteados, cabe indicar que toda la información obtenida se analizará e interpretará en los resultados.

2.2. Diseño de investigación

El diseño que se utilizó fue no experimental. Según Hernández y Otros (2010), es la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las categorías. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos. (p. 149)

Y ----- Z

Y: Vulneración de los derechos al trabajador

Z: Procedimiento administrativo

El nivel de nuestra investigación fue descriptivo – explicativo, debido a que está enfocado a la búsqueda de las causas de los eventos físicos o sociales. Los intereses se centran en la adquisición del conocimiento de las razones de como ocurren tales sucesos. (Hernández & Mendoza, 2018)

Los métodos que se emplearon fueron el deductivo - inductivo, el presente método se empleó para las aplicaciones del contenido expuesto en las jurisprudencias a texto concreto, con el propósito de establecer alguna conclusión de forma generalizada, permitiendo abarcar de lo generalizado a lo específico, se empezó con el estudio de las teorías para el marco teórico de los procesos disciplinarios e ir a lo específico de vulneración al derecho de los colaboradores municipales por falta de Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) en Municipalidad Provincial de Piura.

Asimismo, se empleó el método analítico sintético, este método se empleó para el análisis de los datos que se obtuvieron en las legislaciones locales, relacionados a la investigación lo que significa que cuando se registró los datos bibliográficos, revista, legislación, se analizó el material bibliográfico para después se seleccionó los contenidos que se emplearon para los marcos teóricos de la investigación.

2.3. Población, muestra y muestreo

La población estuvo conformada por 719 expedientes administrativos que fueron expedidos durante el 2019 y 2020 por la Municipalidad de Piura.

Tabla 1: Casos Registrados en la Municipalidad de Piura por Procesos Administrativos Disciplinario

Procesos administrativos	2019	%	2020	%	Prom	%
No hay lugar	45	14%	30	7%	75	10%
Aperturar y/ o instaurar P.A	85	27%	115	28%	200	28%
Ampliar el P.A	4	1%	10	2%	14	2%
Suspender P.A	8	3%	13	3%	21	3%
Absolver	35	11%	40	10%	75	10%
Imponer sanción	138	44%	196	49%	334	46%
Total	315	100%	404	100%	719	100%

Fuente: Municipalidad Provincial de Piura

La muestra estuvo representada por los expedientes que se resolvieron con sanción en la Municipalidad de Piura, periodo 2019 al 2020. Los casos fueron 334, de los cuales 138 en el año 2019 y 196 en el 2020. La muestra fue no probabilística con carácter intencional, teniendo los criterios de selección en donde únicamente se tomó aquellos expedientes con resolución de sanción.

Tabla 2: Procesos Administrativos Disciplinarios resueltos de los años 2019 -2020

Procesos administrativos	2019	%	2020	%
Leve	11	8%	72	37%
Grave	100	72%	74	38%
Muy Grave	27	20%	50	26%
Total	138	100%	196	100%

Fuente: Expedientes de la Municipalidad de Piura

2.4. Técnicas e instrumento de recojo de datos

La técnica que se empleó para obtener las características, cualidades y propiedades del objeto de estudio, fue el análisis de registro documental y la observación.

El instrumento empleado fue la recolección de datos, la ficha de análisis documental el cual nos permitió extraer información de los expedientes administrativos que fueron expedidos durante el 2019 y 2020 por la Municipalidad de Piura.

En la ficha de registro que se empleó para la valoración: Los establecimientos de los niveles inadecuados o adecuados en los procesos disciplinarios:

- Ejecución de las funciones de comisión de procesos disciplinarios.
- Conducta de atribuciones del Director del PAD.
- Conducta de atribuciones de Secretaria del PAD
- Conducta de atribuciones de los integrantes del PAD
- Ejecuciones de sesiones y levantamientos de certificados
- Exposición y cualificación de las denuncias.
- Documentación preliminar del PAD
- Ejecución del plazo PAD
- Ejecución de notificación y el ejercicio de derecho a la defensa
- Ejecución del estudio y exigencia de las sanciones o absoluciones.

Y las escalas de valoración fueron las siguientes:

Muy inadecuado (10 a 15): En este nivel se estima las escalas en casos que se ubiquen dentro de los diez a quince de puntaje, en donde el valor mínimo se obtiene al no cumplirse la totalidad de su criterio determinados para los procesos disciplinarios. En cuanto al valor máximo se consigue al cumplirse solo tres de ellos y siete cuando no se cumplen.

Inadecuado (16 a 21): En este nivel se estima las escalas en casos que se ubiquen dentro de los dieciséis a veintiuno de puntaje, en donde el valor mínimo se obtiene al incumplirse cinco de los criterios de los procesos disciplinarios. En cuanto al valor máximo se consigue al cumplirse nueve de ellos y uno cuando no se cumple.

Adecuado (22 a 27): En este nivel se estima las escalas en casos que se ubiquen dentro de los veintidós a veintisiete de puntaje, en donde el valor mínimo se obtiene al cumplirse

cinco de los criterios de los procesos disciplinarios. En cuanto al valor máximo se consigue al cumplirse siete de ellos y tres cuando no se cumple.

Muy Adecuado (28 a 30): En este nivel se estima las escalas en casos que se ubiquen dentro de los veintiocho a treinta de puntaje, en donde el valor mínimo se obtiene al cumplirse ocho de los criterios de los procesos disciplinarios. En cuanto al valor máximo se consigue al cumplirse todos los criterios.

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información

Para el procesamiento de los datos que utilizó fueron las pruebas estadísticas descriptiva e inferenciales, empleándose gráficos de frecuencias de los datos conseguidos en el instrumento.

En lo que se refiere a la parte de la estadística inferencial se empleó el chi cuadrado para la verificación de la hipótesis.

2.6. Aspectos éticos en investigación

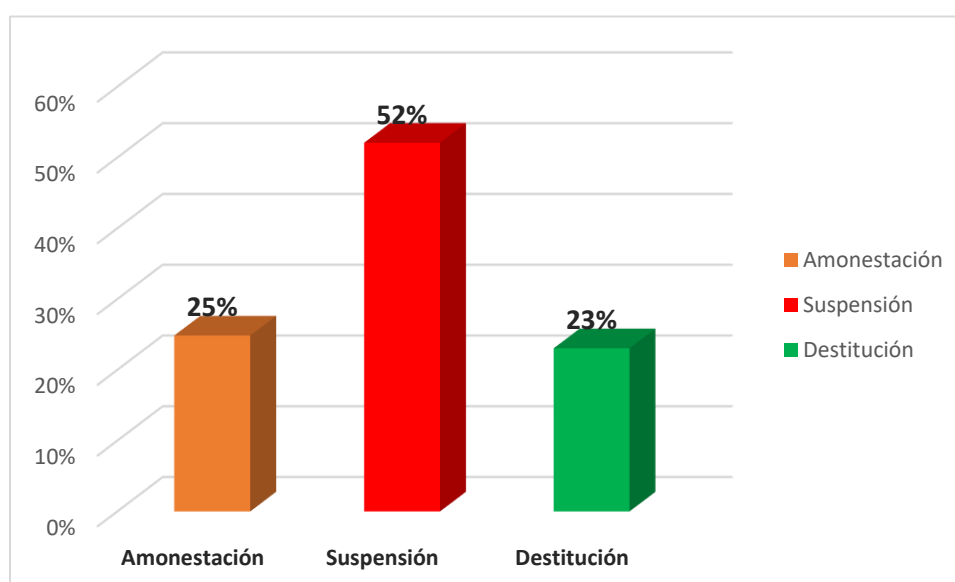
En relación a la ética investigativa cabe destacar que en el estudio no se tuvo inherencias en cuanto a la información recolectada como fue en la encuesta y jurisprudencia, asimismo el estudio no posee otro fin diferente a lo rigurosamente académico, en la forma de contribución al crecimiento y evolución del derecho laboral. El investigador intentó hacer un lado toda forma de política subjetiva, social o religiosa que puedan sesgar la interpretación de los datos recolectados. De tal forma que el estudio siguió de manera rigurosa el parámetro y directriz determinada por la Universidad Católica de Trujillo.

III. RESULTADOS

Tabla 3: Procedimientos administrativos culminados con sanción de los trabajadores de la Municipalidad de Piura 2019 - 2020

Procesos Administrativos Culminados en Sanción	f	%
Amonestación	83	25%
Suspensión	174	52%
Destitución	77	23%
Total	334	100%

Figura 1. Procedimientos administrativos culminados con sanción de los trabajadores de la Municipalidad de Piura 2019 – 2020



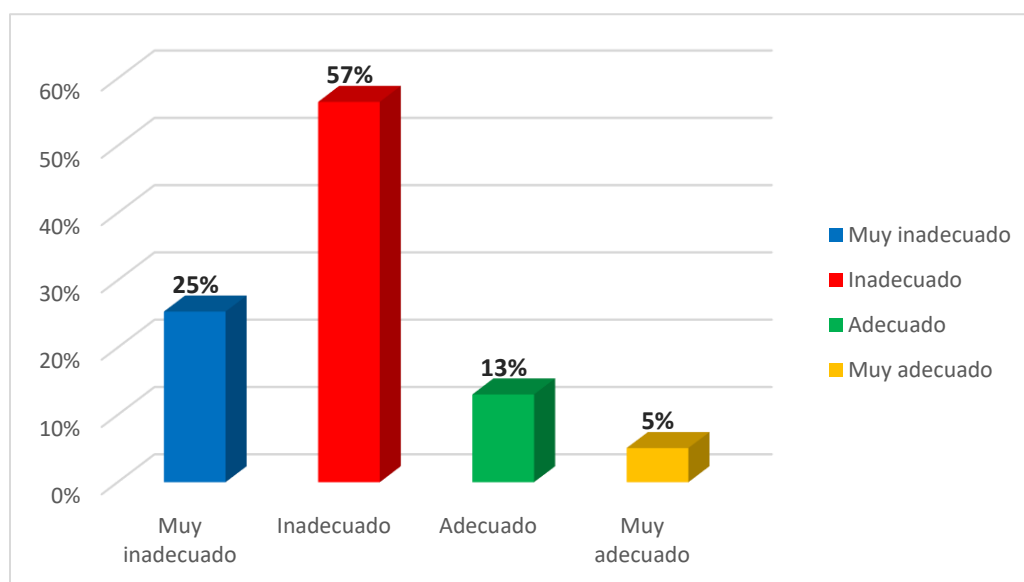
Interpretación:

De acuerdo a los casos registrados de procedimientos disciplinarios culminados con sanción se observa que un 52% culmina con sanción de suspensión, un 25% culmina con amonestación y un 23% culmina con la destitución.

Tabla 4: Procedimientos administrativos disciplinarios de acuerdo a la escala de valoración en casos culminados con sanción en el año 2019.

Procesos Administrativos	f	%
Muy inadecuado	35	25%
Inadecuado	78	57%
Adecuado	18	13%
Muy adecuado	7	5%
Total	138	100%

Figura 2. Procedimientos administrativos disciplinarios de acuerdo a la escala de valoración en casos culminados con sanción en el año 2019.



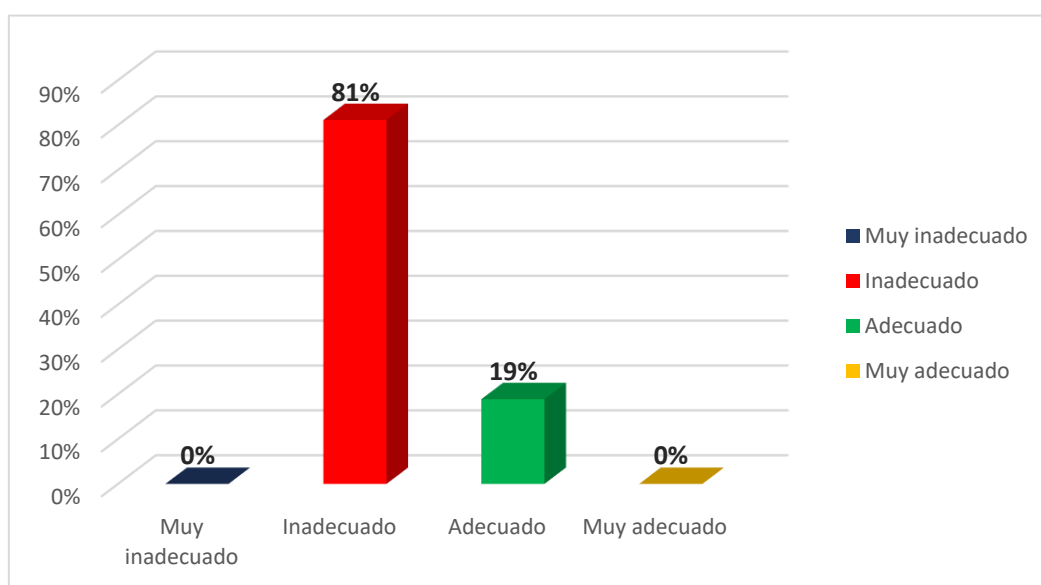
Interpretación:

Conforme a la investigación realizada, se halló 138 casos registrados que terminaron con sanción en el año 2019, de los cuales el 57% de ellos se calificó como procesos inadecuados, el 25% muy inadecuados, y solo un 13% se calificó como procesos adecuados y un 5% muy adecuados. De ello se tiene la inferencia de que en su mayoría los casos se calificaron como inadecuados, suponiendo la vulneración del derecho de los trabajadores investigados de la Municipalidad de Piura.

Tabla 5: Procedimientos administrativos disciplinarios de acuerdo a la escala de valoración en casos culminados con sanción en el año 2020.

Procesos administrativos	f	%
Muy inadecuado	0	0%
Inadecuado	159	81%
Adecuado	37	19%
Muy adecuado	0	0%
Total	196	100%

Figura 3. Procedimientos administrativos disciplinarios de acuerdo a la escala de valoración en casos culminados con sanción en el año 2020.



Interpretación:

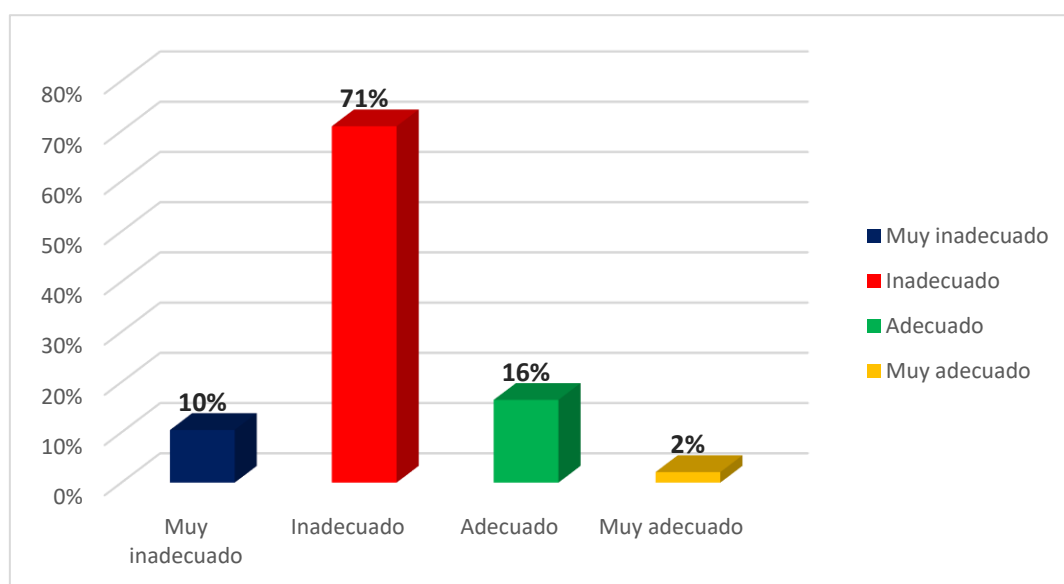
Conforme a la investigación realizada, se halló 196 casos registrados que terminaron con sanción en el año 2020, de los cuales el 81% de ellos se calificó como procesos inadecuados, y solo un 19% se calificó como procesos adecuados. De ello se tiene la inferencia de que en el año 2017 la mayoría de los procedimientos administrativos disciplinarios se ejecutaron inadecuadamente.

Tabla 6: Procedimientos administrativos disciplinarios de acuerdo a la escala de valoración en casos culminados con sanción en los años 2019 - 2020.

Procesos administrativos	2019		2020			
	f	%	f	%	Prom	%
Muy inadecuado	35	25%	0	0%	35	10%
Inadecuado	78	57%	159	81%	237	71%
Adecuado	18	13%	37	19%	55	16%
Muy adecuado	7	5%	0	0%	7	2%
Total	138	100%	196	100%	334	100%

Dentro de las acciones que fueron incumplidas y por ello se calificaron como inadecuadas, se distinguen la sesión sin quorum, ausencias de tolerancias, y los incumplimientos del criterio básico para la votación. Asimismo, las presentaciones y calificaciones de las denuncias tuvieron vacíos, así como infracción que colisionan con el precepto determinado en la normativa correspondiente, aunado a ello la ausencia de investigaciones necesarias y demora de las imposiciones de las sanciones. Y en diversas disposiciones los trabajadores municipales procesados no se les notifico en el tiempo oportuno para preparar sus defensas.

Figura 4. Valoración de los procedimientos administrativos disciplinarios 2019 - 2020



Interpretación:

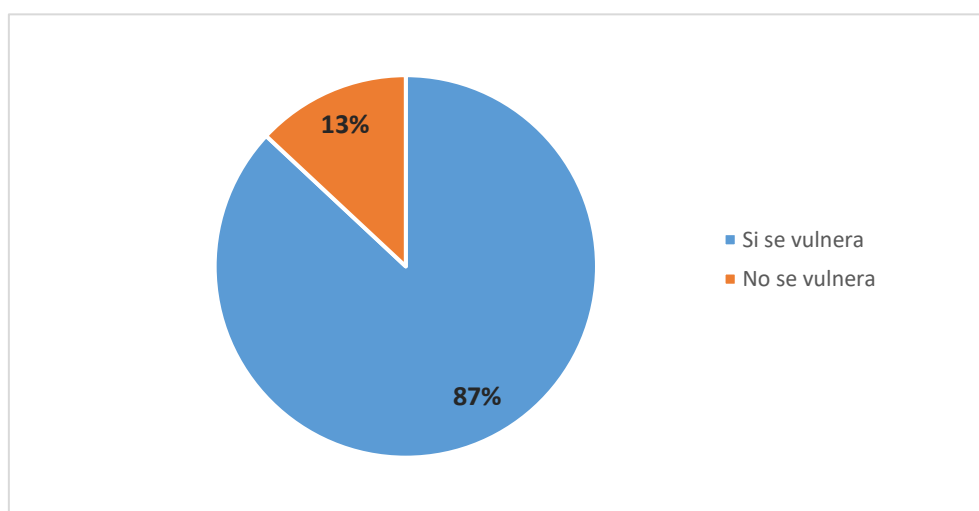
Se evidencia que el 71% de los casos que culminaron con sanción durante el periodo 2019 - 2020 tuvieron escalas de valoraciones muy inadecuadas e inadecuadas en sus procedimientos administrativos disciplinarios, el 16% de ellos en una escala de valoración adecuada, y un 2% valoraciones muy adecuadas.

Tabla 7: Vulneración de los derechos de los trabajadores en los casos estudiados a los trabajadores de la Municipalidad de Piura, durante el año 2019.

Para el recojo de información de la variable vulneración de derechos de los trabajos, se ejecutó la técnica de análisis documental, y como instrumento la ficha de análisis. La fuente de información se conformó por 138 procedimientos administrativos disciplinarios culminados con sanción que corresponden al año 2019 y 196 casos también culminados con sancione en el 2020. El resultado de las tabulaciones de las informaciones obtenidas se expresa en las tablas siguientes:

Escala de valoración	f	%
Si se vulnera (0 a 9)	120	87%
No se vulnera (10 a 12)	18	13%
Total	138	100%

Figura 5. Vulneración de los derechos de los trabajadores en los casos estudiados a los trabajadores de la Municipalidad de Piura, durante el año 2019



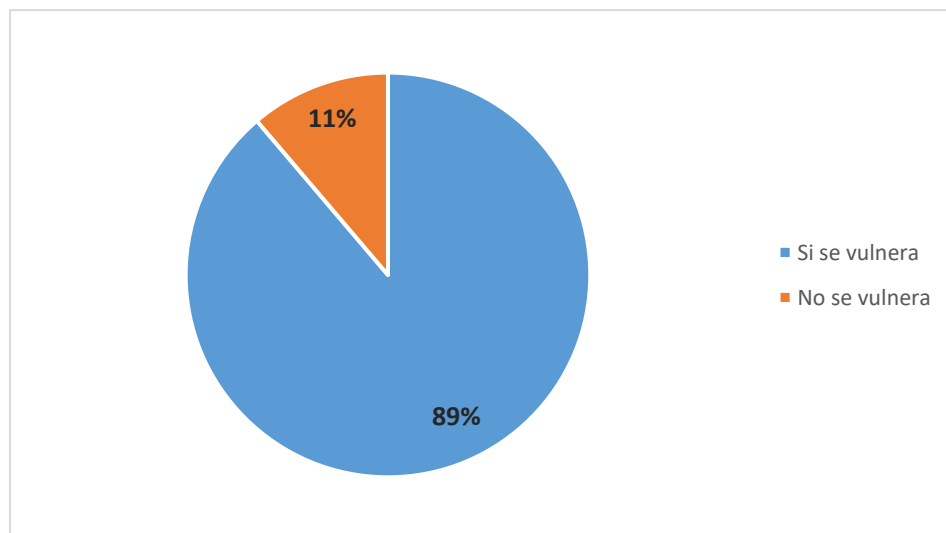
Interpretación:

En la figura 5, se aprecia que en el año 2019 se considera que las escalas de valoraciones previstas, se vulneró en un 87% la mayoría de los principios considerados como vulneración de derecho de los trabajadores municipales y un 13% de casos no se vulneraron. Los principios que se consideró en el presente estudio fueron como el Principio de legalidad, tipicidad, debido proceso y de motivación.

Tabla 8: Vulneración de los derechos de los trabajadores en los casos estudiados a los trabajadores de la Municipalidad de Piura, durante el año 2020.

Escala de valoración	f	%
Si se vulnera (0 a 9)	174	89%
No se vulnera (9 a 12)	22	11%
Total	196	100%

Figura 6. Vulneración de los derechos de los trabajadores en los casos estudiados a los trabajadores de la Municipalidad de Piura, durante el año 2020



Interpretación:

En la figura 6, se aprecia que en el año 2020 considerando las mismas escalas de valoraciones previstas, el 89% de los casos culminados en sanción se vulneraron en su totalidad los

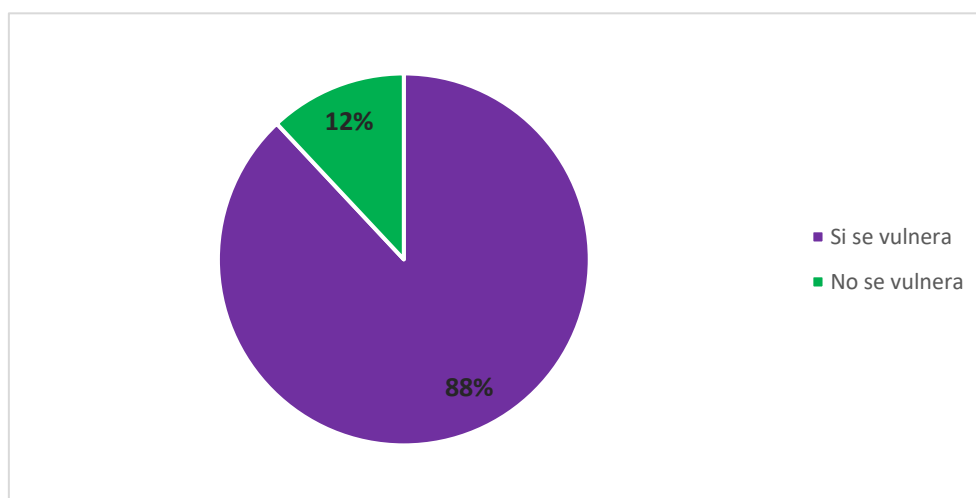
principios considerados como vulneración de derecho de los trabajadores municipales de Piura y el 11% no se vulneraron sus derechos.

Tabla 9: Vulneración de los derechos de los trabajadores en los casos estudiados a los trabajadores de la Municipalidad de Piura, durante los años 2019 – 2020.

Escala de valoración	f	%
Si se vulnera	294	88%
No se vulnera	40	12%
Total	334	100%

En la tabla 9, se evidencian los resultados del estudio en el periodo 2019 -2020, emitiéndose 334 resoluciones culminadas con sanción a raíz de las instauraciones de los PAD a los trabajadores municipales de Piura. En esta variable solo se especifica la vulneración de los derechos de los trabajadores por ausencia del RIS en la Municipalidad de Piura.

Figura 7. Vulneración de los derechos a los trabajadores por ausencia de RIS en la Municipalidad de Piura. en 2019 – 2020.



En la figura 7, se aprecia que el 88% de los casos culminados con sanción se vulneraron los derechos de los trabajadores por ausencia del Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) en la Municipalidad de Piura, y el 12% de los casos no se vulnero sus derechos. De acuerdo a este resultado se infiere que los PAD que se llevaron a cabo durante el periodo 2019 - 2020, en su mayoría se vulneraron los derechos a los trabajadores de la Municipalidad de Piura.

Tabla 10: Vulneración de derechos del trabajador en escalas de valoración.

	Vulneración de derechos del trabajador		Total
	SI (0 – 9)	NO (10 – 12)	
Muy inadecuado	35 (0.84)	55 (0.15)	90
Inadecuado	237 (9.30)	7 (1.69)	244
Adecuado	0 (0.84)	0 (0.15)	0
Muy adecuado	0 (0.0)	0 (0.0)	0
Total	272	62	334

Seguidamente se aplicó la prueba del Chi cuadrado:

$$X_C^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(\int 0 - \int e)^2}{\int e} = 6.01$$

El chi cuadrado obtenido luego de la aplicación estadística es de 6.0165, debiéndose contrastar con los valores de chi en tabulación o por medio de SPSS.

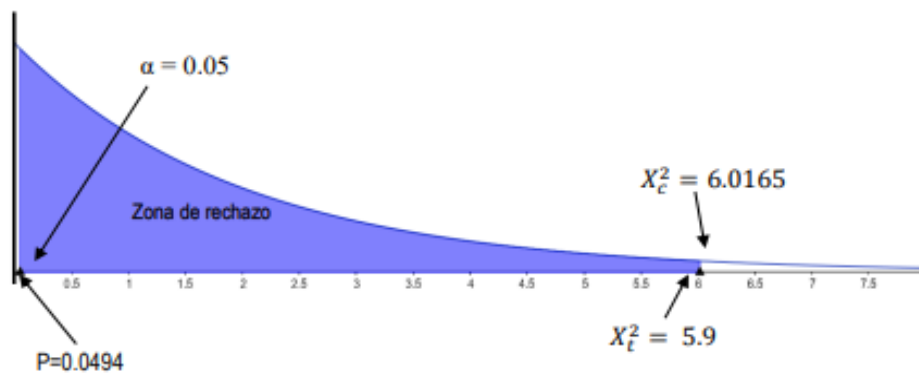
Se tiene en cuenta 3 filas debido a que se registra el valor de las primeras 3 escalas de valoraciones de la variable. Procedimientos administrativos disciplinarios y 2 columnas de vulneración de los derechos a los trabajadores es de dos escalas. Por tanto, tiene 2 grados de libertad.

Asimismo, para el Chi cuadrado tabulada, se necesita de los márgenes de errores asumidos, siendo el mismo que $\alpha = 0.05$, se tiene a Chi Cuadrado $X_T^2 = 5.9$, valores que se deberá determinar con el Chi cuadrado para establecer la verdad o falsedad de la hipótesis que se planteó en el estudio.

En tanto que el valor hallado considerando las reglas de decisiones se asumieron las siguientes:

- Si $X_C^2 > X_T^2 = Ha$ Si los valores de Chi calculada son superiores a los valores de chi tabulada, se asumirá como cierta la hipótesis alterna.
- Si $X_C^2 \leq X_T^2 = Ho$ Si los valores de Chi calculada son inferiores o iguales a los valores de chi tabulada, se asumirá como cierta la hipótesis nula.

Por tanto, se tiene que el valor de $X_c^2 > X_T^2$ se asumen como ciertas a la hipótesis alterna, donde los procedimientos administrativos disciplinarios (variable independiente), encausado en los trabajadores de la Municipalidad de Piura, vulneran en medidas significativas el derecho de los trabajadores por ausencia de RIS en dicha Municipalidad (Variable dependiente) durante el periodo 2019 a 2020, se tiene una influencia que fue significativa.



De tal forma, que las vulneraciones de los derechos a los trabajadores son medidas significativas, son sustentadas con los niveles de significancias determinadas en estos casos por P valores obtenidos ($P = 0.49$) frente a los márgenes de errores asumidos $\alpha = 0.05$ significa que las vulneraciones de los derechos de los trabajadores por ausencia de RIS en la Municipalidad de Piura durante los procedimientos administrativos disciplinarios que se les siguieron a los trabajadores municipales durante el periodo 2019 al 2020, son casi significativo.

Los valores mínimos de significancias están dados por el P valor (0.0494) que son inferiores a los márgenes de error, siendo que este margen se encuentra en el sector de rechazo de H_0 , por tal razón que se acepta como cierta a la H_a y se establece que las influencias de la variables independiente son casi significativas sobre la variable dependiente, incluso los valores de Chi calculada se encuentra por encima de Chi tabulada, ratificándose las significancias de influencia de los procedimientos administrativos disciplinarios en las vulneraciones de los derechos de los trabajadores por ausencia de RIS en la Municipalidad de Piura.

IV. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo específico, Demostrar cómo incide en el principio de tipicidad la falta de Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) en la Municipalidad Provincial de Piura.

En la tabla 5, se evidencia que el 81% de los casos que culminaron con sanción durante el periodo 2019-2020 tuvieron escalas de valoraciones inadecuadas en sus procedimientos administrativos disciplinarios, y solo el 18% de ellos obtuvieron una escala de valoración adecuada.

La valoración fue inadecuada en sus procedimientos administrativos, de las cuales destacaron ciertas acciones que determinaron que tanto la presentación y calificaciones de la denuncia no se cumplieron con los procedimientos que establece la norma, incluso en la mayoría de los casos se cumple con los plazos del procedimiento administrativo disciplinario, a su vez también se incumplió con las acciones de notificaciones para que los trabajadores municipales puedan ejercer su derecho de defensa, así como tampoco se cumplió con la investigación e imposición de la sanción o absolución, e incluso los integrantes de la comisión permanente del PAD no encausaron de forma adecuada el procedimiento administrativo disciplinario.

En relación a los 334 casos que se analizó, terminaron en su mayoría con sanciones no previstas en el del Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS), a pesar que los trabajadores municipales de Piura procesados no estuvieron de acuerdo con las sanciones recibidas, debido a que los casos tuvieron demasiadas deficiencias, en otras palabras, fueron inadecuadas. Asimismo, se debe precisar que los casos tuvieron un tiempo de duración mayor al debido, dando lugar a las prescripciones de las acciones administrativas o tardías de las aplicaciones de sanción, y por consecuencia a la generación del perjuicio que se siguen contra los servidores civiles de la municipalidad procesados. En diversos casos también se evidenció que las absoluciones tuvieron demora más del tiempo previsto, generando injusticia para el trabajador municipal.

Dentro de los derechos vulnerados de los servidores civiles de la municipalidad de Piura, uno de los que fueron más vulnerados fue el principio de tipicidad en los casos investigados. A pesar que tal principio como indica Gonzales y López (2023) ha sido incorporado en múltiples tratados y convenio internacional como en el caso peruano, no obstante, no

únicamente en casos de trabajadores municipales sino en la mayoría de procesos que son ventilados en el Poder Judicial, que algunas veces se violentan sin ningún tipo de consideración, en la que se refleja la deficiencia del manejo del proceso, por los que integran la comisión de los procedimientos administrativos.

Asimismo, Jimeno y Ormeño (2021) sostienen que existe carencia de sustancialidad, eficacia y buen diseño en las normas del Derecho administrativo, así como incumplimiento y hasta falta de voluntad en el apego al principio proceso del debido proceso en los casos disciplinarios que se ventilan en la Municipalidad Provincial de Maynas, en los años 2018 al 2020 lo que ocasiona negligencia, desidia, demora, burocracia, y por lo tanto ineficacia de sus fines.

En ese sentido, Ayosa (2019) sostiene que, el régimen disciplinario que regula la Ley N°30057 afecta el principio de debido proceso, debido a que, la secretaria técnica al contar con un conjunto de prerrogativas este no realiza sus labores de manera imparcial, en consecuencia, las etapas del PAD no garantizan un debido procedimiento; además, agrega que, la normatividad de Servir establece que, en todas las etapas del procedimiento administrativo disciplinario debe intervenir la asesoría de la secretaría técnica, la misma implica que se pierde objetividad e imparcialidad cuando se trata de buscar la responsabilidad disciplinaria del funcionario.

Respecto al objetivo específico establecer la vulneración de derechos de los trabajadores por falta de Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) en los casos estudiados de la Municipalidad de Piura, durante los años 2019 al 2020.

En la tabla 9, se aprecia que el 88% de los casos culminados con sanción se vulneraron los derechos de los trabajadores por ausencia de Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) en la Municipalidad de Piura, y el 12% de los casos no se vulneró sus derechos. De acuerdo a este resultado se infiere que los procedimientos administrativos disciplinarios que se llevaron a cabo durante el periodo 2019 – 2020, en su mayoría se vulneraron los derechos a los trabajadores de la Municipalidad de Piura.

De acuerdo a lo reglamentado en el art. 129 de la Ley N° 30057 por medio del D.S 0402014/PCM, los organismos públicos se encuentran obligados a poseer el Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS), dicho documento tiene como fin determinar la

condición que deberán desarrollar el colaborador civil en los organismo, indicando el derecho y obligación del servir y el organismo público así como la sanción en casos que incumplan agregado que los organismos deberán colocar las disposiciones en cada colaborador civil los reglamentos civiles a su ingreso.

Asimismo, de acuerdo al Informe N. 312-2020-OPER/MPP la Municipalidad Provincial de Piura aún no cuenta y no ha podido implementar el Reglamento Interno de Servidores Civiles (RIS) y cuentan con un Reglamento Interno de Trabajo (RIT) desfasado en más de una década. En ese sentido de acuerdo a la investigación realizada por Estela (2017) refiere que el Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) viene a ser la herramienta única gestión que determina la condición en que se desarrollará el servicio civil en las entidades públicas, el cual será de aplicabilidad a cada uno de los servidores civiles perteneciente a los (Decretos Legislativos Nos 276, 728, 1057 y Ley N° 30057).

De lo anterior en relación a la vulneración de los derechos de los servidores civiles de la municipalidad de Piura en los procedimientos administrativos disciplinarios, se analizó el incumplimiento de 4 principios considerados en este estudio, las cuales fueron el principio de tipicidad, proporcionalidad de la falta, principio de razonabilidad, y razonabilidad. La vulneración de algunos principios constitucionales, que deben tener en consideración en los procedimientos administrativos disciplinarios con la finalidad de salvaguardar el derecho de los servidores civiles de la municipalidad que fueron procesados en la investigación, en su mayoría se les vulnero sus derechos. Sin embargo, conforme a otros estudios mencionados en este estudio indican que los principios constitucionales únicamente no son vulnerados en la municipalidad de Piura sino también en otras entidades públicas.

Acerca de la vulneración del principio de tipicidad y del debido proceso, resulta necesario que se formule y se notifique el Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) con la finalidad que los trabajadores de la municipalidad de Piura pueda poseer los conocimientos, de forma previa, el conocimiento de falta leve y pasible de sanciona con las amonestaciones tanto verbales como escritas, el SERVIR estableció que las entidades notifiquen el (RIS) a personal de trabajo es por ello que a juicio de Bustamante (2016) tales comunicaciones responden a las observancias del principio del debido procedimiento, porque dicho reglamento tiene que contener las especificaciones de los procedimientos que se aplicaran en la sanción, con la finalidad de que lo servidores tengan conocimiento a lo que deben

atenerse.

En relación al principio de tipicidad, constituye las manifestaciones del principio de legalidad que exigen que los comportamientos considerados como faltas se definan con niveles de precisión suficientes, de tal forma que los destinatarios del mismo puedan entender sin dificultades o encontrarse en condición de conocer los efectos de sus actos, ello a partir de las previsiones claras de las conductas proscritas y de las sanciones aplicables. Ante ello con el propósito de que el servidor tome conocimiento de formas previas de las faltas pasibles de la sanción de amonestaciones verbales o escritas es imprescindible que la Municipalidad de Piura notifique el Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) al inicio de la prestación del servicio al trabajador como de las actualizaciones de tal documento de gestión, sin embargo como se ha mencionado en párrafos anteriores dicha municipalidad en estudio no cuenta con este reglamento por tanto se ven vulnerados los derechos de los trabajadores, en cuanto no podrán tener la certeza acerca de cuál falta pasible será sancionada con amonestaciones verbales o escritas de aquellas que tengan que ser con suspensiones o destituciones, tornándose arbitrario al ejercicio de la potestad disciplinaria por parte de la entidad municipal.

En relación a la vulneración del principio de participación, las entidades públicas tienen la obligación de facilitar los requerimientos necesarios a cada administrado para el acceso a las informaciones que administren, a través de cualquiera fuera los medios de difusión. Por ello con el propósito de poder cumplir adecuadamente sus funciones de manera eficiente el servidor público debe poseer el conocimiento tanto de sus obligaciones como derechos y demás disposición que tenga el Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) a las que se encuentren sujetas con la finalidad de cumplir dichas funciones, por ello es necesario entregarle a todo servidor un ejemplar para que tenga el debido conocimiento. Ante ello en los casos investigados se vulneró este principio.

Finalmente en relación a la vulneración de los derechos de los servidores civiles, el Tribunal Constitucional señala que no puede atribuirse las comisiones de una falta si no se encuentra determinada previamente de acuerdo a ley, prohibiéndose que se aplique sanciones sin que estas no estén determinadas por la norma, así como también se le imponen ciertas exigencias de que tanto el comportamiento prohibido o preceptuado como la sanciones que se imponga sea descrita clara o de forma inequívoca, de tal manera que no se generen inseguridades

jurídicas por ende que sea factible prever los efectos sancionadores derivados de determinadas conductas. (Sentencia emitida en el expediente N° 0197-2010 PA/TC)

De todo lo descrito, se entiende que todo funcionario o servidor público, tiene derecho de conocer toda investigacion adminsitrativa que se le realice, además, tiene derecho al debido proceso y al derecho de presunción de inocencia, y por otro lado, la entidad tiene la facultad de brindar la información de manera oportuna y clara de los hechos investigados, para ello es importante que cada entidad cuente con un Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) para brindar información al servidor y este tenga conocimiento de sus derechos y obligaciones.

V. CONCLUSIONES

1. Se concluye que la ausencia de un Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) detallado y claro para los servidores civiles puede socavar el principio de tipicidad al crear ambigüedad, inseguridad jurídica y arbitrariedad en la aplicación de las normativas, lo que puede dificultar la determinación precisa de las conductas que constituyen infracciones y las sanciones correspondientes.
2. Se concluye que la falta de un Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) puede afectar el principio de proporcionalidad al dificultar la evaluación objetiva de la gravedad de la conducta de un servidor y la adecuación de las sanciones impuestas. Esto puede conducir a la imposición de sanciones desproporcionadas, falta de transparencia y previsibilidad.
3. Se concluye que la falta de un Reglamento Interno de los Servidores Civiles puede conducir a decisiones administrativas que carecen de fundamentos objetivos, son percibidas como arbitrarias y no cumplen con los estándares de razonabilidad. Esto puede afectar negativamente a los servidores, a la administración pública y al sistema judicial, generando problemas adicionales en términos de litigiosidad y desafíos legales.
4. Se concluye que la falta de un Reglamento Interno de los Servidores Civiles puede conducir a decisiones disciplinarias subjetivas, desproporcionadas e inconsistentes. Estas situaciones pueden generar problemas tanto para los servidores como para la administración pública, incluyendo dificultades en la apelación, litigiosidad y desafíos legales, así como la falta de coherencia y equidad en el proceso disciplinario.

VI. RECOMENDACIONES

1. Al amparo del artículo 129 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil vigente desde el 14/09/2014, las entidades están obligadas a elaborar el Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS), estableciendo criterios objetivos para evaluar las conductas de los servidores, en un sistema de sanciones proporcionadas y adecuadas para cada tipo de falta, por ello resulta importante proporcionar capacitación regular a los servidores civiles sobre el contenido del RIS y las conductas que constituyen faltas disciplinarias y ser revisado periódicamente para asegurar que esté alineado con los cambios en la legislación y las políticas internas de la organización. Además, debe ser transparente y accesible para todos los servidores civiles, y estar disponible en formatos digitales y físicos, para que los servidores accedan fácilmente a su contenido para conocer sus derechos y responsabilidades.
2. Se deben establecer criterios para evaluar la gravedad de la falta considerando factores como la intencionalidad, el impacto en la organización y otros factores relevantes, por lo que las sanciones deben ser proporcionales a la naturaleza y magnitud de la conducta inapropiada. Por ello resulta necesario implementar un sistema de graduación de sanciones, la cual debe reflejar la gravedad de la falta y asegurar que las sanciones sean proporcionales a la conducta cometida, debiendo garantizar que los servidores civiles tengan la oportunidad de presentar su versión de los hechos y proporcionar pruebas en su defensa.
3. Para evaluar las acciones de los servidores civiles, es importante definir un rango de sanciones proporcionadas para cada tipo de falta, en el principio de razonabilidad, asegurando que las sanciones sean justas, razonables y proporcionadas a la gravedad de las faltas disciplinarias cometidas.
4. Establecer criterios objetivos y claros para establecer una política de escucha activa puede ayudar a identificar problemas antes de que se conviertan en faltas disciplinarias graves y permitir intervenciones tempranas y proporcionadas, ello contribuye a una graduación más justa y equitativa de las sanciones en los procedimientos administrativos disciplinarios. Estas medidas promoverán la coherencia, la transparencia y el respeto por los derechos de los servidores civiles involucrados.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ponce Posligua, F. J., y Macías Velásquez, J. F. (2022). *El principio de juridicidad como garantía del procedimiento administrativo disciplinario* [Tesis de Maestría, Universidad San Gregorio de Portoviejo]. Portoviejo: Universidad San Gregorio de Portoviejo. <http://repositorio.sangregorio.edu.ec/bitstream/123456789/2570/1/2022-MDER-091.pdf>
- Alzamora Vilela, D. L. (2020). *Procedimiento administrativo disciplinario y derecho de defensa en la Municipalidad Provincial de Piura* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Piura: Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61839/Alzamora_VD_L-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Andino, y Becerra. (2020). *Comentarios al Código Orgánico Administrativo*. Quito: CEP.
- Ayosa Silva, M. A. (2019). *Régimen disciplinario en la ley del servicio civil y la vulneración al debido proceso de los servidores públicos* [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Piura]. Piura: Universidad Nacional de Piura. <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/2135/DER-AYO-SIL-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cordova Monsis, I. K. (2023). *La vulneración del derecho a la motivación de las decisiones administrativas en los procedimientos administrativos disciplinarios en el gobierno regional de Ucayali en el periodo 2018 – 2019* [Tesis de Maestría, Universidad nacional de Ucayali]. Pucallpa: Universidad nacional de Ucayali. http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/6625/B9_2023_UNU_MAESTRIA_2023_TM_INDRIS-CORDOVA_V1.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Espinoza Torres, R. J., y Palomino Chirinos, E. (2022). *El procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el año 2021* [Tesis de Pregrado, Universidad Peruana los Andes]. Huancayo: Universidad Peruana los Andes. <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/4624/TESIS%20.pdf?sequence=1>
- Espinoza, C. (2020). *Procedimiento administrativo disciplinario y su incidencia en la causal de nulidad y fundada precisa en la resolución emitida respecto a la apelación interpuesta al tribunal del servicio civil*. . Universidad San Martín de Porres.
- Gómez. (2021). *Principio de proporcionalidad en la contratación pública*. Madrid: Ediciones Jurídica Sociales.
- Gómez, M., y Sanz, I. (2013). *Derecho Administrativo Sancionador* (Tercera ed.). Pamplona: Aranzadi.
- Gonzales. (21 de mayo de 2014). *Revista Jurídica. Docencia e Investigación*. El proceso disciplinario en la Administración Pública: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/derecho/article/view/10928/9852>

- Gonzales, C. V., y López, T. P. (2023). *El derecho a la defensa y su afectación en el Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en el año 2022* [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Ucayali]. Pucallpa: Universidad Nacional de Ucayali. http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/6341/B5_2023_UNU_DEREC HO_2023_T_CELINA-GONZALES_ET_AL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guzmán, C. (2018). *El debido proceso en sede administrativa en la jurisprudencia y la doctrina peruana*. Lima: Ius et Verita.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, M. (2010). *Metodología de la investigación* (Quinta ed.). México: McGRAW-HILL/ INTERAMERICANA EDITORES S.A DE C.V.
- Hernández, Fernández, y Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación*. Editorial Mc Graw Hill Educación.
- Hernández, R., y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: Mc Graw Hill Education.
- Herrera Gutiérrez, L. (2022). *Procedimiento administrativo ordinario de responsabilidad disciplinaria de la Caja Costarricense de Seguro Social: Propuesta de mejora* [Tesis de Pregrado, Universidad de Costa Rica]. Costa Rica: Universidad de Costa Rica. <https://iiij.ucr.ac.cr/sites/default/files/2022-11/Tesis-PAD-CCSS-propuesta-de-mejora-enero-2022-.pdf>
- Jara, J. (2016). *Fases y Particularidades del Nuevo Procedimiento Administrativo Disciplinario*. Legis.
- Jimeno Freitas, S. M., y Ormeño Quiroz, P. C. (2021). *El cumplimiento del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Provincial de Maynas - Periodo 2018 al 2020* [Tesis de Maestría, Univesidad Científica del Perú]. San Juan bautista, Loreto, Maynas.: Univesidad Científica del Perú. <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/2162/JIMENO%20FREITAS%20SILVIA%20MILAGROS%20Y%20ORME%C3%91O%20QUIROZ%20PABLO%20C%C3%89SAR%20-%20TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ley N° 27444. (2001). *Ley del Procedimiento Administrativo General*. Lima. <https://www.indecopi.gob.pe/documents/20795/225805/07.+Ley+del+Procedimient o+Administrativo+General+-+Ley+27444.pdf/725a60ce-7f01-4542-9e1f-82ac40dd5810>
- Ley N° 30057. (2013). *Ley de Servicio Civil*. Lima. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105200/_30057_-_22-07-2013_09_46_37_-30057.pdf?v=1645457366
- Mercader, J., y Tolosa, C. (2004). *Derecho Administrativo Laboral* (Segunda ed.). Valencia: Tirant lo Blanch.
- Mondragón Duarte, S. L. (03 de marzo de 2021). *El derecho administrativo disciplinario y su control judicial a la luz de la función pública*. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-38862020000100100

- Namuche Valverde , L. B. (2021). *La arbitrariedad en la aplicación de la medida preventiva de suspensión temporal del servicio en el régimen disciplinario de la Policía Nacional del Perú* [Tesis de Pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego]. Piura: Universidad Privada Antenor Orrego. https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/8631/1/REP_LUIS.NAMUCHE_LA.ARBITRARIEDAD.pdf
- Nieto, A. (2018). *Derecho Administrativo Sancionador*. (. España: Tecnos.
- Pacori, J. A. (2021 de Junio de 2021). *Los principios generales del derecho administrativo*. <https://lpderecho.pe/principios-generales-derecho-administrativo/>
- Paredes Chiluisa, T., Vaca Acosta, P. M., Castro Sánchez, F., y Benalcázar Guerrón, J. C. (21 de Enero de 2023). *Afectación en procesos disciplinarios por la deficiente tipificación de infracciones administrativas a docentes universitarios*. *Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas*. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2542-33712022000200081
- Tirado, J. A. (2011). *Revista de la Pontificia Universidad Católica del Perú*. Lima: Facultad de Derecho PUCP.
- Zevallos Cruz , R. A. (2019). *Plazos de los procedimientos administrativos disciplinarios y la prescripción de la acción administrativa en la UGEL Piura* [Tesis de Pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Piura: Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48717/Zevallos_CRA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de medición

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL - INSTRUMENTOS DE MEDICION

A. PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

I. INFORMACIÓN DEL CASO

1.1. Caso:

1.2. Expediente:

1.3. Duración del proceso:

II. ANALISIS DOCUMENTAL

ACCIONES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO	Escala de Valoración			Observaciones
	No se cumple (1)	Sólo algunas acciones (2)	Se cumple (3)	
Cumplimiento de la función de las comisiones de los procedimientos administrativos				
Ejercicio de atribución del Presidente de la comisión de PAD				
Ejercicio de atribución del Secretario técnico de la comisión de PAD				
Ejercicio de atribución de los miembros de la comisión de PAD				
Cumplimiento de sesión y levantamiento de actas: quorum, tolerancias, votaciones.				
Presentaciones y calificaciones de la denuncia				
Informes preliminares e instauraciones del PAD				
Cumplimiento de los plazos del PAD				
Cumplimiento de acto de notificaciones ejercicios del derecho de defensa.				
Cumplimiento de investigaciones e imposiciones de la sanción o absolución				
PUNTAJE TOTAL				

VALORACIÓN DE LA FICHA DE ANÁLISIS

N ^o	Valoración		Valoración de cada Item	Valoración Total de la Fecha
	Cualitativa	Cuantitativa		
Ítem 1	No cumplen con la acción básica del proceso. Cumple con alguna acción. Cumple totalmente con la acción básica del proceso.	1 2 3	3	
Ítem 2	No cumplen con la acción básica del proceso.	1		

	Cumple con alguna acción. Cumple totalmente con la acción básica del proceso.	2 3	3	30
Ítem 3	No cumplen con la acción básica del proceso. Cumple con alguna acción. Cumple totalmente con la acción básica del proceso.	1 2 3	3	
Ítem 4	No cumplen con la acción básica del proceso. Cumple con alguna acción. Cumple totalmente con la acción básica del proceso.	1 2 3	3	
Ítem 5	No cumplen con la acción básica del proceso. Cumple con alguna acción. Cumple totalmente con la acción básica del proceso.	1 2 3	3	
Ítem 6	No cumplen con la acción básica del proceso. Cumple con alguna acción. Cumple totalmente con la acción básica del proceso.	1 2 3	3	
Ítem 7	No cumplen con la acción básica del proceso. Cumple con alguna acción. Cumple totalmente con la acción básica del proceso.	1 2 3	3	
Ítem 8	No cumplen con la acción básica del proceso. Cumple con alguna acción. Cumple totalmente con la acción básica del proceso.	1 2 3	3	
Ítem 9	No cumplen con la acción básica del proceso. Cumple con alguna acción. Cumple totalmente con la acción básica del proceso.	1 2 3	3	
Ítem 10	No cumplen con la acción básica del proceso. Cumple con alguna acción. Cumple totalmente con la acción básica del proceso.	1 2 3	3	

ESCALAS DE INTERPRETACIÓN DE LA FICHA DE ANÁLISIS: PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Cualitativa	Cuantitativa
Procedimiento administrativo muy inadecuado	10 – 15 pts.
Procedimiento administrativo inadecuado	16 – 21 pts.
Procedimiento administrativo adecuado	22 – 27 pts.
Procedimiento administrativo muy adecuado	28 – 30 pts.

B. VULNERACIÓN DE DERECHOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS**I. INFORMACIÓN DEL CASO****1.1. Caso:****1.2. Expediente:****1.3. Duración del proceso:****II. ANALISIS DOCUMENTAL**

VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS	Escala de Valoración			Observaciones
	Se vulneró (1)	Algunos aspectos (2)	No se vulneró (3)	
Principio de tipicidad				
Principio de proporcionalidad				
Principio de razonabilidad				
Gradualidad de la sanción				
PUNTAJE TOTAL				

VALORACIÓN DE LA FICHA DE ANÁLISIS

N º	Valoración		Valoración de cada Ítem	Valoración Total de la Fecha
	Cualitativa	Cuantitativa		
Ítem 1	No cumplen con la acción básica del proceso.	1	3	12
	Cumple con alguna acción.	2		
	Cumple totalmente con la acción básica del proceso.	3		
Ítem 2	No cumplen con la acción básica del proceso.	1	3	
	Cumple con alguna acción.	2		
	Cumple totalmente con la acción básica del proceso.	3		
Ítem 3	No cumplen con la acción básica del proceso.	1	3	
	Cumple con alguna acción.	2		
	Cumple totalmente con la acción básica del proceso.	3		
Ítem 4	No cumplen con la acción básica del proceso.	1	3	
	Cumple con alguna acción.	2		
	Cumple totalmente con la acción básica del proceso.	3		

**ESCALAS DE INTERPRETACIÓN DE LA FICHA DE ANÁLISIS:
PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO**

Cualitativa	Cuantitativa
Se vulnero los derechos del trabajador	0 – 9 pts.
No se vulnero los derechos del trabajador	10 – 12 pts.

Anexo 2: Ficha Técnica

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Título del Trabajo de Investigación: “Procedimientos administrativos disciplinarios y vulneración de derechos de los servidores públicos de la municipalidad provincial de Piura, 2019 - 2020.”

Nombre del Instrumento de Evaluación: Ficha de análisis documental

Investigador: Bach. Juan Francisco Saavedra Falero

II. DATOS DEL EXPERTO

Nombre y apellidos: DIXON LEONEL ALZAMORA VILELA

Especialidad: ABOGADO

Lugar y fecha: 03/10/2023

Cargo e institución donde labora: Abogado de la Secretaría Técnica PAD

Municipalidad de Piura

Componente	Indicadores	Criterios	Totalmente en desacuerdo 0 - 20%	En desacuerdo 21 - 40%	Ni de acuerdo ni en desacuerdo 41 - 60%	De acuerdo 61 - 80%	Totalmente de acuerdo 81 - 100%
Forma	1.- Redacción	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios					X
	2.- Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado					X
	3.- Objetividad	Esta expresado en conducta observable					X
Contenido	4.- Actualidad	Es adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
	5.- Suficiencia	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad					X
	6.- Intencionalidad	El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación					X
Estructura	7.- Organización	Existe una organización lógica					X
	8.- Consistencia	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa					X

9.- Coherencia	Existe coherencia entre los items, indicadores, dimensiones y variables					X
10.- Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X

III. OPINION DE APLICABILIDAD

.....

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACION

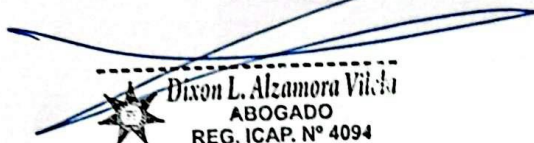
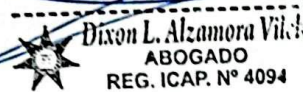
.....

.....

V. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO

☐ Procede a su aplicación

☐ Debe corregirse

Sello y Firma del Experto

DNI N° 45066513

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Título del Trabajo de Investigación: “Procedimientos administrativos disciplinarios y vulneración de derechos de los servidores públicos de la municipalidad provincial de Piura, 2019 - 2020.”

Nombre del Instrumento de Evaluación: Ficha de análisis documental

Investigador: Bach. Juan Francisco Saavedra Falero

II. DATOS DEL EXPERTO

Nombre y apellidos: CLAUDIA DEL CARMEN SANTA CRUZ VIZUETA

Especialidad: ABOGADA

Lugar y fecha: 03/10/2023

Cargo e institución donde labora: Secretaría Técnica PAD Municipalidad de Piura

Componente	Indicadores	Criterios	Totalmente en desacuerdo 0 - 20%	En desacuerdo 21 - 40%	Ni de acuerdo ni en desacuerdo 41 - 60%	De acuerdo 61 - 80%	Totalmente de acuerdo 81 - 100%
Forma	1.- Redacción	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios					X
	2.- Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado					X
	3.- Objetividad	Esta expresado en conducta observable					X
Contenido	4.- Actualidad	Es adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
	5.- Suficiencia	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad					X
	6.- Intencionalidad	El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación					X
Estructura	7.- Organización	Existe una organización lógica					X
	8.- Consistencia	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa					X

	9.- Coherencia	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10.- Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X

III. OPINION DE APLICABILIDAD

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACION

.....

V. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO

☐ Procede a su aplicación

☐ Debe corregirse


 Claudia Santa Cruz Vizuela
 ABOGADA
 ICAP. 4367

Sello y Firma del Experto

DNI N° 44739307

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Título del Trabajo de Investigación: “Procedimientos administrativos disciplinarios y vulneración de derechos de los servidores públicos de la municipalidad provincial de Piura, 2019 - 2020.”

Nombre del Instrumento de Evaluación: Ficha de análisis documental

Investigador: Bach. Juan Francisco Saavedra Falero

II. DATOS DEL EXPERTO

Nombre y apellidos: FLOR SADITH ADRIANZEN MORALES

Especialidad: ABOGADO

Lugar y fecha: 03/10/2023

Cargo e institución donde labora: Abogada de la Unidad de Procesos Técnicos

Municipalidad de Piura

Componente	Indicadores	Criterios	Totalmente en desacuerdo 0 - 20%	En desacuerdo 21 - 40%	Ni de acuerdo ni en desacuerdo 41 - 60%	De acuerdo 61 - 80%	Totalmente de acuerdo 81 - 100%
Forma	1.- Redacción	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios					X
	2.- Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado					X
	3.- Objetividad	Esta expresado en conducta observable					X
Contenido	4.- Actualidad	Es adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
	5.- Suficiencia	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad					X
	6.- Intencionalidad	El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación					X
Estructura	7.- Organización	Existe una organización lógica					X
	8.- Consistencia	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa					X

9. Coherencia	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
10. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X

III. OPINION DE APLICABILIDAD

.....

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACION

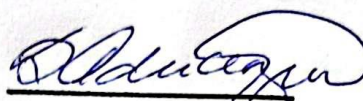
.....

.....

V. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO

☐	Procede a su aplicación
--------------------------	-------------------------

☐	Debe corregirse
--------------------------	-----------------



Abg. Flor Sadith Adrianzen Morales
Reg. ICAP 1052

Sello y Firma del Experto

DNI N° 02864649

Anexo 3: Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable Dependiente Vulneración de derechos de los servidores públicos	Se refiere al incumplimiento del derecho fundamental de los servidores públicos que se reconocen en los ordenamientos jurídicos.	Se mide por medio de la ficha de análisis documental de escalas valoraciones	Principio de tipicidad Principio de proporcionalidad Principio de razonabilidad Gradualidad de la sanción	Si (10 – 20) No (21 – 30)
Variable independiente Proceso administrativo disciplinario	Es el grupo de acciones que han sido expedidas por el directorio administrativo quienes son los que emiten la sanción de los comportamientos de los servidores públicos del cual infringe su deber, responsabilidades, prohibiciones en el cumplimiento de sus labores.	Se mide por medio de las fichas de análisis documentales de escalas de valoraciones	- Ejecución de las funciones de comisión de procesos disciplinarios. - Conducta de atribuciones del Director del PAD. - Conducta de atribuciones de Secretaria del PAD - Conducta de atribuciones de los integrantes del PAD - Ejecuciones de sesiones y levantamientos de certificados - Exposición y cualificación de las denuncias. Documentación preliminar del PAD - Ejecución del plazo PAD - Ejecución de notificación y el ejercicio de derecho a la defensa - Ejecución del estudio y exigencia de las sanciones o absoluciones.	28 a 30 Muy adecuado. 27 a 22 adecuado 21 a 16 inadecuado 10 a 15 muy inadecuado

Anexo 4: Matriz de consistencia

FORMULACION DEL ROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema general ¿Cómo incide en los procedimientos administrativos disciplinarios la falta de Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) y la vulneración de derechos de los servidores en la Municipalidad Provincial de Piura 2019 - 2020? Problemas específicos ¿Cómo incide en el principio de tipicidad la falta de Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) en la Municipalidad Provincial de Piura? ¿Cómo incide en el principio de proporcionalidad la falta de Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) en la Municipalidad Provincial de Piura? ¿Cómo incide en el principio de razonabilidad la falta de Reglamento Interno de los	Objetivo general: Analizar cómo incide en los procedimientos administrativos disciplinarios la falta de Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) y la vulneración de derechos de los servidores en la Municipalidad Provincial de Piura 2019 - 2020. Objetivos específicos: Demostrar cómo incide en el principio de tipicidad la falta de Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) en la Municipalidad Provincial de Piura. Analizar cómo incide en el principio de proporcionalidad la falta de Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) en la Municipalidad Provincial de Piura. Determinar cómo incide en el principio de razonabilidad la falta de Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) en la Municipalidad Provincial de Piura.	Ha: Los procedimientos administrativos disciplinarios culminados con sanción vulneran de forma significativa los derechos de los trabajadores por falta de Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) en la Municipalidad Provincial de Piura 2019 al 2020. H0: Los procedimientos administrativos disciplinarios culminados con sanción no vulneran de forma significativa los derechos de los trabajadores por falta de Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) en la Municipalidad Provincial de Piura 2019 al 2020.	VARIABLE DEPENDIENTE X=Vulneración de derechos al trabajador INDICADORES x1. Principio de tipicidad x2. Principio de proporcionalidad x3. Principio de razonabilidad x4. Gradualidad de la sanción VARIABLE INDEPENDIENTE Y=Proceso administrativo disciplinario. INDICADORES - Ejecución de las funciones de comisión de procesos disciplinarios. - Conducta de atribuciones del Director del PAD. - Conducta de atribuciones de Secretaria del PAD - Conducta de atribuciones de los integrantes del PAD - Ejecuciones de sesiones y levantamientos de certificados - Exposición y cualificación de las denuncias.	Por su finalidad: <i>Básica</i> Por su nivel: <i>Descriptiva</i> <i>Explicativa</i> Según su enfoque: <i>cuantitativo.</i>

Servidores Civiles (RIS) en la Municipalidad Provincial de Piura? ¿Cómo incide en la graduación de la sanción de los procedimientos administrativos disciplinarios la falta de Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) en la Municipalidad Provincial de Piura?	Identificar cómo incide en la graduación de la sanción de los procedimientos administrativos disciplinarios, la falta de Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) en la Municipalidad Provincial de Piura.		- Documentación preliminar del PAD - Ejecución del plazo PAD - Ejecución de notificación y el ejercicio de derecho a la defensa - Ejecución del estudio y exigencia de las sanciones o absoluciones.	
--	---	--	---	--

Anexo 05: Reporte de turnitin

