UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

LA LEY 30057: SANCIONES EN LA PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL HOSPITAL AMAZÓNICO YARINACOCHA, UCAYALI, 2018

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

AUTORAS:

MARIEL GARCÍA MANCISIDOR

GLORIA ISABEL MOZOMBITE HERNANDEZ

NATHALY TATIANA ALVARADO PÉREZ

ASESOR: DRA. GLORIA GONZALES SANTOS

PUCALLPA – PERÚ

2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ACTA DE EXAMEN DE GRADO PARA OPTAR EL TITULO DE ABOGADO

En la ciudad de Pucallpa, siendo las 12:00 p.m del día lunes 03 de agosto del 2020, en el auditorio de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Ucayali se dio inicio al **EXAMEN DE GRADO**, correspondiente a la sustentación de la **TESIS** denominada **"LA LEY 30057: SANCIONES EN LA PERCEPCION DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL HOSPITAL AMAZONICO YARINACOCHA, UCAYALI 2018"** presentada por las Bachilleres en Derecho y Ciencias Políticas: **MARIEL GARCIA MANCISIDOR, GLORIA ISABEL MOZOMBITE HERNANDEZ y NATHALY TATIANA ALVARADO PEREZ.**

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos, el Secretario Académico de la Facultad procedió a presentar a los Miembros del Jurado integrado por los docentes: **DR. JUAN ARQUIMEDES NUÑEZ TERREROS** (Presidente), **DR. JOEL ORLANDO SANTILLAN TUESTA** (Miembro), **DR. ELADIO GUZMAN VILLA** (Miembro), designados con Memorando Múltiple N° 099/2020-UNU/FDyCP/GyT de fecha 27 de julio del 2020; luego del cual el señor presidente instó a la Secretaria Académica a presentar a los (las) bachilleres examinados (das).

Acto seguido el Presidente del Jurado invitó a los bachilleres a iniciar su exposición, haciéndolo en primer orden la (el) bachiller **MARIEL GARCIA MANCISIDOR,** en segundo orden la (el) bachiller **GLORIA ISABEL MOZOMBITE HERNANDEZ** y culminando con la bachiller **NATHALY TATIANA ALVARADO PEREZ;** a cuyo término los miembros del Jurado les formularon las preguntas y objeciones respectivas, las mismas que una a una fueron absueltas de forma **SATISFACTORIA** por los ponentes.

Continuando con el desarrollo de la sustentación y de conformidad con el Reglamento de Grados y Títulos, el Presidente invitó a las bachilleres examinadas y al público asistente a abandonar la Sala.

Después de deliberar en forma reservada el Jurado emitió la calificación general, de cuyo resultado se establece que las bachilleres **MARIEL GARCIA MANCISIDOR, GLORIA ISABEL MOZOMBITE HERNANDEZ y NATHALY TATIANA ALVARADO PEREZ** fueron **APROBADAS** por **UNANIMIDAD.**

Reiniciado el acto público se dio lectura a la presente Acta que los Miembros del Jurado la suscriben por quintuplicado en señal de conformidad.

Realizado el juramento de honor y las felicitaciones de los miembros del jurado, el presidente dio por concluido el acto de sustentación siendo las 13:00 p.m. del mismo día, de lo que doy fe.

DR. JUAN ARQUIMEDES NUÑEZ TERREROS
PRESIDENTE

DR. JOEL ORLANDO SANTILLAN TUESTA
MIEMBRO

DR. ELADIO GUZMAN VILLA
MIEMBRO

DR. RUBEN ADOLFO CERNA LEVEAU
SECRETARIO ACADEMICO (e)

ACTA DE APROBACIÓN

La presente Tesis fue aprobada por el Jurado Calificador de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Ucayali, para optar el Título Profesional de Abogado.

Dr. Juan Arquímedes Núñez Terreros

Presidente

Dr. Joel Orlando Santillán Tuesta

Miembro

Dr. Eladio Guzmán Villa

Miembro

Dra. Gloria Gonzales Santos

Asesora

Bach. Mariel García Mancisidor

Tesista

Bach. Gloria Isabel Mozombite Hernández

Tesista

Bach. Nathaly Tatiana Alvarado Perez

Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELECTUAL

Constancia

N° 440

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

La Dirección General de Producción Intelectual, hace constar por la presente, que el Informe Final de Tesis, titulado:

LA LEY 30057: SANCIONES EN LA PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL HOSPITAL AMAZÓNICO YARINACOCHA, UCAYALI, 2018

Cuyo autor (es)	:	**MARIEL GARCÍA MANCISIDOR**
		GLORIA ISABEL MOZOMBITE HERNANDEZ
		NATHALY TATIANA ALVARADO PÉREZ
Facultad	:	DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
Escuela Profesional	:	DERECHO
Asesor (a)	:	**Dra. GLORIA GONZALES SANTOS**

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 10 %.**

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se FIRMA Y SELLA la presente constancia.

Fecha: 04/11/2019

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
DIRECCIÓN GENERAL DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL
DRA. DINA PARI QUISPE
Direc. Gral Prod Intel

REPOSITORIO DE TESIS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, Mariel Garcia Mancisidor
Autor de la TESIS titulada:
"La Ley 30057: Sanciones en la percepción de los trabajadores administrativos del Hospital Amazónico Yarinacocha Ucayali 2018"

Sustentada el año: 2020
Con la asesoría de: Dra. Gloria Gonzales Santos
En la Facultad de: Derecho y Ciencias Políticas
Carrera Profesional de: Derecho

Autorizo la publicación de mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali, bajo los siguiente términos: Primero: otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en forma digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones. Segundo: declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas. Tercero: autorizo la publicación,

- [X] Total (significa que todo el contenido de la tesis en PDF será compartido en el repositorio).
- [ ] Parcial (significa que solo la carátula, la dedicatoria y el resumen en PDF serán compartidos en el repositorio).

De mi TESIS de investigación en la página web del Repositorio Institucional de la UNU.
En señal de conformidad firma la presente autorización.

Fecha: 17 / 08 / 2020

Email: marielgarciamancisidor@hotmail.com Firma:

Teléfono: 942857240 DNI: 72024217

REPOSITORIO DE TESIS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, Gloria Isabel Mozombite Hernández

Autor de la TESIS titulada:

"La Ley 30057: Sanciones en la percepción de los trabajadores administrativos del Hospital Amazónico Yarinacocha, Ucayali, 2018"

Sustentada el año: 2020

Con la asesoría de: Dra. Gloria Gonzales Santos

En la Facultad de: Derecho y Ciencias Políticas

Carrera Profesional de: Derecho

Autorizo la publicación de mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali, bajo los siguiente términos: Primero: otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en forma digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones. Segundo: declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas. Tercero: autorizo la publicación,

- [x] Total (significa que todo el contenido de la tesis en PDF será compartido en el repositorio).
- [ ] Parcial (significa que solo la carátula, la dedicatoria y el resumen en PDF serán compartidos en el repositorio).

De mi TESIS de investigación en la página web del Repositorio Institucional de la UNU.

En señal de conformidad firma la presente autorización.

Fecha: 17 / 08 / 2020

Email: GloriaIsabelMozombiteHernández@gmail.com

Firma:

Teléfono: 943255441

DNI: 78109803

REPOSITORIO DE TESIS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, Nathaly Tatiana Alvarado Pérez

Autor de la TESIS titulada:

"La ley 30057: Sanciones en la Percepción de los Trabajadores administrativos del Hospital Amazónico Yarinacocha, Ucayali, 2018".

Sustentada el año: 2020

Con la asesoría de: Dra. Gloria Gonzales Santos.

En la Facultad de: Derecho y Ciencias Políticas

Carrera Profesional de: Derecho.

Autorizo la publicación de mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali, bajo los siguiente términos: Primero: otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en forma digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones. Segundo: declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas. Tercero: autorizo la publicación,

- [X] Total (significa que todo el contenido de la tesis en PDF será compartido en el repositorio).
- [ ] Parcial (significa que solo la carátula, la dedicatoria y el resumen en PDF serán compartidos en el repositorio).

De mi TESIS de investigación en la página web del Repositorio Institucional de la UNU.

En señal de conformidad firma la presente autorización.

Fecha: 17 / 08 / 2020

Email: alvarado.nat17@hotmail.com Firma:

Teléfono: 943833800 DNI: 71451210

DEDICATORIA

A Dios, nuestros padres y familia, por el apoyo constante en el logro de cada meta que nos proponemos.

Las autoras.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Ucayali, por habernos dado la oportunidad de estudiar y ser profesionales.

A nuestra asesora de tesis, Dra. Gloria Gonzales Santos, por su esfuerzo y dedicación, quien, con sus conocimientos, su experiencia, su paciencia y su motivación ha logrado la culminación de esta investigación con éxito.

A nuestros docentes que estuvieron durante toda la carrera profesional, porque todos han aportado de alguna manera a nuestra formación, por su visión crítica de muchos aspectos cotidianos de la vida y que ayudaron a formarnos como personas y profesionales.

Y por último a los trabajadores del Hospital Amazónico, por su apoyo en la recolección de datos, por colaborar con esta investigación.

ÍNDICE

Página

DEDICATORIA iviii

AGRADECIMIENTO ix

RESUMEN xiii

ABSTRACT xiv

INTRODUCCIÓN xv

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 16

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA 16

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 19

1.2.1.Problema general 19

1.2.2.Problemas específicos 19

1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS 20

1.3.1.Objetivo general 20

1.3.2.Objetivos específicos 20

1.4. HIPÓTESIS 21

1.4.1.Hipótesis general 21

1.4.2.Hipótesis específicas 21

1.5. VARIABLES 22

1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES 23

1.7. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA 26

1.8. VIABILIDAD 26

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....27

2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA 27

2.1.1.Internacionales.....27

2.1.2.Nacionales 29

2.2. BASES TEÓRICAS 33

2.2.1.Ley 30057: Sanciones.....33

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS 47

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO 49

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....49

3.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....49

3.3. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN 49

3.4. OBJETO DE ESTUDIO.....50

3.5. VARIABLES EN ESTUDIO.....50

3.6. FUENTES DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....50

3.7. POBLACIÓN Y MUESTRA.....50

3.7.1.Población 50

3.7.2.Muestra.....51

3.7.3.Muestreo 51

3.8. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....51

3.9. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS.....52

3.10. RIGOR CIENTÍFICO 52

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN 53

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS 53

CONCLUSIONES 85

RECOMENDACIONES 87

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 88

ANEXOS 92

Anexo 1. Instrumentos de recolección de datos 93

Anexo 2. Matriz de consistencia 95

Anexo 3. Base de datos 97

Anexo 4. Evidencias fotográficas 100

RESUMEN

Esta investigación no experimental, de diseño descriptivo, tuvo como objetivo determinar cuál es la percepción de la Ley 30057: Sanciones en los trabajadores administrativos del Hospital Amazónico Yarinacocha, Ucayali, 2018.

La población estuvo conformada por 78 trabajadores administrativos de la sede de estudio, obteniéndose una muestra de 65 trabajadores mediante el muestreo probabilístico, a la que se le aplicó como instrumento de recolección de datos un cuestionario acerca de la percepción de la Ley 30057: Sanciones.

La principal conclusión a la que se arribó en esta investigación fue que existe una percepción positiva de la Ley 30057: Sanciones en los trabajadores administrativos del Hospital Amazónico Yarinacocha, Ucayali, 2018, ya que, del total de la muestra, 47.1% manifestó estar en Acuerdo, 45.9% en Regular acuerdo y 6.9% en Desacuerdo; así también en la percepción de los abogados litigantes, ya que, 91.7% de la muestra de abogados manifestó estar en Acuerdo, 5.7% en Regular acuerdo y 2.7% en Desacuerdo.

Palabras clave: Ley 30057, sanciones.

ABSTRACT

This non-experimental research, with a descriptive design, aimed to determine what is the perception of Law 30057: Sanctions on administrative workers at the Amazónico Yarinacocha Hospital, Ucayali, 2018.

The population consisted of 78 administrative workers from the study site, obtaining a sample of 65 workers through probabilistic sampling, which was applied as a data collection instrument a questionnaire about the perception of Law 30057: Sanctions.

The main conclusion reached in this investigation was that there is a positive perception of Law 30057: Sanctions in administrative workers of the Yarinacocha Amazon Hospital, Ucayali, 2018, since, of the total sample, 47.1% said they were in Agreement, 45.9% in Regular agreement and 6.9% in Disagreement; so also in the perception of the litigating lawyers, since, 91.7% of the sample of lawyers declared to be in Agreement, 5.7% in Regular agreement and 2.7% in Disagreement.

Keywords: Ley 30057, sanctions.

INTRODUCCIÓN

La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, marca un hito en la reforma del servicio civil peruano. Es una norma de elevado contenido técnico, específico al área de la gestión de las personas en el sector público, impulsada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR para modernizar el Estado y contar un servicio civil profesionalizado; ubicando al país en una dimensión cualitativamente superior y, por tanto, capaz de entregar mejores servicios a los ciudadanos, de garantizar seguridad jurídica y de constituir un baluarte en la lucha contra la corrupción.

La gestión del rendimiento es una herramienta de gestión del talento humano que se contempla como uno de los siete subsistemas que compone el Sistema Administrativo de Recursos Humanos del sector público de nuestro país, mediante el cual se busca identificar, reconocer y promover el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales. Asimismo, permite evidenciar las necesidades de capacitación requeridas por los servidores para mejorar su desempeño de acuerdo al puesto que ocupan.

Este subsistema se encuentra normado a través de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y los D.S. N° 040-2014-PCM que aprueban el Reglamento General y el D.S. 041-2014-PCM que aprueba el Reglamento del Régimen Especial para Gobiernos Locales y se desarrolla a través de la Directiva aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva de SERVIR N° 277-2015-SERVIR-P

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En el ámbito de la administración de entidades del sector público se ha implementado la ley 30057, más conocida como ley SERVIR, la que, solo en cuanto a las sanciones se encuentra en vigencia, en el entendido que es un paso previo para que, finalmente se implemente a cabalidad, sin embargo, la correcta aplicación de este aspecto puede acarrear situaciones de antijuricidad, debido a que, como toda norma, ha sido concebida en un marco de integralidad y completitud textual, es decir, que esta adquiere sentido en la medida que se la interprete en su totalidad y en función de las relaciones interfrásticas del texto completo de la ley.

Aun cuando la ley 300757 se haya diseñado con el objeto de elevar el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos para un mejor servicio al usuario, tal como refiere Bessombes (citado por Pezo, 2017), “esta gran reforma, es clave para lograr un mejor servicio público al introducir la meritocracia para elevar la calidad de los servicios que el Estado brinda a los ciudadanos. Asimismo, porque elevará los ingresos de la mayoría de los servidores públicos e incentivará su crecimiento personal y profesional en la administración pública”. (p. 13).

Una segmentación de la norma puede conducir a aplicaciones erróneas de esta, significando que, de implementar y utilizar la ley 30057

se llegue a situaciones perjudiciales, no solo para quienes se ven afectados por la deficiente aplicación, sino para quienes la aplican, puesto que, como resultante pueden surgir situaciones que perjudiquen el clima laboral de una entidad y que trunquen las aspiraciones profesionales y laborales de los servidores, pues se puede derivar en denuncias de abuso de autoridad.

En el proceso de implementación de la ley 30057, se observa que en las diferentes entidades públicas se ha implementado un descontento, pese a que solo se atiende al espíritu de la norma que es la meritocracia, ya que es solo el capítulo de sanciones el que está vigente; al respecto, Cánepa y Ocampos (2016) precisan que “Existen entidades en Tumbes, como es el caso del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT), donde se está aplicando e implementando dicha ley. Esta entidad es la primera en la región que se encuentra en proceso de implementación; encontrándose en la etapa tres (3), de las cuatro (4) etapas definidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil; sin embargo, durante este proceso se ha trastocado el estado de confort de los trabajadores, generando desconcierto y afectando subjetivamente el buen desarrollo de sus acciones laborales (desmotivación laboral).” (p. 6).

Sin duda, el aspecto más sensible para los trabajadores administrativos, en cuanto a la aplicación de esta norma, es la posibilidad de despido o la anulación de la estabilidad laboral absoluta para pasar a una estabilidad laboral relativa al rendimiento y conocimiento que el

trabajador pueda alcanzar y obtener a lo largo del ejercicio dela carrera administrativa; para quienes son usuarios del sistema administrativo puede observarse como positiva la implementación de la ley 30057, pero no así para los trabajadores. Ortega (2016) refiere que “un estudio de una empresa encuestadora (IPSOS PERÚ) reveló que el 91% de la población está de acuerdo con que los servidores públicos asciendan según sus méritos y desempeño y un 74% está a favor de que puedan ser despedidos luego de desaprobar dos evaluaciones consecutivas. Si hacemos las mismas encuestas a los trabajadores involucrados con la Ley en cuestión, con seguridad, que los resultados serán adversos, es decir, contrario al espíritu de la Ley” (p. 14).

Si bien la intencionalidad de la ley SERVIR es la implementar una política de premiación del mérito, a contraparte es la serie de sanciones que se han implementado con ella, configurando en el trabajador una distorsión de la interpretación del sentido estricto de la Ley, Torres (2016) precisa: “(…) el comportamiento de los servidores de los niveles responsables de las cuestiones operativas pueden llegar a distorsionar las intenciones originales de las decisiones asumidas en los niveles organizacionales más altos (…)” (p. 27). Es decir, la norma no se ha concebido, por lo menos en el documento, para sancionar, sino para motivar un mejor desempeño, pero es comprendida por los afectados de manera proporcionalmente inversa, derivando en acciones de temor y de rebeldía.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la percepción de la Ley 30057: Sanciones en los trabajadores administrativos del Hospital Amazónico Yarinacocha, Ucayali, 2018?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la percepción de la Ley 30057: Sanciones en la dimensión faltas disciplinarias en los trabajadores administrativos del Hospital Amazónico Yarinacocha, Ucayali, 2018?
- ¿Cuál es la percepción de la Ley 30057: Sanciones en la dimensión evaluación de la sanción de faltas y régimen en los trabajadores administrativos del Hospital Amazónico Yarinacocha, Ucayali, 2018?
- ¿Cuál es la percepción de la Ley 30057: Sanciones en la dimensión faltas disciplinarias de abogados litigantes, Ucayali, 2018?
- ¿Cuál es la percepción de la Ley 30057: Sanciones en la dimensión evaluación de la sanción de faltas y régimen en abogados litigantes, Ucayali, 2018?

1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.3.1. Objetivo general

Determinar cuál es la percepción de la Ley 30057: Sanciones en los trabajadores administrativos del Hospital Amazónico Yarinacocha, Ucayali, 2018.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar cuál es la percepción de la Ley 30057: Sanciones en la dimensión faltas disciplinarias en los trabajadores administrativos del Hospital Amazónico Yarinacocha, Ucayali, 2018.
- Determinar cuál es la percepción de la Ley 30057: Sanciones en la dimensión Evaluación de la sanción de faltas y régimen en los trabajadores administrativos del Hospital Amazónico Yarinacocha, Ucayali, 2018.
- Determinar la percepción de la Ley 30057: Sanciones en la dimensión faltas disciplinarias de abogados litigantes, Ucayali, 2018.
- Determinar la percepción de la Ley 30057: Sanciones en la dimensión evaluación de la sanción de faltas y régimen en abogados litigantes, Ucayali, 2018.

1.4. HIPÓTESIS

1.4.1. Hipótesis general

Existe una percepción negativa de la Ley 30057: Sanciones en los trabajadores administrativos del Hospital Amazónico Yarinacocha, Ucayali, 2018.

1.4.2. Hipótesis específicas

- Existe una percepción negativa de la Ley 30057: Sanciones en la dimensión faltas disciplinarias en los trabajadores administrativos del Hospital Amazónico Yarinacocha, Ucayali, 2018.
- Existe una percepción negativa de la Ley 30057: Sanciones en la dimensión evaluación de la sanción de faltas y régimen en los trabajadores administrativos del Hospital Amazónico Yarinacocha, Ucayali, 2018.
- Existe una percepción positiva de la Ley 30057: Sanciones en la dimensión faltas disciplinarias en abogados litigantes, Ucayali, 2018.
- Existe una percepción positiva de la Ley 30057: Sanciones en la dimensión evaluación de la sanción de faltas y régimen en abogados litigantes, Ucayali, 2018.

1.5. VARIABLES

- **Variable única: Ley 30057: Sanciones**

Definición conceptual: La normativa para sancionar las acciones realizadas por un servidor público o del estado que vayan en desmedro del funcionamiento regular y correcto de las instituciones públicas, considerando que dicho cuerpo de normas se aplica en el marco de la ley del servicio civil con fines de sanción y de ejemplificación (Ordenanza Nº 331-2015-MDI de la Municipalidad Distrital de Independencia y Ley General de Inspección del Trabajo Nº 28806 (citada por Espinoza, 2013).

Definición operacional: Variable verificable y medible a través de las dimensiones faltas disciplinarias y evaluación de la sanción de faltas y régimen.

1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Ley 30057: Sanciones	La normativa para sancionar las acciones realizadas por un servidor público o del estado que vayan en desmedro del funcionamiento regular y correcto de las instituciones públicas, considerando que dicho cuerpo de normas se aplica en el marco de la ley del servicio civil con fines de sanción y de ejemplificación (Ordenanza Nº 331-2015-MDI	Variable verificable y medible a través de las dimensiones faltas disciplinarias y evaluación de la sanción de faltas y régimen	Faltas disciplinarias	El incumplimiento de las normas establecidas en la presente ley y su reglamento. La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores. El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de la palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor. La negligencia en el desempeño de las funciones. El impedir el funcionamiento del servicio público. La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros. La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes. El abuso de autoridad, la prevaricación o el uso de la función con fines de lucro. El causar deliberadamente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de ésta. La ausencia injustificada por más de tres días consecutivos o por más de cinco días no consecutivos en un periodo de treinta días calendario, o más de quince días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días calendario. El hostigamiento sexual cometido por alguien quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por	**ORDINAL**

	de la Municipalidad Distrital de Independencia y Ley General de Inspección del Trabajo Nº 28806 (citada por Espinoza, 2013).			un servicio civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública. Realizar actividades de proselitismo político durante la jornada de trabajo, o a través del uso de sus funciones o de recursos de la entidad pública. Discriminación por razón de origen de raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica. El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo. La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil. Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o para terceros. La doble percepción de compensaciones económicas, salvo los casos de dietas y función docente. Las demás que señale la ley	
			Evaluación de la sanción de faltas y régimen	Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado. Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento. El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente. Las circunstancias en que se comente la infracción. La concurrencia de varias faltas. La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas. La reincidencia en la comisión de la falta.	

				La continuidad en la comisión de la falta. El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso. Amonestación verbal o escrita. Suspensión sin goce de remuneración desde un día por doce meses. Destitución.	

1.7. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

Esta investigación se justifica en los términos siguientes:

- Es conveniente, porque responde de manera directa al problema de investigación que se ha descrito, tanto la Ley SERVIR-Capítulo Sanciones como el clima laboral.
- Respecto de su relevancia social, esta investigación será de provecho a otros investigadores, quienes asumirán los resultados como antecedentes de sus estudios, y para trabajadores que accedan a los resultados, porque evaluarán su desempeño desde otra perspectiva con el fin de mejorar la situación.
- En lo práctico, se contribuirá con develar el comportamiento de la variable y a nivel de dimensiones, asimismo, se pretende mostrar un factor que permitirá la implementación de políticas de mejora en la Institución.
- En cuanto a su valor teórico, esta investigación permite la actualización y validez de información teórica que brinda soporte al estudio, además que se sabrá el comportamiento de la variable.
- En lo metodológico se contribuirá con los procedimientos y métodos utilizados para la recolección y tratamiento de los datos, además, se contribuirá con el instrumento que permitirá recoger datos acerca de la variable.

1.8. VIABILIDAD

El estudio realizado fue viable debido al acceso a las fuentes de información y a bibliografía acerca de la variable a estudiar.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

2.1.1. Internacionales

Navarro (2018), en su tesis *Derecho administrativo sancionador en México: la distinción del estado regulador vs. Policía*, México, concluye que "La relación dialógica entre libertad y autoridad en la que está inmersa un gobernado con el Estado debe contar con equilibrio que al final dependerá de un Juez y su competencia para decir el derecho" (p. 162). Esta conclusión permite colegir que ante una situación que no pueda resolverse en el ámbito laboral, propiamente dicho, es una autoridad judicial, la que es superior, la que decide, pero ajustándose a ley, en el lineamiento de equilibrio entre libertad y autoridad que se alude.

Salvador (2015), en su tesis *Infracciones y sanciones administrativas en materia laboral en la legislación ecuatoriana*, Ecuador, concluye que "Los principios del Derecho Administrativo Sancionador consagrados en las normas constitucionales establecen los límites que tiene el Estado, titular de un *ius puniendi* único y superior, para tipificar aquellas conductas que constituyen infracciones administrativas, así como las consecuencias del cometimiento de tales conductas. El principio de legalidad dentro del espectro del Derecho Administrativo Sancionador requiere que exista una ley previa,

que la misma sea anterior al hecho sancionado y que dicha ley describa un supuesto de hecho debidamente determinado y su consecuencia" (p. 54), así, esta conclusión precisa que existe un marco legal sancionador debidamente limitado; sin embargo, concluye también que "Las infracciones y sanciones administrativas en materia laboral se encuentran dispersas en varios cuerpos legales e infralegales y varias de estas carecen de tipicidad, es decir, están establecidas como cláusulas residuales o violaciones genéricas a todas las obligaciones establecidas en la legislación laboral. La carencia de tipificación constituye una violación al principio de legalidad y a la norma constitucional contenida en el numeral 3 de su artículo 76 y por lo tanto no pueden no deben ser aplicadas por las autoridades de trabajo." (p. 54), lo que da cuenta que, incluso con los límites normativos, existe normativa alterna que limita el accionar de la Ley en sí.

Soto (2015), en su artículo científico Sanciones administrativas como medidas de cumplimiento del Derecho: un enfoque funcional y responsivo aplicado al régimen sancionatorio ambiental, Chile, concluye que "La perspectiva funcional exige que las sanciones administrativas sean diseñadas y aplicadas responsivamente. Esto significa que el regulador debe estar dotado de herramientas que le permita recorrer opciones que van desde la persuasión hasta la inhabilitación del administrado. Habrá de contar también con

flexibilidad para escoger diversas estrategias regulatorias cuya intensidad pueda graduar. En fin, significa que las sanciones administrativas son un tipo de herramientas de cumplimiento del Derecho Administrativo" (p. 218); se evidencia en esta conclusión que se debe, en calidad de administrador de la sanción y dentro del marco legal, tener la cantidad y calidad de información necesaria y suficiente, así como la probidad y juicio idóneos para poder establecer una sanción pertinente y proporcional.

2.1.2. Nacionales

Bardález (2018), en su tesis *La Ley 30057 SERVIR-Capítulo Sanciones y clima laboral en la percepción de los trabajadores administrativos del Seguro Social de Salud-EsSALUD, Ucayali, 2018*, concluye que "Existe relación entre la Ley SERVIR-Capítulo Sanciones y clima laboral en la percepción de los trabajadores administrativos del Seguro Social de Salud-EsSALUD, Ucayali, 2018, (…)". (p. 48). Sin embargo, el 75% de la muestra solo evidencia un regular acuerdo con la norma en cuanto a las sanciones.

Bendezú (2017), en su tesis *Procedimiento administrativo disciplinario y motivación laboral de los directores de las instituciones educativas, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017*, Lima, concluye que "Existe una relación significativa entre el procedimiento administrativo disciplinario de faltas leves y la

motivación laboral de los Directores de las instituciones educativas públicas de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho" (p. 100). Sin embargo, el nivel de frecuencia de procesos administrativos disciplinarios no pertinentes es medio, lo que significa que de cada 100 directores 60 tienen procesos no pertinentes.

Gonzales y Rodríguez (2017), en su tesis *El Ius Puniendi del Estado sobre empleados públicos, el régimen sancionador de la Contraloría General de la República versus el régimen disciplinario de la Ley Servir*, Arequipa, concluye que "Las manifestaciones del Ius Puniendi del Estado en nuestro sistema jurídico, se desarrollan en el marco de los derechos fundamentales y los limites constitucionalmente establecidos. En el caso de Derecho Disciplinario, como parte del poder sancionador del Estado, le alcanzan también dichas limitaciones y principios constitucionales, como el debido proceso (debido procedimiento en sede administrativa) y principio de Seguridad Jurídica (principio implícito a lo largo de la Constitución)." (p. 116). Esta conclusión evidencia una interpretación de parte y de índole oficial, sin embargo, es necesario conocer la percepción de los sujetos de la Ley.

Terrones (2017), en su tesis *Observancia del principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento*

administrativo disciplinario de la ley SERVIR, en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, concluye que:

"2. En la Municipalidad Provincial de Cajamarca, se tiene que la sanción más comúnmente aplicada es la suspensión, seguida por la amonestación escrita, sin ningún caso de destitución. En los casos de amonestación escrita y suspensión, se tiene que no se han mencionado los fundamentos del principio de proporcionalidad, lo que evidencia falencias al momento de aplicar una sanción, pues no se evalúa si es proporcional a la falta cometida por el servidor civil.

3. El principio de proporcionalidad no se viene fundamentando adecuadamente en las resoluciones que imponen una sanción en virtud de la Ley Servir, pues se evidencia que sólo se hace mención a la interpretación realizada por el Tribunal Constitucional. Con los que se determina que las sanciones impuestas a los servidores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca no sean realmente proporcionales a la falta cometida." (p. 79). Precisamente, estas conclusiones señalan la vulnerabilidad de las interpretaciones que se pueden brindar a la ley 303057, pues puede llevar a distorsión, pos acción o por omisión, como es el caso de esta investigación.

Bustamante (2016), en su tesis *La reforma del servicio civil: la infracción administrativa laboral-Un avance en el procedimiento administrativo disciplinario y sancionador en la administración pública*, Arequipa, concluye que "el 76% de los

encuestados, es decir más de tres tercios sostienen que las sanciones administrativas no son “leyes naturales” sino supuestos y por tantos juicios de valor que tienen carácter subjetivo.” (p. 210). Además, “Sólo el 31% de los encuestados conocen la nominación de las Sanciones Administrativas por faltas disciplinarias lo que nos demuestra el desdén y desconocimiento de la gran mayoría de servidores y funcionarios públicos; como por parte de las autoridades que dirigen las entidades públicas, el tema de las sanciones administrativas y su influencia en la calidad del servicio público que ofrecen a los usuarios de la administración pública.” (p. 21). Sin embargo, “Respecto a que, si los encuestados conocen las clases de impugnaciones o recursos administrativos, las respuestas fueron positivas ya que el 75% de los encuestados manifiestan que sí conocen, tanto es así que ubicaron fácilmente los requisitos y naturaleza del recurso administrativo de Apelación.” (p. 21). Estas conclusiones dan cuenta que, aunque exista desconocimiento de la Ley, el trabajador está a la defensiva, pues conoce mecanismos para a defensa de sus derechos cuando los perciben vulnerados.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Ley 30057: Sanciones

- **Definición**

Para la definición de esta variable, en primer término, se debe definir que es una sanción administrativa. Según la Ordenanza Nº 331-2015-MDI de la Municipalidad Distrital de Independencia, la sanción administrativa es la consecuencia jurídica punitiva de carácter administrativo que se origina de la verificación de la comisión de una conducta que contraviene disposiciones administrativas, puede ser de tipo pecuniario o no pecuniario. Además, señala esta ordenanza, que la sanción pecuniaria que prevé este régimen sancionador es la multa. Asimismo, las medidas complementarias, y las medidas provisionales, son sanciones no pecuniarias que tienen por finalidad impedir que la conducta infractora se siga desarrollando en perjuicio del interés colectivo y/o de lograr la reposición de las cosas al estado anterior al de su comisión.

Según la Ley General de Inspección del Trabajo Nº 28806 (citada por Espinoza, 2013), se puede inferir que una sanción administrativa es una infracción administrativa por los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivas, en materia sociolaboral. Se entienden por disposiciones legales

a las normas que forman parte de nuestro ordenamiento interno.

En tal sentido, según las autorías precisadas, esta variable se define como la normativa para sancionar las acciones realizadas por un servidor público o del estado que vayan en desmedro del funcionamiento regular y correcto de las instituciones públicas, considerando que dicho cuerpo de normas se aplica en el marco de la ley del servicio civil con fines de sanción y de ejemplificación.

- **Marco jurídico**

En primer orden se hace referencia a la Constitución Política peruana (Centro de estudios constitucionales, 2015), la que refiere, en el artículo primero que “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”, considerando esto, el artículo segundo en los incisos 2, 15, 23 y 24 garantizan lo relacionado con el aspecto laboral.

Así mismo, el artículo 22º señala: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona” y el 23º,” El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas

de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.". Luego, corrobora en el artículo 24º: "El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.".

Finalmente, en los artículos 25º, 26º y 27º precisa:

Artículo 25.- La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.

Artículo 26.- En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación. 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la

Constitución y la ley. 3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma. Artículo 27.- La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

Además, según explica Llerena (2016), la ley de servicio civil 30057 manifiesta dentro de sus principios el de transparencia, que precisa “La información relativa a la gestión del régimen del Servicio Civil es confiable, accesible y oportuna.” (p. 9). También el de rendición de cuentas, que sostiene que “Los servidores públicos encargados de la gestión de las entidades públicas rinden cuentas de la gestión que ejecutan” (p. 9), el de probidad y ética pública que explica que “El Servicio Civil promueve una actuación transparente, ética y objetiva de los servidores civiles. Los servidores actúan de acuerdo con los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes que requieran la función pública” (p. 10), y el de protección contra el término arbitrario del servicio civil, el cual manifiesta que “otorga al servidor civil adecuada protección contra el término arbitrario del Servicio Civil” (p. 10).

La ley 27444 –Ley del procedimiento administrativo general, en cuanto a sanciones, manifiesta los principios siguientes (párr. 5-18):

1. Legalidad.- Sólo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la

consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado, las que en ningún caso habilitarán a disponer la privación de libertad.

2. Debido procedimiento.- Las entidades aplicarán sanciones sujetándose al procedimiento establecido respetando las garantías del debido proceso.

3. Razonabilidad.- Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Sin embargo, las sanciones a ser aplicadas deberán ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, debiendo observar los siguientes criterios que en orden de prelación se señalan a efectos de su graduación:

a) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido;

b) El perjuicio económico causado;

c) La repetición y/o continuidad en la comisión de la infracción;

d) Las circunstancias de la comisión de la infracción;

e) El beneficio ilegalmente obtenido; y

f) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor.

4. Tipicidad.- Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como

tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley permita tipificar por vía reglamentaria.

5. Irretroactividad.- Son aplicables las disposiciones sancionadoras vigentes en el momento de incurrir el administrado en la conducta a sancionar, salvo que las posteriores le sean más favorables.

6. Concurso de Infracciones.- Cuando una misma conducta califique como más de una infracción se aplicará la sanción prevista para la infracción de mayor gravedad, sin perjuicio que puedan exigirse las demás responsabilidades que establezcan las leyes.

7. Continuación de infracciones.- Para determinar la procedencia de la imposición de sanciones por infracciones en las que el administrado incurra en forma continua, se requiere que hayan transcurrido por lo menos treinta (30) días hábiles desde la fecha de la imposición de la última sanción y que se acredite haber solicitado al administrado que demuestre haber cesado la infracción dentro de dicho plazo.

Las entidades, bajo sanción de nulidad, no podrán atribuir el supuesto de continuidad y/o la imposición de la sanción respectiva, en los siguientes casos:

a) Cuando se encuentre en trámite un recurso administrativo interpuesto dentro del plazo contra el acto administrativo mediante el cual se impuso la última sanción administrativa.

b) Cuando el recurso administrativo interpuesto no hubiera recaído en acto administrativo firme.

c) Cuando la conducta que determinó la imposición de la sanción administrativa original haya perdido el carácter de infracción administrativa por modificación en el ordenamiento, sin perjuicio de la aplicación de principio de irretroactividad a que se refiere el inciso 5.

8. Causalidad.- La responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable.

9. Presunción de licitud.- Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario.

10. *Non bis in idem*.- No se podrán imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento.

- **Importancia de la sanción administrativa**

Las sanciones administrativas, como lo precisa Santiago (2017), tratan de corregir los errores que distorsionen la naturaleza del Estado y la misma calidad servidor público, es decir, van contra aquellos que no buscan corresponder a la

confianza que la sociedad les ha conferido para que alcancen las metas institucionales según sus responsabilidades y sobre todo administrar los recursos públicos que vienen del bolsillo de los contribuyentes y que les son asignados bajo los principios de eficiencia, transparencia, economía y honradez para satisfacer los fines del Estado.

Su importancia recae en que la sanción busca reparar principalmente el daño a la naturaleza de la relación entre el Estado, el servidor público y la sociedad, es decir, va más allá de una pena privativa de la libertad o una simple destitución. Desea restaurar la confianza que la sociedad le confiere al servidor público, como miembro de la administración pública del Estado, de tener una vocación absoluta de servicio a la sociedad y preservar el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general, de lo contrario deberá dar cuenta de los intereses que puedan entrar en conflicto con el desempeño responsable y objetivo de sus facultades y obligaciones.

Además, como lo refiere Oliva (2016), los funcionarios y servidores públicos deben ser conscientes de que su responsabilidad no solo es brindar lo mejor de sí mismos para asegurar servicios de calidad a la ciudadanía, sino que su actuar debe enmarcarse dentro de los parámetros de la ética. Así, una sanción logra controlar en cierta medida la comisión de infracciones que ocasionen perjuicios al Estado y a la

entidad pública, pero, sobre todo, evita el perjuicio del mismo trabajador, funcionario o servidor, porque al conocerse el régimen de sanciones y la naturaleza de estas, debe evitar el infringir lo correcto dentro de su función como trabajador estatal.

- **Principio de la potestad sancionadora**

  Según la Ley del Procedimiento Administrativo General Nº 27444, son principio de la potestad sancionadora los siguientes:

  - Legalidad: Sólo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado, las que en ningún caso habilitarán a disponer la privación de libertad.
  - Debido procedimiento: Las entidades aplicarán sanciones sujetándose al procedimiento establecido respetando las garantías del debido proceso.
  - Razonabilidad: Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Sin embargo, las sanciones a ser aplicadas deberán ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, debiendo observar los siguientes criterios que en orden de prelación se señalan a efectos de su graduación: a) La gravedad del

daño al interés público y/o bien jurídico protegido; b) El perjuicio económico causado; c) La repetición y/o continuidad en la comisión de la infracción; d) Las circunstancias de la comisión de la infracción; e) El beneficio ilegalmente obtenido; y f) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor.

- Tipicidad: Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley permita tipificar por vía reglamentaria.
- Irretroactividad: Son aplicables las disposiciones sancionadoras vigentes en el momento de incurrir el administrado en la conducta a sancionar, salvo que las posteriores le sean más favorables.
- Concursos de infracciones: Cuando una misma conducta califique como más de una infracción se aplicará la sanción prevista para la infracción de mayor gravedad, sin perjuicio que puedan exigirse las demás responsabilidades que establezcan las leyes.

- Continuación de infracciones: Para determinar la procedencia de la imposición de sanciones por infracciones en las que el administrado incurra en forma continua, se requiere que hayan transcurrido por lo menos treinta (30) días hábiles desde la fecha de la imposición de la última sanción y que se acredite haber solicitado al administrado que demuestre haber cesado la infracción dentro de dicho plazo. Las entidades, bajo sanción de nulidad, no podrán atribuir el supuesto de continuidad y/o la imposición de la sanción respectiva, en los siguientes casos: a) Cuando se encuentre en trámite un recurso administrativo interpuesto dentro del plazo contra el acto administrativo mediante el cual se impuso la última sanción administrativa; b) Cuando el recurso administrativo interpuesto no hubiera recaído en acto administrativo firme; y c) Cuando la conducta que determinó la imposición de la sanción administrativa original haya perdido el carácter de infracción administrativa por modificación en el ordenamiento, sin perjuicio de la aplicación de principio de irretroactividad.
- Causalidad: La responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable.
- Presunción de licitud: Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario.

- Non bis in ídem: No se podrán imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento.

Sin embargo, la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil o Ley SERVIR publicada en el Diario Oficial El Peruano el 04 de julio del año 2013, no establece principios, sino solo las pautas o prescripciones respecto de los procedimientos sancionadores y las sanciones en sí, esto en su Título V., más bien se colige de los señalado en este capítulo que una sanción administrativa es un procedimiento producto de faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser castigadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo. En todo caso, esta Ley, en su Reglamento invoca a la Ley Nº 27444 al precisar los principios enunciados.

- **Dimensiones**

Considerando lo estipulado en la Ley Nº 30057-Ley del Servicio Civil (s.f.), las dimensiones son:

Faltas disciplinarias: Es el conjunto de infracciones en el que los trabajadores administrativos incurren de manera voluntaria o no; unas veces de hecho y otras por omisión. Estas faltas son:

a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente ley y su reglamento.

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

c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de la palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.

d) La negligencia en el desempeño de las funciones.

e) El impedir el funcionamiento del servicio público.

f) La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros.

g) La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes.

h) El abuso de autoridad, la prevaricación o el uso de la función con fines de lucro.

i) El causar deliberadamente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de ésta.

j) La ausencia injustificada por más de tres días consecutivos o por más de cinco días no consecutivos en un periodo de treinta días calendario, o más de quince días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días calendario.

k) El hostigamiento sexual cometido por alguien quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servicio civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima

del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública.

l) Realizar actividades de proselitismo político durante la jornada de trabajo, o a través del uso de sus funciones o de recursos de la entidad pública.

m) Discriminación por razón de origen de raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica.

n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.

o) La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil.

p) Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o para terceros.

q) La doble percepción de compensaciones económicas, salvo los casos de dietas y función docente.

r) Las demás que señale la ley

Evaluación de la sanción de faltas y régimen: Es la consideración de la sanción en relación con la falta cometida por el servidor público, según el régimen en el que se evalúa la falta en la que se ha incurrido para la sanción pertinente. Este aspecto considera:

a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.

b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.

c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.

d) Las circunstancias en que se comente la infracción.

e) La concurrencia de varias faltas.

f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.

g) La reincidencia en la comisión de la falta.

h) La continuidad en la comisión de la falta.

i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.

j) Amonestación verbal o escrita.

k) Suspensión sin goce de remuneración desde un día por doce meses.

l) Destitución.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

- Infracción: incumplimiento de algún tipo de norma que regula un comportamiento en un contexto determinado.

- Ley: Regla o norma establecida por una autoridad superior para regular, de acuerdo con la justicia, algún aspecto de las relaciones sociales.

- Negligencia: Falta de cuidado, aplicación y diligencia de una persona en lo que hace, en especial en el cumplimiento de una obligación.

- Presunción: Consideración o aceptación de una cosa como verdadera o real a partir de ciertas señales o indicios, sin tener certeza completa de ello

- Sanción: Pena establecida para el que infringe una ley o una norma legal.

- Servicio civil: conjunto de políticas y técnicas de gestión de los recursos humanos que trabajan para el Estado y que deben ordenarse para que su utilización sea lo más eficiente posible y responda a las necesidades de las políticas públicas diseñadas.

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

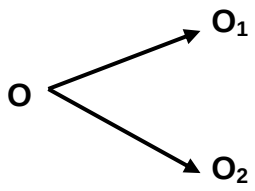
Considerando lo que refieren Zunini y Cardoso (2005), el tipo de estudio fue no experimental, porque no se aplicó estímulo alguno, sino que se representará la situación de la variable.

3.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Considerando lo que refieren Zunini y Cardoso (2005), de acuerdo a la naturaleza de la investigación, reúne por su nivel las características de un estudio descriptivo

3.3. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN

Considerando que el tipo de investigación fue no experimental, el diseño planteado que corresponde a la investigación es descriptivo, porque no se aplicó estímulo alguno para cambiar el comportamiento de la variable, es decir, se representó la situación de la variable tal como está. El esquema referido por Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010) es el siguiente:



Donde:

O_1 = Información sobre la variable de estudio: Percepción de la Ley 30057 por trabajadores administrativos de la sede de estudio

M = Muestra

O_2 = Información sobre la variable interviniente: Percepción de la Ley 30057 por abogados litigantes

3.4. OBJETO DE ESTUDIO

Hospital Amazónico Yarinacocha, Yarinacocha, Coronel Portillo, Ucayali.

3.5. VARIABLES EN ESTUDIO

Variable 1: Ley 30057: Sanciones

Dimensiones:

- Faltas disciplinarias
- Evaluación de la sanción de faltas de régimen

Variable interviniente: Percepción de la Ley 30057: Sanciones por abogados litigantes

3.6. FUENTES DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Las fuentes de recolección de datos fueron los trabajadores administrativos del Hospital Amazónico Yarinacocha.

3.7. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.7.1. Población

La población estuvo conformada por 78 trabajadores administrativos del Hospital Amazónico Yarinacocha y 48 abogados del distrito de Callería.

3.7.2. Muestra

La muestra estuvo conformada por 65 trabajadores administrativos del Hospital Amazónico Yarinacocha y 20 abogados del distrito de Callería.

3.7.3. Muestreo

El muestreo fue probabilístico, para poder determinar el tamaño de muestra correspondiente a este estudio en relación al tamaño de población, se aplicó la siguiente fórmula:

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

Obteniéndose un resultado de 65 trabajadores. Y para el caso de la muestra de abogados se seleccionó a criterio del investigador, por conveniencia, debido a que era factible la recolección de datos, siendo la cantidad de 20 abogados litigantes.

3.8. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Encuesta, técnica que permitirá la determinación del instrumento para contactar directamente al sujeto muestral (Chiroque, 2006).

El instrumento será un cuestionario, el permitirá, fijados los indicadores, la recolección de información, con la finalidad de conocer la percepción que se posee de la Ley 30057: Sanciones.

3.9. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS

El método será cuantitativo, porque los datos recolectados se codificarán, cuantificándose para su procesamiento (Barreto, 2006).

- Para el procesamiento se empleará el paquete estadístico para las ciencias sociales (SPSS) en la versión 25.0; además, en coherencia con Barreto (2006), se realizará los siguientes procedimientos:
- Elaboración de base de datos.
- Tablas de distribución de frecuencias unidimensionales.

3.10. RIGOR CIENTÍFICO

El instrumento de recolección de datos se adaptará de uno ya validado mediante el juicio de expertos y que fue sometido a prueba de confiabilidad, y cuya prueba alfa de Cronbach dio como resultado: 0,86.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Tabla 1

Pregunta 1: El incumplimiento de las normas establecidas en la presente ley y su reglamento.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	2	3,1	3,1	3,1
	Regular acuerdo	36	55,4	55,4	58,5
	Acuerdo	27	41,5	41,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

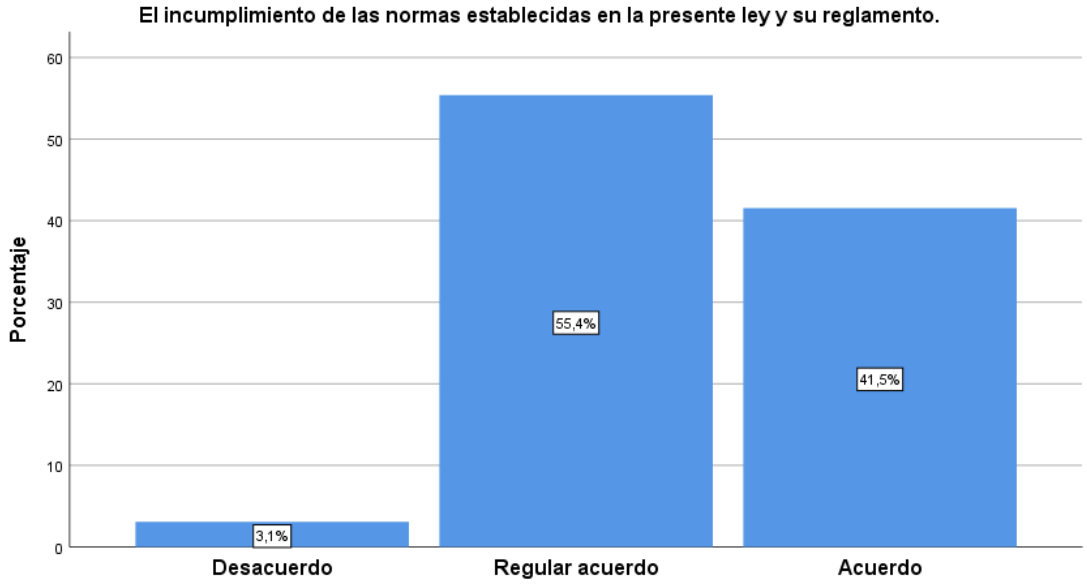


Figura 1. **Pregunta 1: El incumplimiento de las normas establecidas en la presente ley y su reglamento.**

Descripción: En cuanto a la pregunta 1 del cuestionario, del total de la muestra, 55.4% respondió que se encuentra en Regular acuerdo, 41.5% respondió Acuerdo y 3.1% respondió Desacuerdo, en la sede de estudio.

Tabla 2

Pregunta 2: La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	4	6,2	6,2	6,2
	Regular acuerdo	33	50,8	50,8	56,9
	Acuerdo	28	43,1	43,1	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

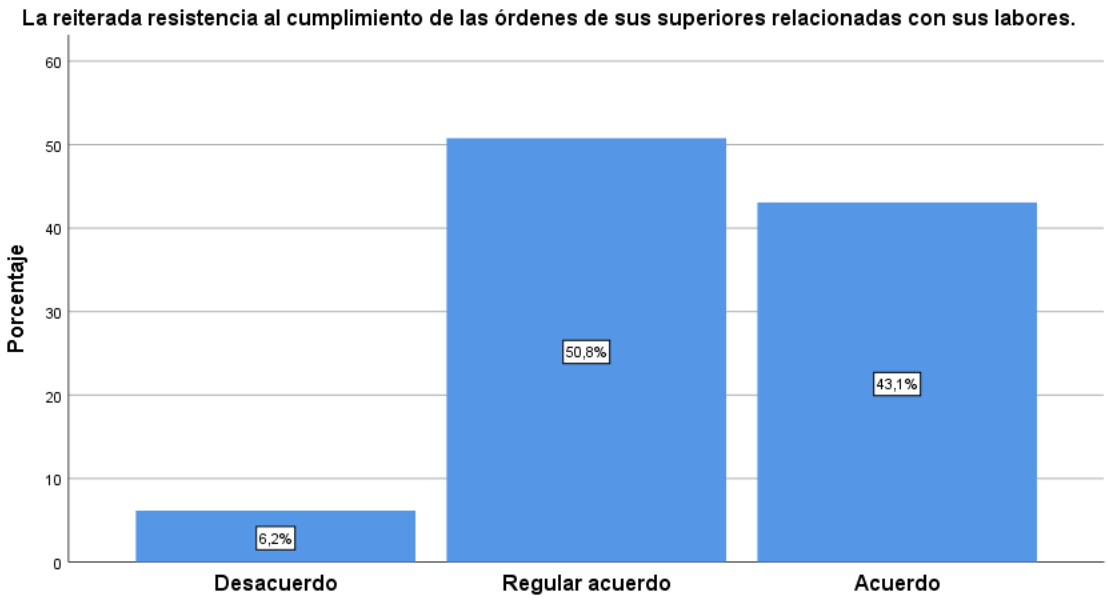


Figura 2. **Pregunta 2: La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores.**

Descripción: En cuanto a la pregunta 2 del cuestionario, del total de la muestra, 50.8% respondió que se encuentra en Regular acuerdo, 43.1% respondió Acuerdo y 6.2% respondió Desacuerdo, en la sede de estudio.

Tabla 3

Pregunta 3: El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de la palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	6	9,2	9,2	9,2
	Regular acuerdo	26	40,0	40,0	49,2
	Acuerdo	33	50,8	50,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

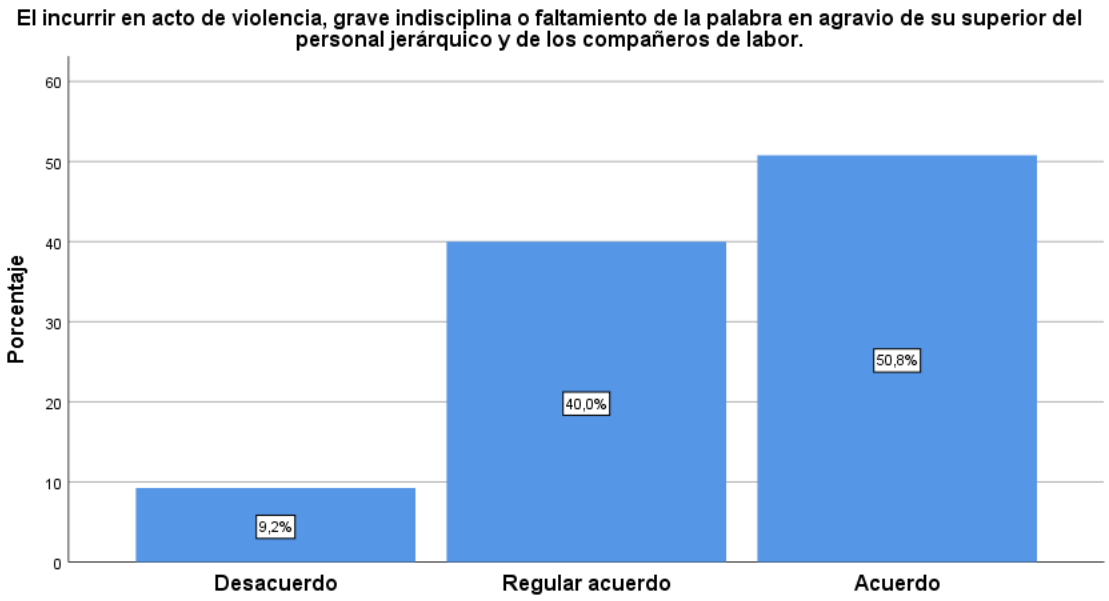


Figura 3. **Pregunta 3: El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de la palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.**

Descripción: En cuanto a la pregunta 3 del cuestionario, del total de la muestra, 50.8% respondió que se encuentra en Acuerdo, 40% respondió Regular acuerdo y 9.2% respondió Desacuerdo, en la sede de estudio.

Tabla 4

Pregunta 4: La negligencia en el desempeño de las funciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	2	3,1	3,1	3,1
	Regular acuerdo	27	41,5	41,5	44,6
	Acuerdo	36	55,4	55,4	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

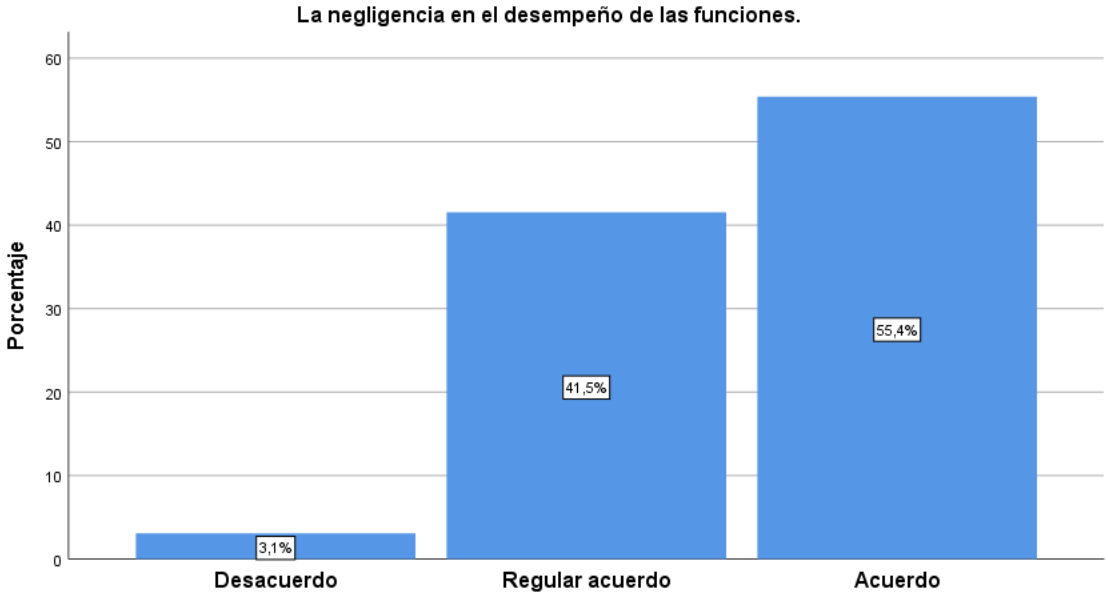


Figura 4. **Pregunta 4: La negligencia en el desempeño de las funciones.**

Descripción: En cuanto a la pregunta 4 del cuestionario, del total de la muestra, 55.4% respondió que se encuentra en Acuerdo, 41.5% respondió Regular acuerdo y 3.1% respondió Desacuerdo, en la sede de estudio.

Tabla 5

Pregunta 5: El impedir el funcionamiento del servicio público.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	4	6,2	6,2	6,2
	Regular acuerdo	34	52,3	52,3	58,5
	Acuerdo	27	41,5	41,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

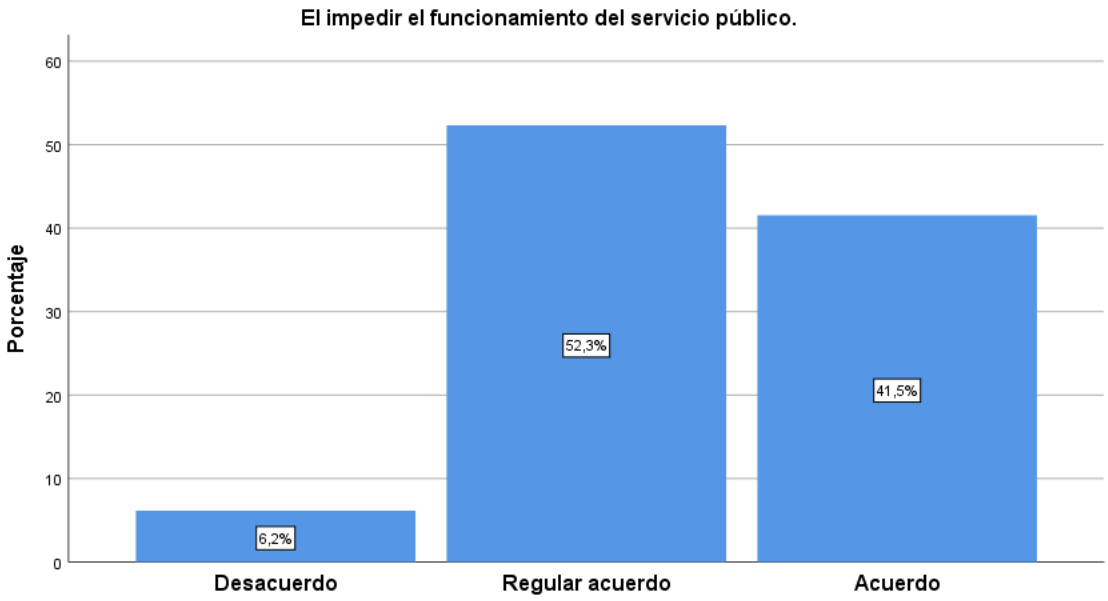


Figura 5. **Pregunta 5: El impedir el funcionamiento del servicio público.**

Descripción: En cuanto a la pregunta 5 del cuestionario, del total de la muestra, 52.3% respondió que se encuentra en Regular acuerdo, 41.5% respondió Acuerdo y 6.2% respondió Desacuerdo, en la sede de estudio.

Tabla 6

Pregunta 6: La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	6	9,2	9,2	9,2
	Regular acuerdo	26	40,0	40,0	49,2
	Acuerdo	33	50,8	50,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

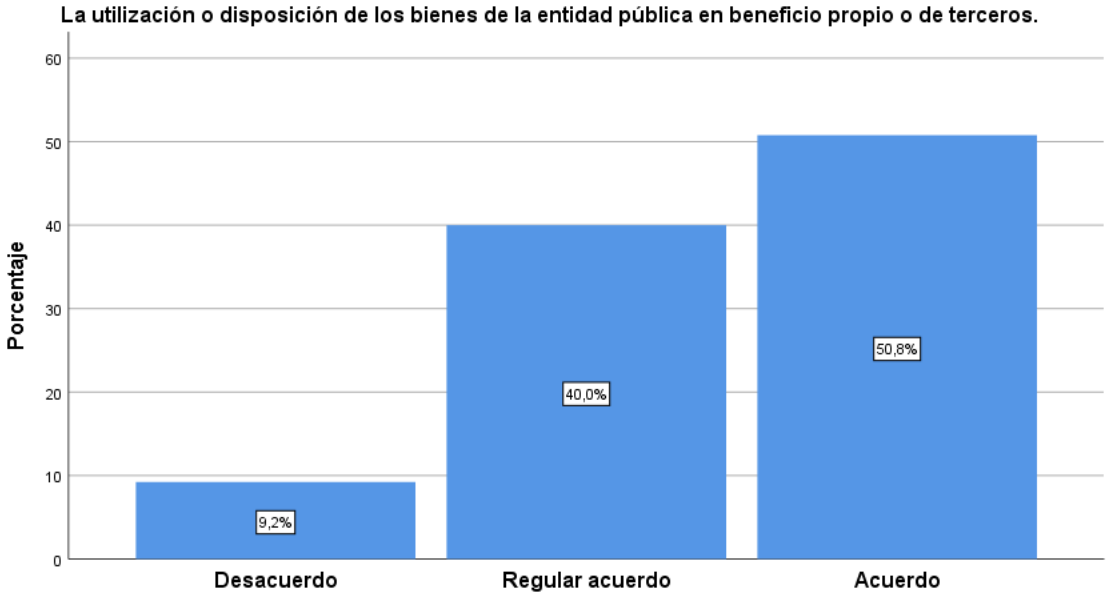


Figura 6. **Pregunta 6: La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros.**

Descripción: En cuanto a la pregunta 6 del cuestionario, del total de la muestra, 50.8% respondió que se encuentra en Acuerdo, 40% respondió Regular acuerdo y 9.2% respondió Desacuerdo, en la sede de estudio.

Tabla 7

Pregunta 7: La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	2	3,1	3,1	3,1
	Regular acuerdo	28	43,1	43,1	46,2
	Acuerdo	35	53,8	53,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

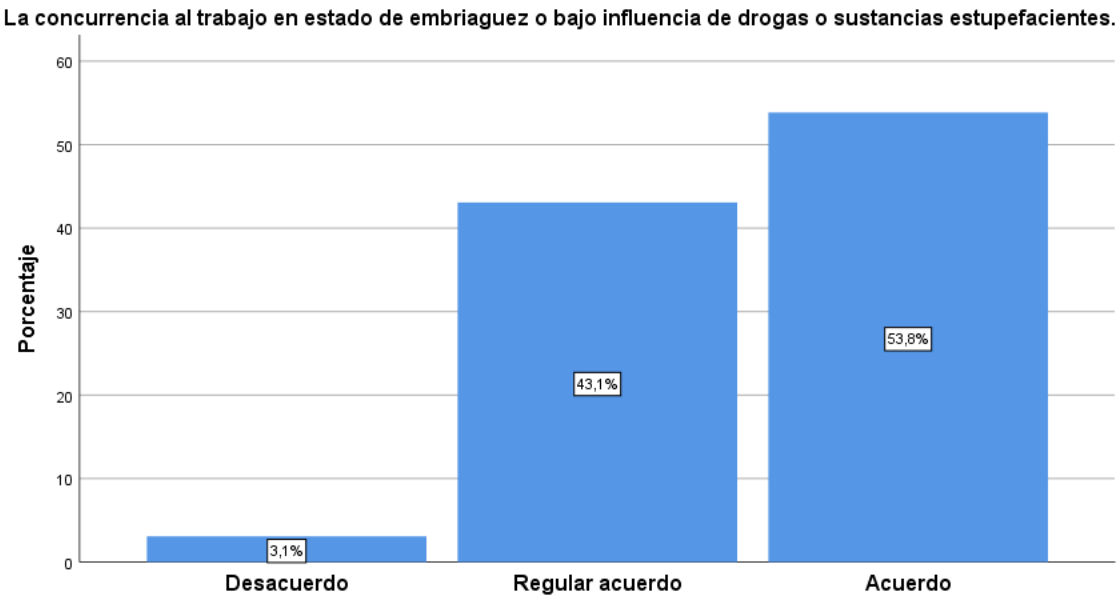


Figura 7. **Pregunta 7: La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes.**

Descripción: En cuanto a la pregunta 7 del cuestionario, del total de la muestra, 53.8% respondió que se encuentra en Acuerdo, 43.1% respondió Regular acuerdo y 3.1% respondió Desacuerdo, en la sede de estudio.

Tabla 8

Pregunta 8: El abuso de autoridad, la prevaricación o el uso de la función con fines de lucro.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	2	3,1	3,1	3,1
	Regular acuerdo	31	47,7	47,7	50,8
	Acuerdo	32	49,2	49,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

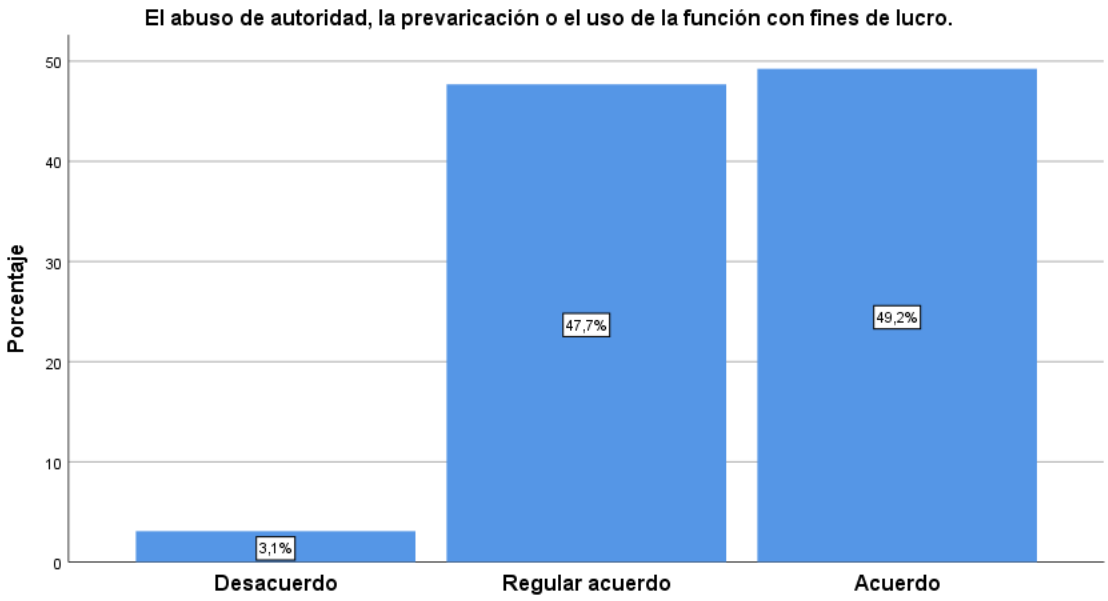


Figura 8. **Pregunta 8: El abuso de autoridad, la prevaricación o el uso de la función con fines de lucro.**

Descripción: En cuanto a la pregunta 8 del cuestionario, del total de la muestra, 49.2% respondió que se encuentra en Acuerdo, 47.7% respondió Regular acuerdo y 3.1% respondió Desacuerdo, en la sede de estudio.

Tabla 9

Pregunta 9: El causar deliberadamente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de ésta.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	8	12,3	12,3	12,3
	Regular acuerdo	36	55,4	55,4	67,7
	Acuerdo	21	32,3	32,3	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

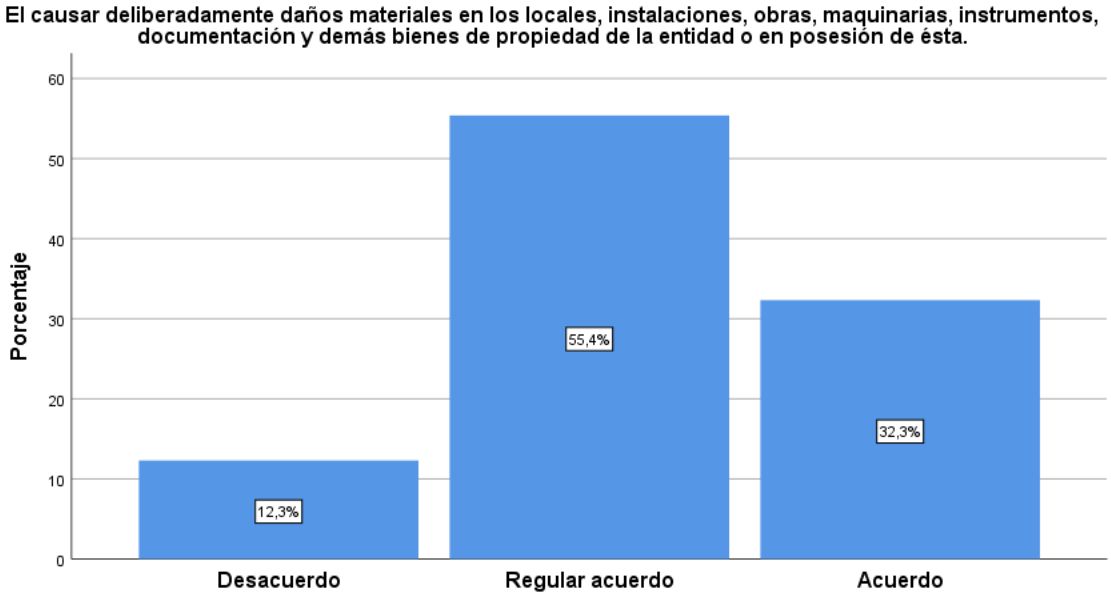


***Figura* 9. Pregunta *9:* El causar deliberadamente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de ésta.**

Descripción: En cuanto a la pregunta 9 del cuestionario, del total de la muestra, 55.4% respondió que se encuentra en Regular acuerdo, 32.3% respondió Acuerdo y 12.3% respondió Desacuerdo, en la sede de estudio.

Tabla 10

Pregunta 10: La ausencia injustificada por más de tres días consecutivos o por más de cinco días no consecutivos en un periodo de treinta días calendario, o más de quince días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días calendario.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	8	12,3	12,3	12,3
	Regular acuerdo	31	47,7	47,7	60,0
	Acuerdo	26	40,0	40,0	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

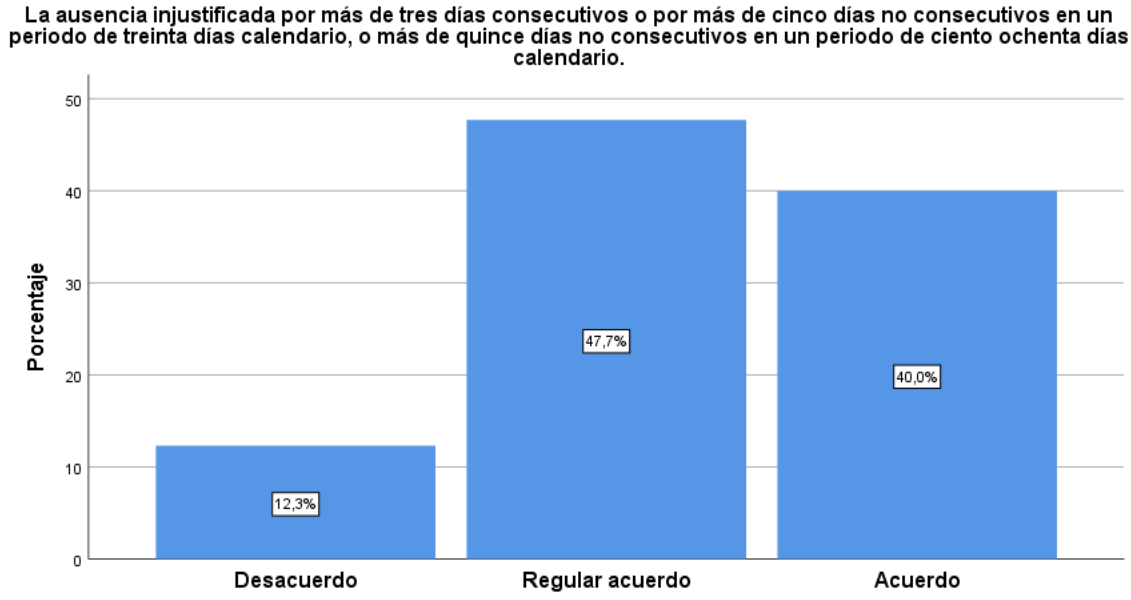


Figura 10. **Pregunta 10: La ausencia injustificada por más de tres días consecutivos o por más de cinco días no consecutivos en un periodo de treinta días calendario, o más de quince días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días calendario.**

Descripción: En cuanto a la pregunta 10 del cuestionario, del total de la muestra, 47.7% respondió que se encuentra en Regular acuerdo, 40% respondió Acuerdo y 12.3% respondió Desacuerdo, en la sede de estudio.

Tabla 11

Pregunta 11: El hostigamiento sexual cometido por alguien quien ejerza autoridad sobre el servidor civil así como el cometido por un servicio civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	2	3,1	3,1	3,1
	Regular acuerdo	30	46,2	46,2	49,2
	Acuerdo	33	50,8	50,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

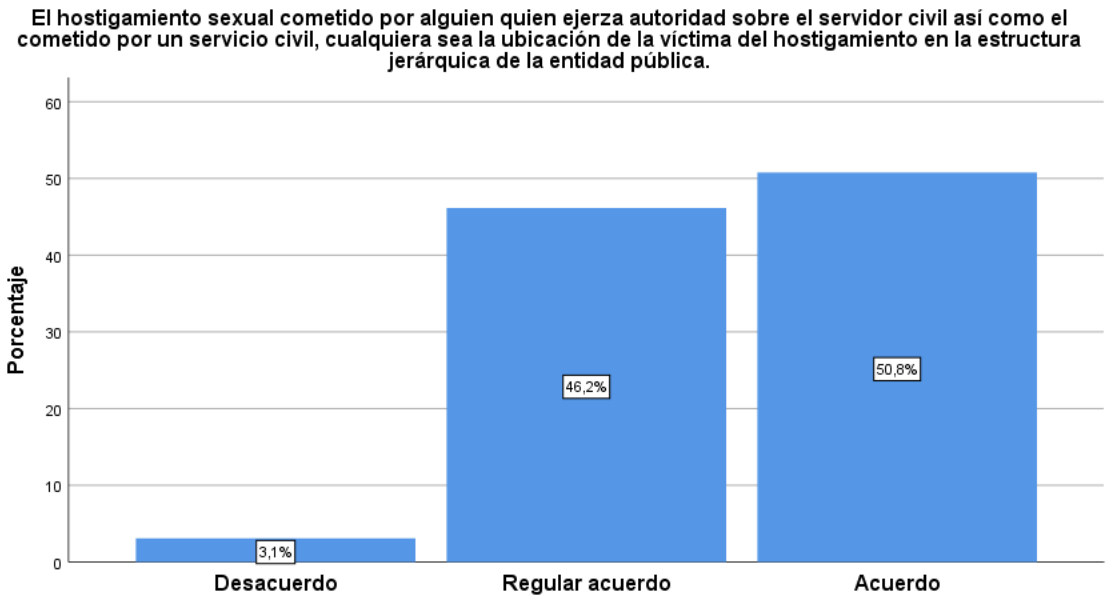


Figura 11. **Pregunta 11: El hostigamiento sexual cometido por alguien quien ejerza autoridad sobre el servidor civil así como el cometido por un servicio civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública.**

Descripción: En cuanto a la pregunta 11 del cuestionario, del total de la muestra, 50.8% respondió que se encuentra en Acuerdo, 46.2% respondió Regular acuerdo y 3.1% respondió Desacuerdo, en la sede de estudio.

Tabla 12

Pregunta 12: Realizar actividades de proselitismo político durante la jornada de trabajo, o a través del uso de sus funciones o de recursos de la entidad pública.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	5	7,7	7,7	7,7
	Regular acuerdo	31	47,7	47,7	55,4
	Acuerdo	29	44,6	44,6	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

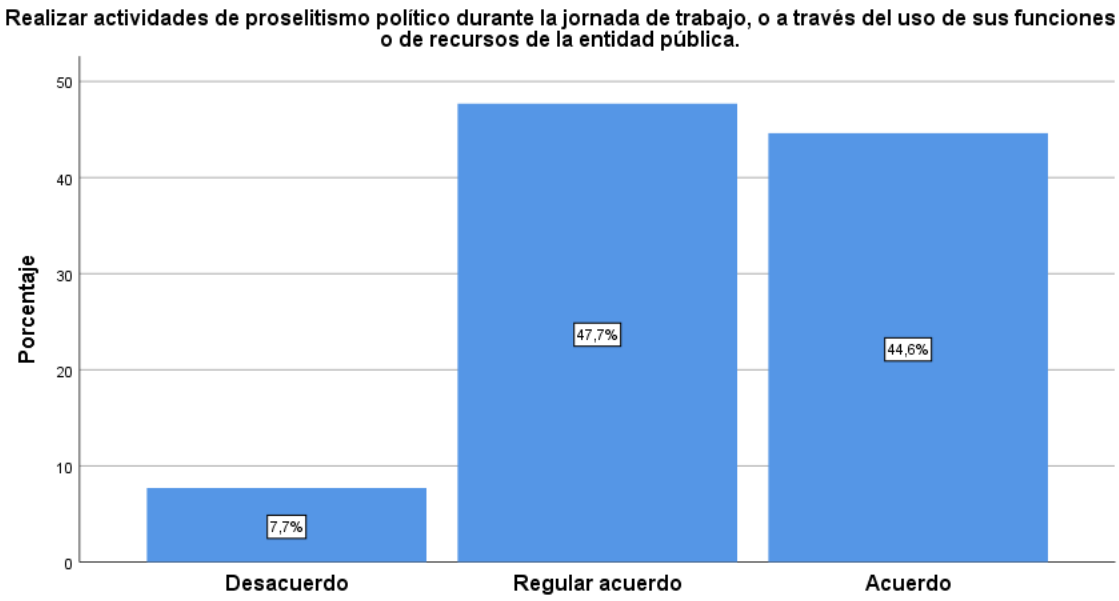


Figura 12. **Pregunta 12: Realizar actividades de proselitismo político durante la jornada de trabajo, o a través del uso de sus funciones o de recursos de la entidad pública.**

Descripción: En cuanto a la pregunta 12 del cuestionario, del total de la muestra, 47.7% respondió que se encuentra en Regular acuerdo, 44.6% respondió Acuerdo y 7.7% respondió Desacuerdo, en la sede de estudio.

Tabla 13

Pregunta 13. Discriminación por razón de origen de raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	3	4,6	4,6	4,6
	Regular acuerdo	32	49,2	49,2	53,8
	Acuerdo	30	46,2	46,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

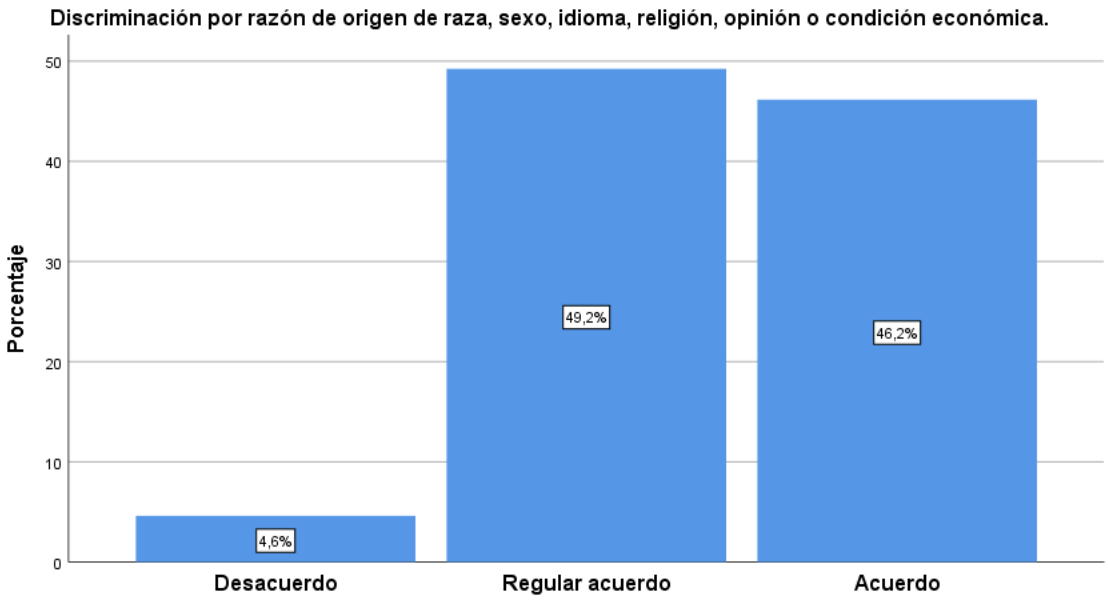


Figura 13. **Pregunta 13. Discriminación por razón de origen de raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica.**

Descripción: En cuanto a la pregunta 13 del cuestionario, del total de la muestra, 49.2% respondió que se encuentra en Regular acuerdo, 46.2% respondió Acuerdo y 4.6% respondió Desacuerdo, en la sede de estudio.

Tabla 14

Pregunta 14: El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	6	9,2	9,2	9,2
	Regular acuerdo	24	36,9	36,9	46,2
	Acuerdo	35	53,8	53,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

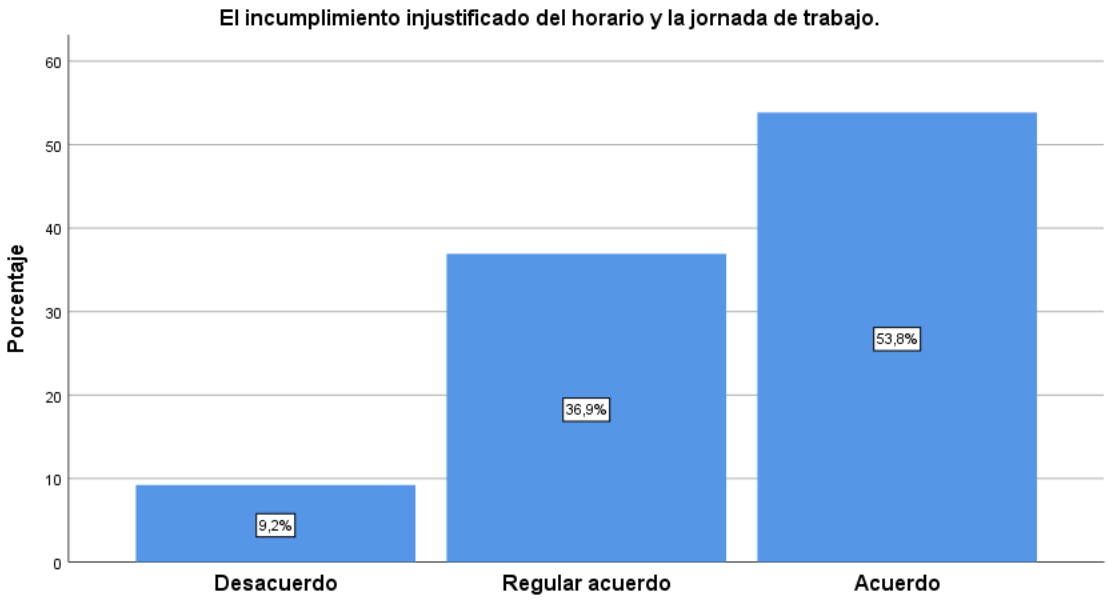


Figura 14. **Pregunta 14: El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.**

Descripción: En cuanto a la pregunta 14 del cuestionario, del total de la muestra, 53.8% respondió que se encuentra en Acuerdo, 36.9% respondió Regular acuerdo y 9.2% respondió Desacuerdo, en la sede de estudio.

Tabla 15

Pregunta 15: La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	4	6,2	6,2	6,2
	Regular acuerdo	31	47,7	47,7	53,8
	Acuerdo	30	46,2	46,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

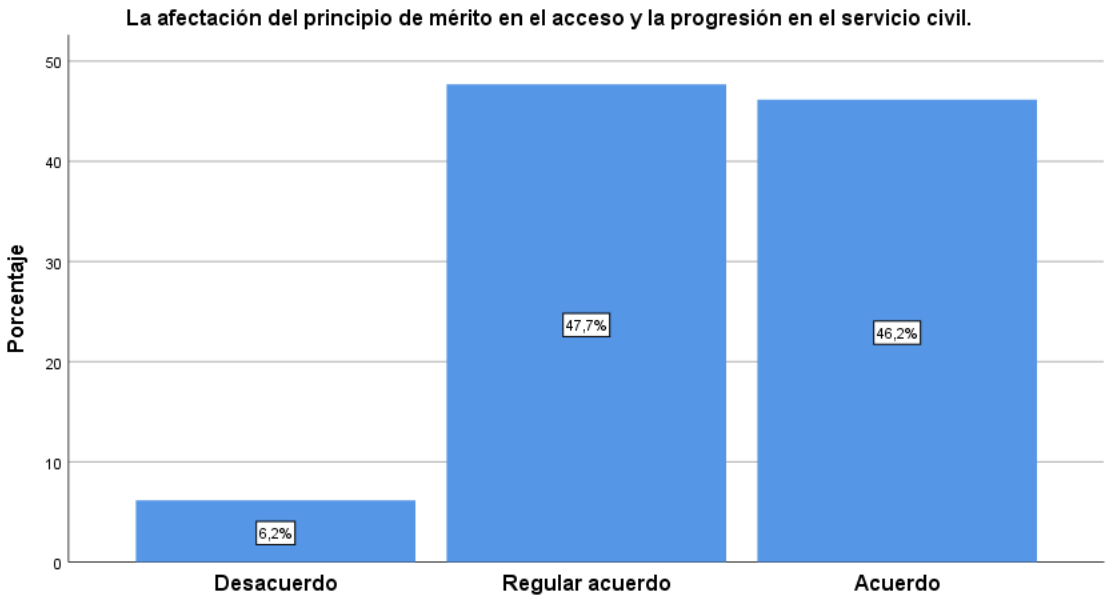


Figura 15. **Pregunta 15: La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil.**

Descripción: En cuanto a la pregunta 15 del cuestionario, del total de la muestra, 47.7% respondió que se encuentra en Regular acuerdo, 46.2% respondió Acuerdo y 6.2% respondió Desacuerdo, en la sede de estudio.

Tabla 16

Pregunta 16: Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o para terceros.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	6	9,2	9,2	9,2
	Regular acuerdo	27	41,5	41,5	50,8
	Acuerdo	32	49,2	49,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

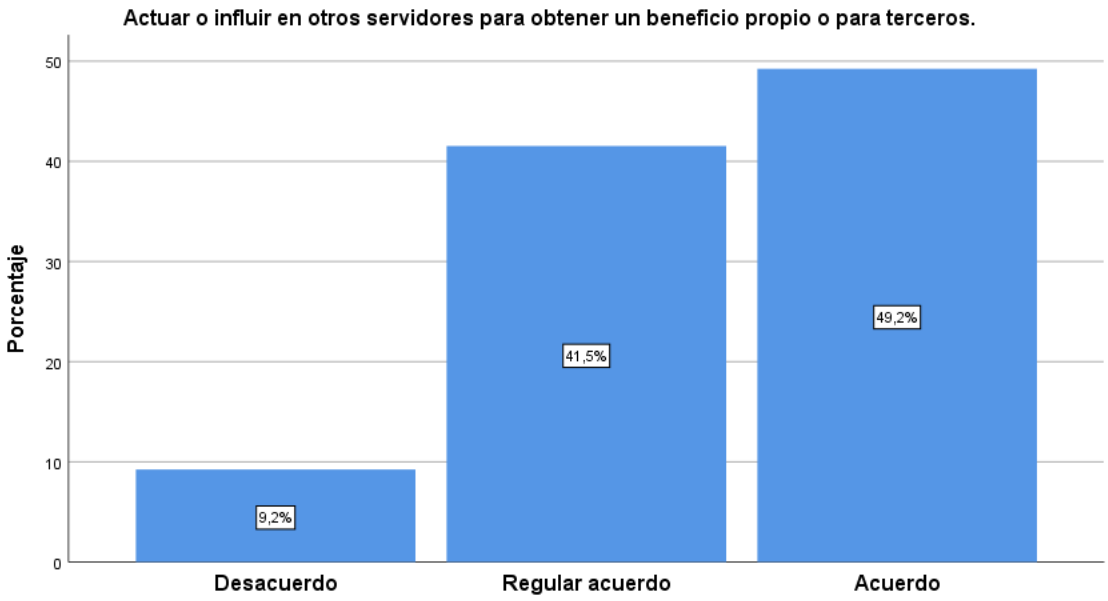


Figura 16. **Pregunta 16: Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o para terceros.**

Descripción: En cuanto a la pregunta 16 del cuestionario, del total de la muestra, 49.2% respondió que se encuentra en Acuerdo, 41.5% respondió Regular acuerdo y 9.2% respondió Desacuerdo, en la sede de estudio.

Tabla 17

Pregunta 17: La doble percepción de compensaciones económicas, salvo los casos de dietas y función docente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	4	6,2	6,2	6,2
	Regular acuerdo	26	40,0	40,0	46,2
	Acuerdo	35	53,8	53,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

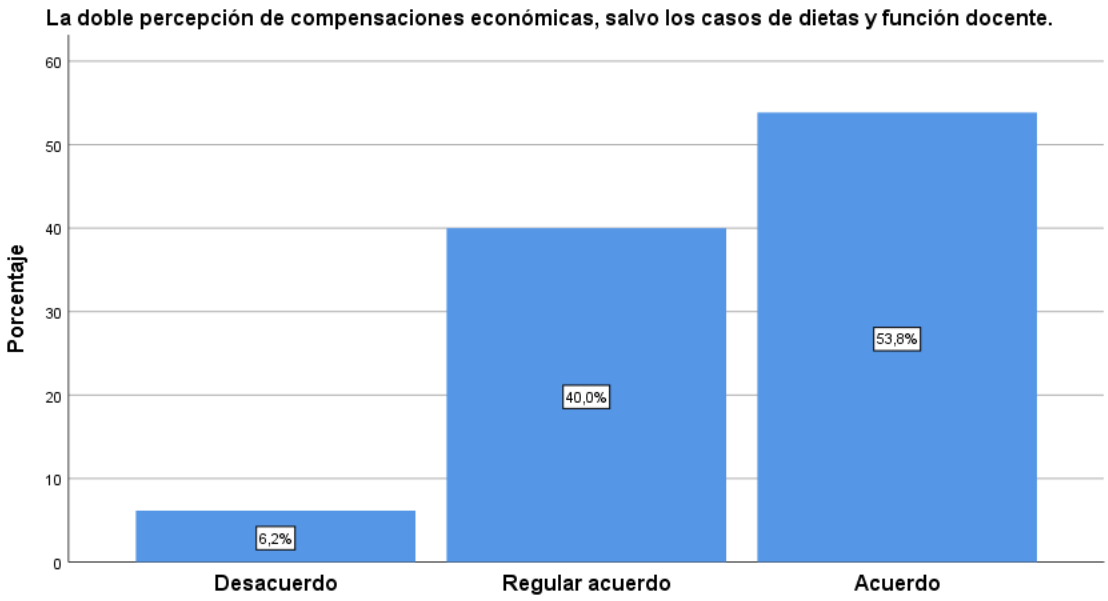


Figura 17. **Pregunta 17: La doble percepción de compensaciones económicas, salvo los casos de dietas y función docente.**

Descripción: En cuanto a la pregunta 17 del cuestionario, del total de la muestra, 53.8% respondió que se encuentra en Acuerdo, 40% respondió Regular acuerdo y 6.2% respondió Desacuerdo, en la sede de estudio.

Tabla 18
Pregunta 18: Las demás que señale la ley

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	4	6,2	6,2	6,2
	Regular acuerdo	26	40,0	40,0	46,2
	Acuerdo	35	53,8	53,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

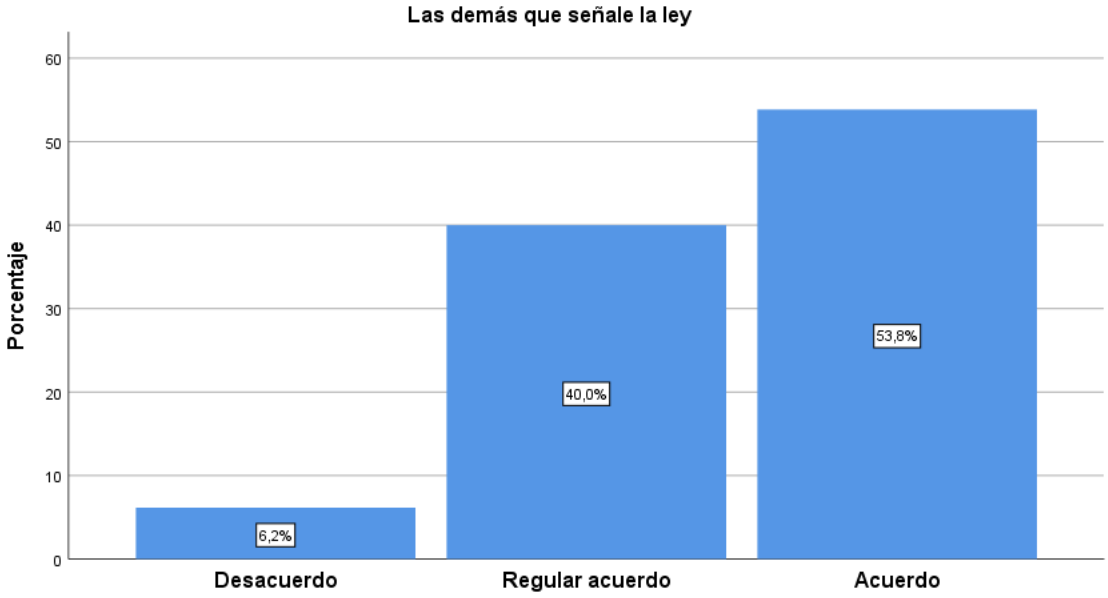


Figura 18. **Pregunta 18: Las demás que señale la ley**

Descripción: En cuanto a la pregunta 18 del cuestionario, del total de la muestra, 53.8% respondió que se encuentra en Acuerdo, 40% respondió Regular acuerdo y 6.2% respondió Desacuerdo, en la sede de estudio.

Tabla 19

Pregunta 19: Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	6	9,2	9,2	9,2
	Regular acuerdo	34	52,3	52,3	61,5
	Acuerdo	25	38,5	38,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

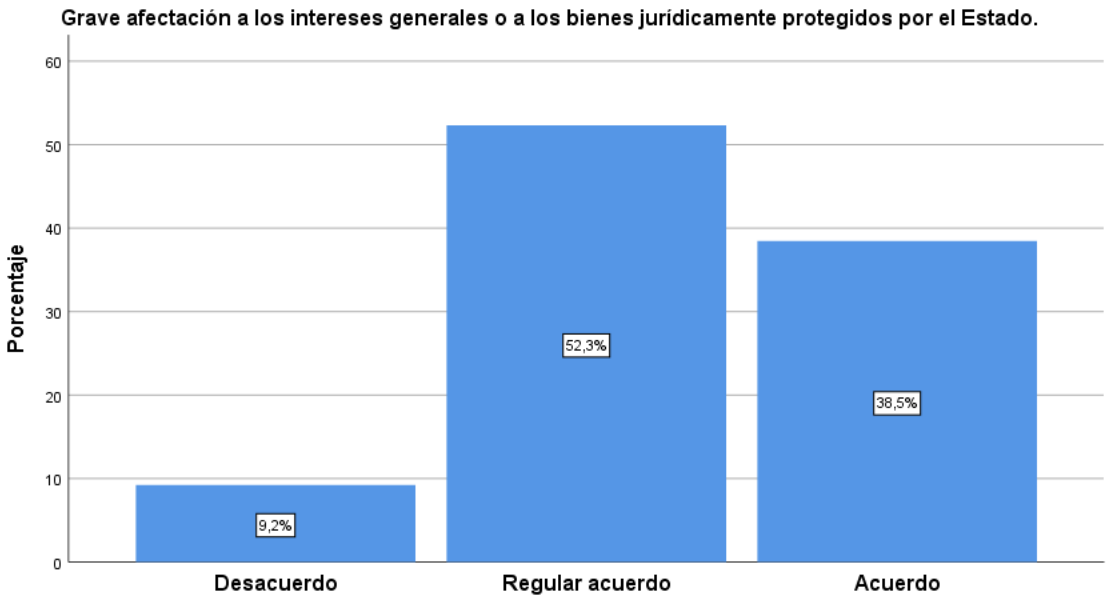


Figura 19. **Pregunta 19: Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.**

Descripción: En cuanto a la pregunta 19 del cuestionario, del total de la muestra, 52.3% respondió que se encuentra en Regular acuerdo, 38.5% respondió Acuerdo y 9.2% respondió Desacuerdo, en la sede de estudio.

Tabla 20

Pregunta 20: Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	6	9,2	9,2	9,2
	Regular acuerdo	23	35,4	35,4	44,6
	Acuerdo	36	55,4	55,4	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

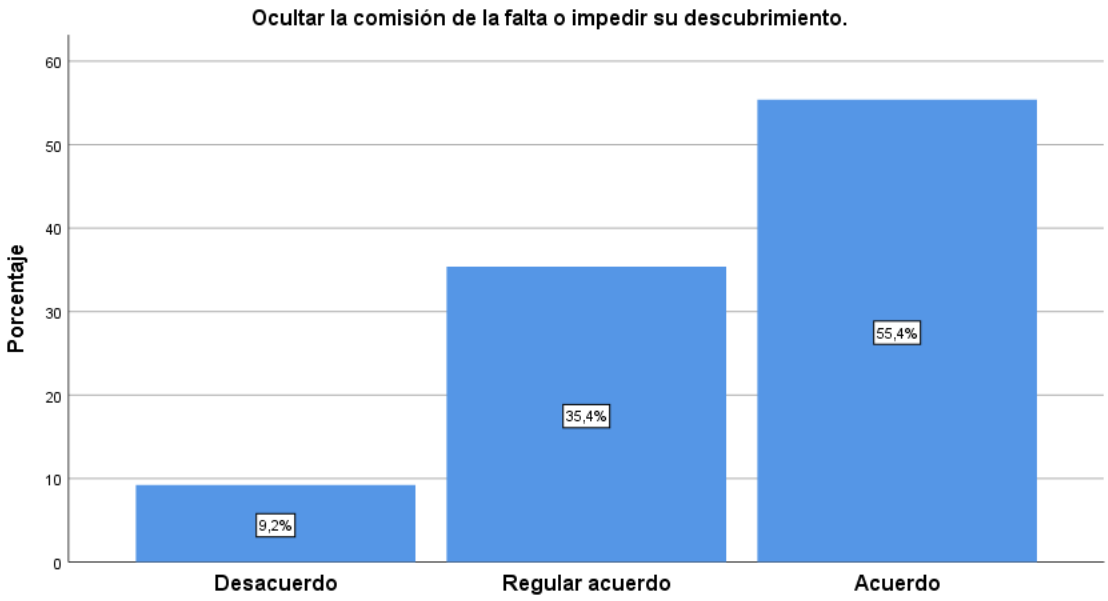


Figura 20. **Pregunta 20: Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.**

Descripción: En cuanto a la pregunta 20 del cuestionario, del total de la muestra, 55.4% respondió que se encuentra en Acuerdo, 35.4% respondió Regular acuerdo y 9.2% respondió Desacuerdo, en la sede de estudio.

Tabla 21

Pregunta 21: El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debida

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	5	7,7	7,7	7,7
	Regular acuerdo	34	52,3	52,3	60,0
	Acuerdo	26	40,0	40,0	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

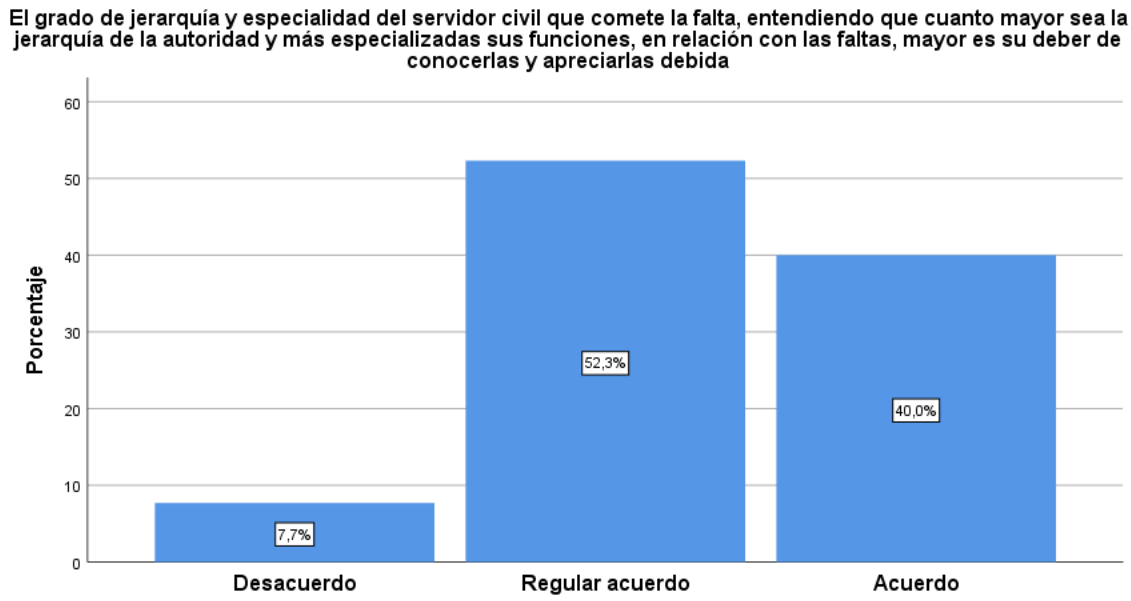


Figura 21. **Pregunta 21: El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debida**

Descripción: En cuanto a la pregunta 21 del cuestionario, del total de la muestra, 52.3% respondió que se encuentra en Regular acuerdo, 40% respondió Acuerdo y 7.7% respondió Desacuerdo, en la sede de estudio.

Tabla 22

Pregunta 22: Las circunstancias en que se comente la infracción.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	7	10,8	10,8	10,8
	Regular acuerdo	30	46,2	46,2	56,9
	Acuerdo	28	43,1	43,1	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

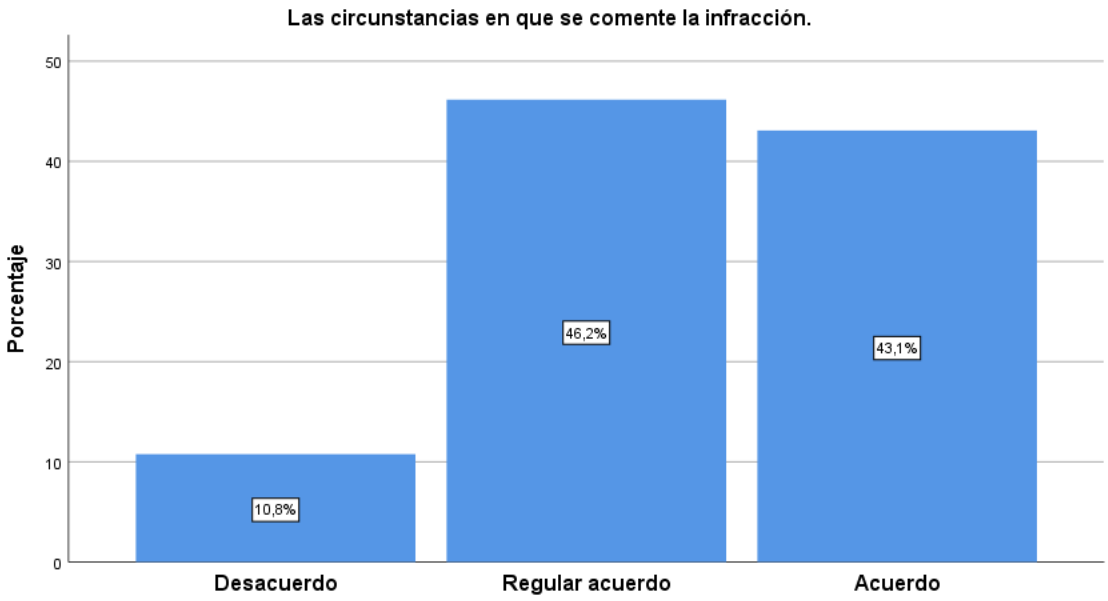


Figura 22. **Pregunta 22: Las circunstancias en que se comente la infracción.**

Descripción: En cuanto a la pregunta 22 del cuestionario, del total de la muestra, 46.2% respondió que se encuentra en Regular acuerdo, 43.1% respondió Acuerdo y 10.8% respondió Desacuerdo, en la sede de estudio.

Tabla 23

Pregunta 23: La concurrencia de varias faltas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	2	3,1	3,1	3,1
	Regular acuerdo	31	47,7	47,7	50,8
	Acuerdo	32	49,2	49,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

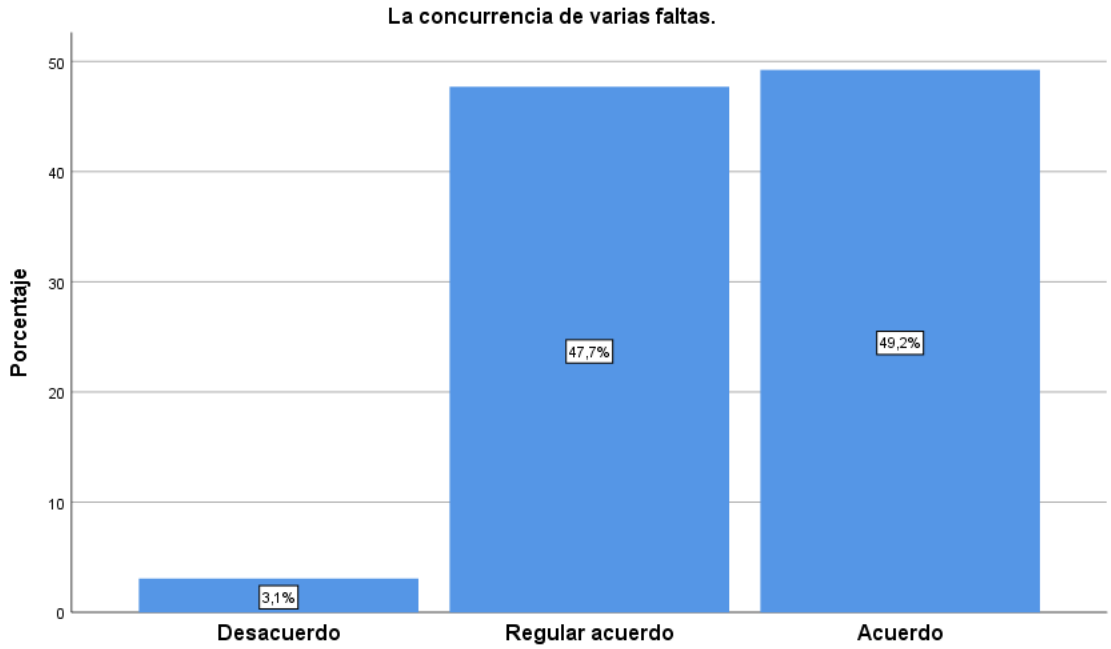


Figura 23. **Pregunta 23: La concurrencia de varias faltas.**

Descripción: En cuanto a la pregunta 23 del cuestionario, del total de la muestra, 49.2% respondió que se encuentra en Acuerdo, 47.7% respondió Regular acuerdo y 3.1% respondió Desacuerdo, en la sede de estudio.

Tabla 24

Pregunta 24: La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	3	4,6	4,6	4,6
	Regular acuerdo	28	43,1	43,1	47,7
	Acuerdo	34	52,3	52,3	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

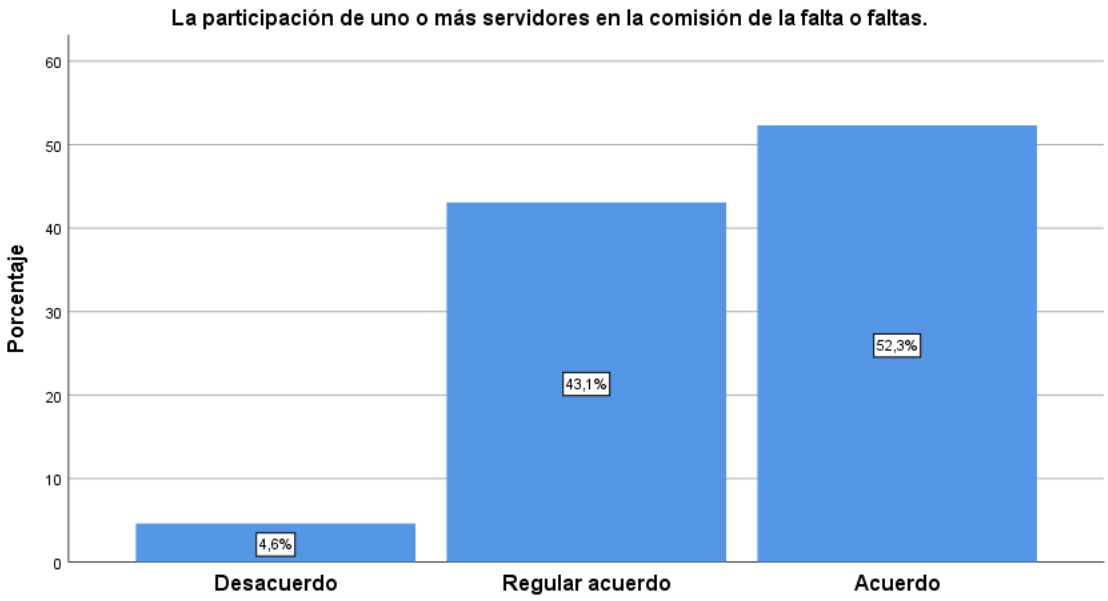


Figura 24. **Pregunta 24: La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.**

Descripción: En cuanto a la pregunta 24 del cuestionario, del total de la muestra, 52.3% respondió que se encuentra en Acuerdo, 43.1% respondió Regular acuerdo y 4.6% respondió Desacuerdo, en la sede de estudio.

Tabla 25

Pregunta 25: La reincidencia en la comisión de la falta.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	2	3,1	3,1	3,1
	Regular acuerdo	28	43,1	43,1	46,2
	Acuerdo	35	53,8	53,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

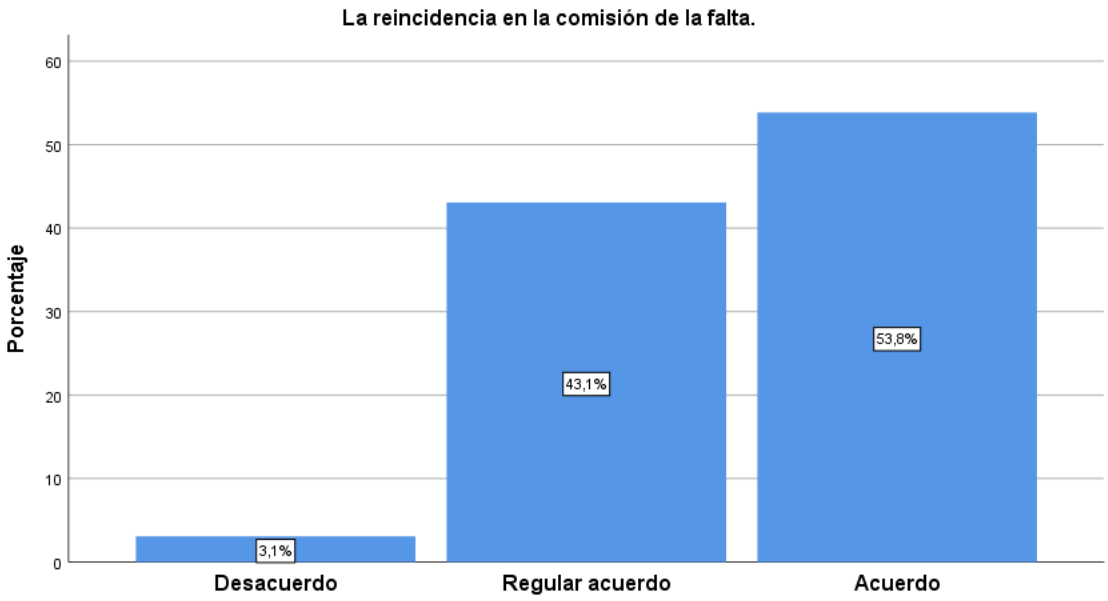


Figura 25. **Pregunta 25: La reincidencia en la comisión de la falta.**

Descripción: En cuanto a la pregunta 25 del cuestionario, del total de la muestra, 53.8% respondió que se encuentra en Acuerdo, 43.1% respondió Regular acuerdo y 3.1% respondió Desacuerdo, en la sede de estudio.

Tabla 26

Pregunta 26: La continuidad en la comisión de la falta.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	3	4,6	4,6	4,6
	Regular acuerdo	34	52,3	52,3	56,9
	Acuerdo	28	43,1	43,1	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

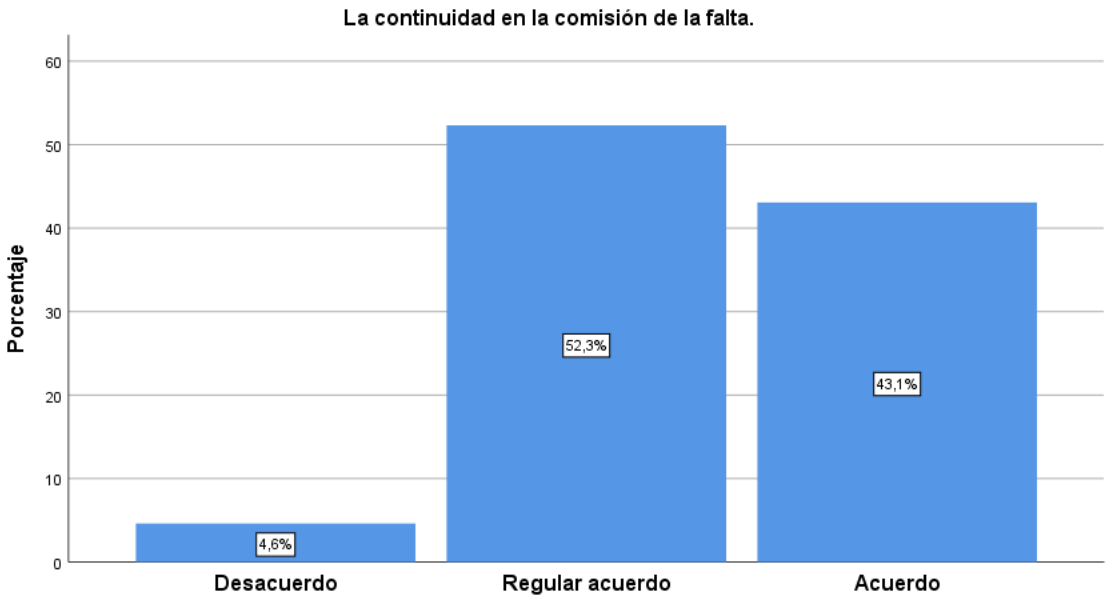


Figura 26. **Pregunta 26: La continuidad en la comisión de la falta.**

Descripción: En cuanto a la pregunta 26 del cuestionario, del total de la muestra, 52.3% respondió que se encuentra en Regular acuerdo, 43.1% respondió Acuerdo y 4.6% respondió Desacuerdo, en la sede de estudio.

Tabla 27

Pregunta 27: El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	10	15,4	15,4	15,4
	Regular acuerdo	30	46,2	46,2	61,5
	Acuerdo	25	38,5	38,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

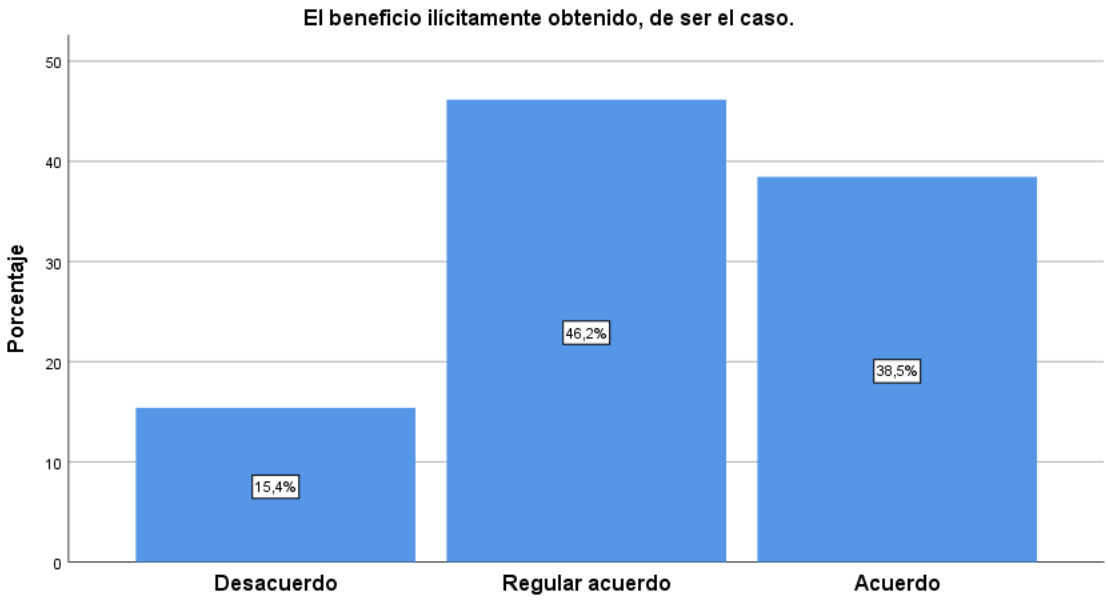


Figura 27. **Pregunta 27: El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.**

Descripción: En cuanto a la pregunta 27 del cuestionario, del total de la muestra, 46.2% respondió que se encuentra en Regular acuerdo, 38.5% respondió Acuerdo y 15.4% respondió Desacuerdo, en la sede de estudio.

Tabla 28
Pregunta 28: Amonestación verbal o escrita.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	4	6,2	6,2	6,2
	Regular acuerdo	29	44,6	44,6	50,8
	Acuerdo	32	49,2	49,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

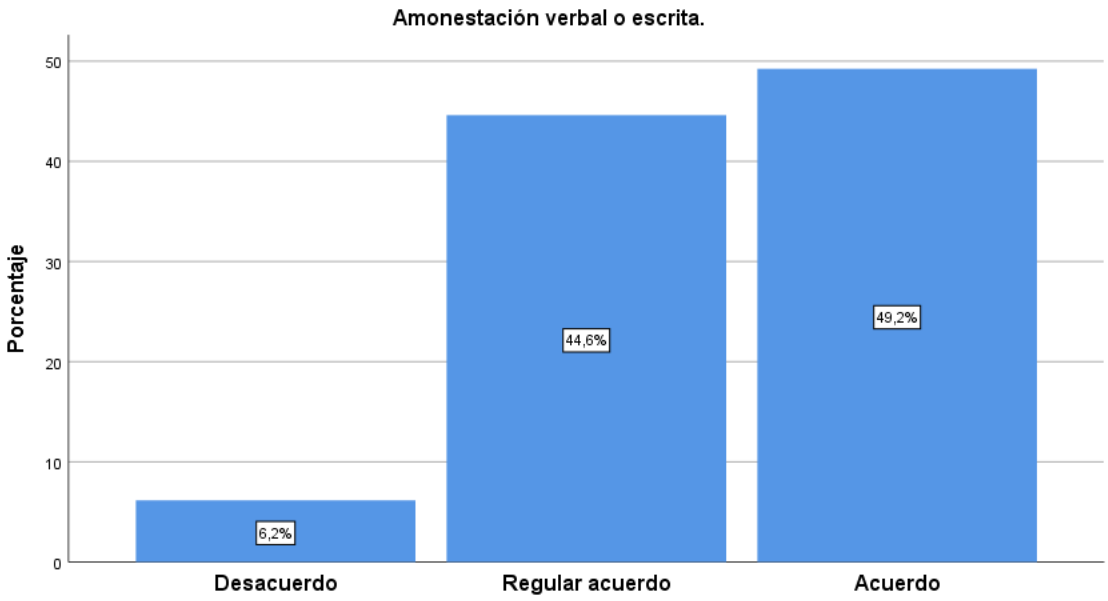


Figura 28. **Pregunta 28: Amonestación verbal o escrita.**

Descripción: En cuanto a la pregunta 28 del cuestionario, del total de la muestra, 49.2% respondió que se encuentra en Acuerdo, 44.6% respondió Regular acuerdo y 6.2% respondió Desacuerdo, en la sede de estudio.

Tabla 29

Pregunta 29: Suspensión sin goce de remuneración desde un día por doce meses.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	5	7,7	7,7	7,7
	Regular acuerdo	31	47,7	47,7	55,4
	Acuerdo	29	44,6	44,6	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

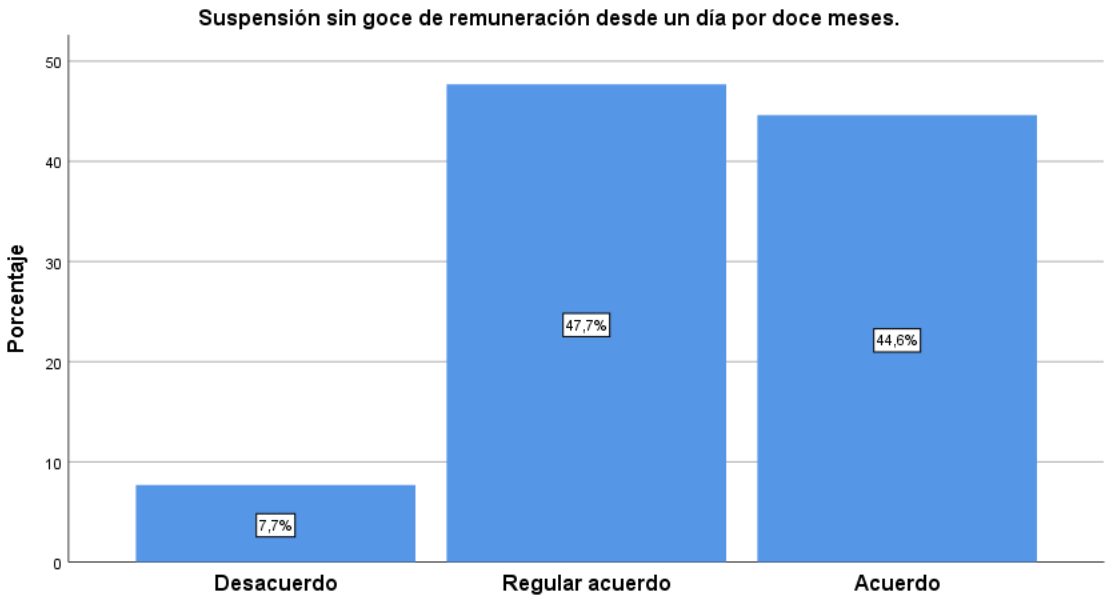


Figura 29. **Pregunta 29: Suspensión sin goce de remuneración desde un día por doce meses.**

Descripción: En cuanto a la pregunta 29 del cuestionario, del total de la muestra, 47.7% respondió que se encuentra en Regular acuerdo, 44.6% respondió Acuerdo y 7.7% respondió Desacuerdo, en la sede de estudio.

Tabla 30
Pregunta 30: Destitución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	4	6,2	6,2	6,2
	Regular acuerdo	29	44,6	44,6	50,8
	Acuerdo	32	49,2	49,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

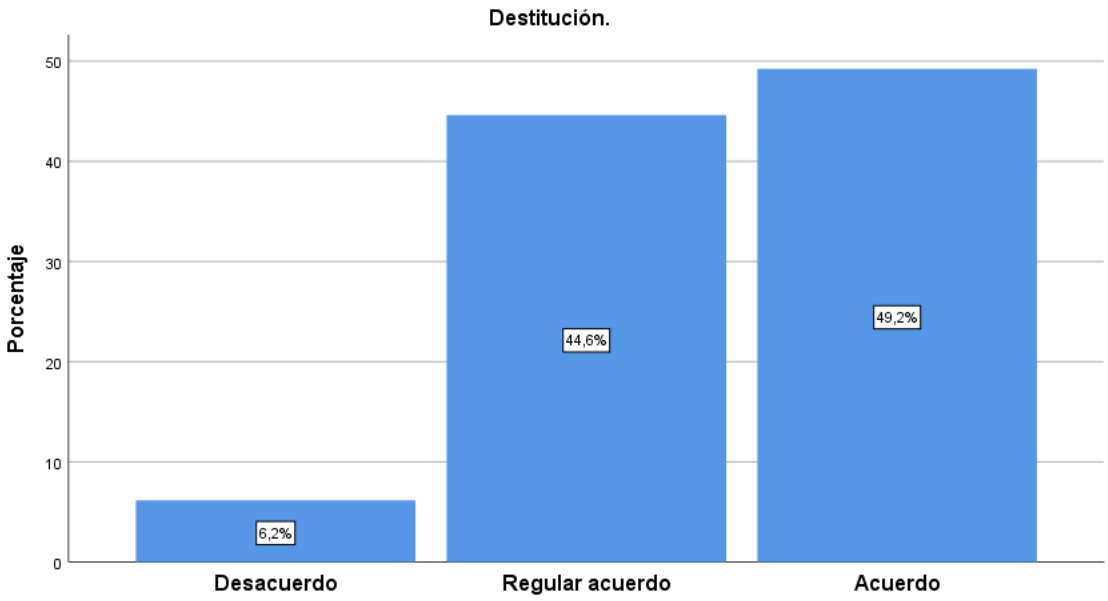


Figura 30. **Pregunta 30: Destitución.**

Descripción: En cuanto a la pregunta 30 del cuestionario, del total de la muestra, 49.2% respondió que se encuentra en Acuerdo, 44.6% respondió Regular acuerdo y 6.2% respondió Desacuerdo, en la sede de estudio

Tabla 31

Resultados por dimensiones y variable

Preguntas	OPCIONES DE RESPUESTA					
	Desacuerdo		Regular acuerdo		Acuerdo	
	Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje
Pregunta 1	2	3,1	36	55,4	27	41,5
Pregunta 2	4	6,2	33	50,8	28	43,1
Pregunta 3	6	9,2	26	40,0	33	50,8
Pregunta 4	2	3,1	27	41,5	36	55,4
Pregunta 5	4	6,2	34	52,3	27	41,5
Pregunta 6	6	9,2	26	40,0	33	50,8
Pregunta 7	2	3,1	28	43,1	35	53,8
Pregunta 8	2	3,1	31	47,7	32	49,2
Pregunta 9	8	12,3	36	55,4	21	32,3
Pregunta 10	8	12,3	31	47,7	26	40,0
Pregunta 11	2	3,1	30	46,2	33	50,8
Pregunta 12	5	7,7	31	47,7	29	44,6
Pregunta 13	3	4,6	32	49,2	30	46,2
Pregunta 14	6	9,2	24	36,9	35	53,8
Pregunta 15	4	6,2	31	47,7	30	46,2
Pregunta 16	6	9,2	27	41,5	32	49,2
Pregunta 17	4	6,2	26	40,0	35	53,8
Pregunta 18	4	6,2	26	40,0	35	53,8
Dimensión: Faltas disciplinarias	**78**	**6,7**	**535**	**45,7**	**557**	**47,6**
Pregunta 19	6	9,2	34	52,3	25	38,5
Pregunta 20	6	9,2	23	35,4	36	55,4
Pregunta 21	5	7,7	34	52,3	26	40,0
Pregunta 22	7	10,8	30	46,2	28	43,1

Pregunta 23	2	3,1	31	47,7	32	49,2
Pregunta 24	3	4,6	28	43,1	34	52,3
Pregunta 25	2	3,1	28	43,1	35	53,8
Pregunta 26	3	4,6	34	52,3	28	43,1
Pregunta 27	10	15,4	30	46,2	25	38,5
Pregunta 28	4	6,2	29	44,6	32	49,2
Pregunta 29	5	7,7	31	47,7	29	44,6
Pregunta 30	4	6,2	29	44,6	32	49,2
Dimensión: Evaluación de la sanción, faltas y régimen	**57**	**7,3**	**361**	**46,3**	**362**	**46,4**
Variable: Ley 30057: Sanciones	**135**	**6,9**	**896**	**45,9**	**919**	**47,1**

Con la finalidad de responder a los objetivos de la investigación de manera específica, se elaboró la tabla 31, que muestra que:

- En cuanto a la dimensión Faltas disciplinarias: 47.6% manifestó estar en Acuerdo, 45.7% en Regular acuerdo y 6.7% en Desacuerdo.
- En cuanto a la dimensión Evaluación de la sanción de faltas y régimen: 46.4% manifestó estar en Acuerdo, 46.3% en Regular acuerdo y 7.3% en Desacuerdo.
- En cuanto a la variable Ley 30057: Sanciones: 47.1% manifestó estar en Acuerdo, 45.9% en Regular acuerdo y 6.9% en Desacuerdo.

Tabla 32

Resultados por dimensiones y variable acerca de la percepción de abogados litigantes

	OPCIONES DE RESPUESTA					
	Desacuerdo		Regular acuerdo		Acuerdo	
Preguntas	Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje
Pregunta 1	0	0,0	0	0,0	20	100,0
Pregunta 2	0	0,0	0	0,0	20	100,0
Pregunta 3	0	0,0	0	0,0	20	100,0
Pregunta 4	0	0,0	0	0,0	20	100,0
Pregunta 5	0	0,0	0	0,0	20	100,0
Pregunta 6	0	0,0	0	0,0	20	100,0
Pregunta 7	0	0,0	0	0,0	20	100,0
Pregunta 8	0	0,0	0	0,0	20	100,0
Pregunta 9	0	0,0	0	0,0	20	100,0
Pregunta 10	0	0,0	0	0,0	20	100,0
Pregunta 11	0	0,0	0	0,0	20	100,0
Pregunta 12	0	0,0	14	70,0	6	30,0
Pregunta 13	0	0,0	0	0,0	20	100,0
Pregunta 14	0	0,0	0	0,0	20	100,0
Pregunta 15	0	0,0	0	0,0	20	100,0
Pregunta 16	0	0,0	16	80,0	4	20,0
Pregunta 17	16	80,0	4	20,0	0	0,0
Pregunta 18	0	0,0	0	0,0	20	100,0
Dimensión: Faltas disciplinarias	**16**	**4,4**	**34**	**9,4**	**310**	**86,1**

Pregunta 19	0	0,0	0	0,0	20	100,0
Pregunta 20	0	0,0	0	0,0	20	100,0
Pregunta 21	0	0,0	0	0,0	20	100,0
Pregunta 22	0	0,0	0	0,0	20	100,0
Pregunta 23	0	0,0	0	0,0	20	100,0
Pregunta 24	0	0,0	0	0,0	20	100,0
Pregunta 25	0	0,0	0	0,0	20	100,0
Pregunta 26	0	0,0	0	0,0	20	100,0
Pregunta 27	0	0,0	0	0,0	20	100,0
Pregunta 28	0	0,0	0	0,0	20	100,0
Pregunta 29	0	0,0	0	0,0	20	100,0
Pregunta 30	0	0,0	0	0,0	20	100,0
Dimensión: Evaluación de la sanción, faltas y régimen	**0**	**0,0**	**0**	**0,0**	**240**	**100,0**
Variable: Ley 30057: Sanciones	**16**	**2,7**	**34**	**5,7**	**550**	**91,7**

Con la finalidad de responder a los objetivos de la investigación de manera específica, se elaboró la tabla 32, que muestra que, acerca de la percepción de los abogados litigantes:

- En cuanto a la dimensión Faltas disciplinarias: 86.1% manifestó estar en Acuerdo, 9.4% en Regular acuerdo y 4.4% en Desacuerdo.
- En cuanto a la dimensión Evaluación de la sanción de faltas y régimen: 100% manifestó estar en Acuerdo.
- En cuanto a la variable Ley 30057: Sanciones: 91.7% manifestó estar en Acuerdo, 5.7% en Regular acuerdo y 2.7% en Desacuerdo.

CONCLUSIONES

Primero. Existe una percepción positiva de la Ley 30057: Sanciones en los trabajadores administrativos del Hospital Amazónico Yarinacocha, Ucayali, 2018, ya que, del total de la muestra, 47.1% manifestó estar en Acuerdo, 45.9% en Regular acuerdo y 6.9% en Desacuerdo; así también en la percepción de los abogados litigantes, ya que, 91.7% de la muestra de abogados manifestó estar en Acuerdo, 5.7% en Regular acuerdo y 2.7% en Desacuerdo (Tablas 31 y 32).

Segundo. Existe una percepción positiva de la Ley 30057: Sanciones en la dimensión faltas disciplinarias en los trabajadores administrativos del Hospital Amazónico Yarinacocha, Ucayali, 2018, ya que, del total de la muestra, 47.6% manifestó estar en Acuerdo, 45.7% en Regular acuerdo y 6.7% en Desacuerdo (Tabla 31).

Tercero. Existe una percepción positiva de la Ley 30057: Sanciones en la dimensión evaluación de la sanción de faltas y régimen en los trabajadores administrativos del Hospital Amazónico Yarinacocha, Ucayali, 2018, ya que, del total de la muestra, 46.4% manifestó estar en Acuerdo, 46.3% en Regular acuerdo y 7.3% en Desacuerdo (Tabla 31).

Cuarto. Existe una percepción positiva de la Ley 30057: Sanciones en la dimensión faltas disciplinarias en abogados litigantes, Ucayali,

2018, ya que, del total de la muestra, 86.1% manifestó estar en Acuerdo, 9.4% en Regular acuerdo y 4.4% en Desacuerdo (Tabla 32).

Quinto. Existe una percepción positiva de la Ley 30057: Sanciones en la dimensión evaluación de la sanción de faltas y régimen en abogados litigantes, Ucayali, 2018, ya que, del total de la muestra, 100% manifestó estar en Acuerdo (Tabla 32).

RECOMENDACIONES

- Adoptar a cabalidad e íntegramente la ley 30057, ya que, aun cuando se ha encontrado que existe una percepción positiva de esta por parte de los trabajadores de la sede de estudio, existe un gran porcentaje que no se encuentra en total acuerdo, se puede atribuir esto a la aplicación errónea o parcial de la ley.

- Informar al servidor público acerca de la política de premiación al mérito que ofrece la ley 30057 como de las sanciones implementadas en ella, sin embargo, hacer hincapié en que esta ley se debe concebir de modo que motive el desempeño mediante el primer aspecto mencionado.

- Mantener total precaución a la interpretación errónea de la ley 30057, ya que esto puede perjudicar el clima laboral en la entidad y en consecuencia el desempeño laboral de los servidores públicos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bardález, D. (2018). *La Ley 30057 SERVIR-Capítulo Sanciones y clima laboral en la percepción de los trabajadores administrativos del Seguro Social de Salud-EsSALUD, Ucayali, 2018*. Tesis. Trujillo: Universidad César Vallejo.

Bendezú, O. (2017). *Procedimiento administrativo disciplinario y motivación laboral de los directores de las instituciones educativas, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017*. Tesis. Trujillo: Universidad César Vallejo.

Bustamante, K. (2016). *La reforma del servicio civil: La infracción administrativa laboral-Un avance en el procedimiento administrativo disciplinario y sancionador en la administración pública*. Tesis. Arequipa: Universidad San Agustín.

Cánepa, C. y Ocampos, F. (2017). *Ley del servicio civil y la motivación laboral en el Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes, 2016*. Tesis. Tumbes: Universidad Nacional de Tumbes.

Centeno, R. (2015). Grecia sin salida y España, ¿cuándo?. En *El confidencial*. Disponible en http://blogs.elconfidencial.com/

Centro de estudios constitucionales (2015). *Compendio normativo.* Lima: Tribunal constitucional.

Chiroque, S. (2005). *Diseño, análisis y elaboración de instrumentos de recolección de datos en investigación*. Lima: Universidad Peruana Unión.

El Peruano (s.f.). Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM-Reglamento de la Ley del servicio civil. Recuperado el 23 de mayo de 2018. Disponible en: *storage.servir.gob.pe/archivo/Aprueban_Reglamento_General_de_la_Ley_30057.pdf*

El Peruano (s.f.). Ley Nº 30057-Ley del servicio civil. Recuperado el 23 de mayo de 2018. Disponible en: storage.servir.gob.pe/servicio-civil/Ley%2030057.pdf

Espinoza, F. (2013). Tesis de maestría. *La infracción administrativa laboral*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Disponible en: departamento.pucp.edu.pe/derecho/wp-content

Gonzales, M. y Rodríguez, N. (2017). *El Ius Puniendi del Estado sobre empleados públicos, el régimen sancionador de la Contraloría General de la República versus el régimen disciplinario de la Ley Servir*. Tesis. Arequipa: Universidad San Agustín.

Ley Nº 27444-Ley de procedimientos administrativos (s.f.). Recuperado el 23 de mayo de 2018. Disponible en: www.apam-peru.com/normas/NORMAS%20LABORALES%20PDF/LEY27444.pdf

Llerena, B. (2016). *Ley de servicio civil y sus implicancias sociales en el Perú. Arequipa, 2015*. Tesis. Arequipa: Universidad Católica Santa María.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.

Martínez, R. y Rodríguez, O. (2011). *Caracterización del clima organizacional en instituciones de educación infantil privadas y públicas*. Tesis de maestría. Bogotá-Colombia: Universidad de la Sabana.

Municipalidad Distrital de Independencia (2015). Ordenanza Nº 331-2015-MDI https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/reglamento-de-aplicacion-de-sanciones-administrativas-rasa-ordenanza-no-331-2015-mdi-1339794-1

Navarro, F. (2018). *Derecho administrativo sancionador en México: la distinción del estado regulador vs. Policía*. Tesis. México: ITESO.

Oliva, C. (2016). La ética en la función pública. En *La República*, 28 de marzo. Recuperado el 23 de junio de 2018. Disponible en: https://larepublica.pe/sociedad/927742

Ortega, A. (2016). *Ejercicio de la función pública desde la perspectiva constitucional y las innovaciones de la ley 30057 o del servicio civil*. Tesis. Lima: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

Pezo, V. (2017). *Nivel de eficiencia de la implementación de la ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores del INPE-Tarapoto, 2016*. Tesis. Tarapoto: Universidad César Vallejo.

Salvador, J. (2015). *Infracciones y sanciones administrativas en materia laboral en la legislación ecuatoriana*. Tesis. Ecuador: Universidad San Francisco de Quito.

Santiago, D. (2017). La importancia de la aplicación de sanciones administrativas y económicas a servidores públicos de mayor jerarquía. En *Hechos y derechos*, Número 41. Recuperado el 23 de junio de 2018. Disponible en: https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php

Soto, P. (2016). Sanciones administrativas como medidas de cumplimiento del Derecho: un enfoque funcional y responsivo aplicado al régimen sancionatorio ambiental. En *Revista Ius et Praxis*, Año 22, Nº 2, pp. 189-226. Recuperado el 23 de septiembre de 2018. Disponible en https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718...

Terrones, R. (2017). *Observancia del principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la ley SERVIR, en la Municipalidad Provincial de Cajamarca*. Tesis. Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.

Torres, V. (2016). *La implementación de la Ley SERVIR durante el periodo 2013-2016: un análisis de los factores que explican los avances en el proceso de tránsito de los ministerios*. Tesis. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

ANEXOS

Anexo 1. Instrumentos de recolección de datos

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

CUESTIONARIO: Ley 30057: Sanciones

Estimado trabajador: Este cuestionario pretende recoger tu percepción acerca del capítulo de sanciones de la Ley 30057-SERVIR. Es anónimo, por lo que te pedimos honestidad. Escribe una equis (X) debajo de la alternativa que consideres apropiada. Muchas gracias.

Reactivos		Acuerdo	Regular acuerdo	Desacuerdo
	Faltas disciplinarias: puedes ser sancionado por: …			
1	El incumplimiento de las normas establecidas en la presente ley y su reglamento.			
2	La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores.			
3	El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de la palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.			
4	La negligencia en el desempeño de las funciones.			
5	El impedir el funcionamiento del servicio público.			
6	La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros.			
7	La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes.			
8	El abuso de autoridad, la prevaricación o el uso de la función con fines de lucro.			
9	El causar deliberadamente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de ésta.			
10	La ausencia injustificada por más de tres días consecutivos o por más de cinco días no consecutivos en un periodo de treinta días calendario, o más de quince días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días calendario.			
11	El hostigamiento sexual cometido por alguien quien ejerza autoridad sobre el servidor civil así como el cometido por un servicio civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública.			
12	Realizar actividades de proselitismo político durante la jornada de trabajo, o a través del uso de sus funciones o de recursos de la entidad pública.			
13	Discriminación por razón de origen de raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica.			
14	El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.			
15	La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil.			
16	Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o para terceros.			
17	La doble percepción de compensaciones económicas, salvo los casos de dietas y función docente.			
18	Las demás que señale la ley			
	Evaluación de la sanción de faltas y régimen: Para la sanción se evaluará			
19	Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.			
20	Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.			

21	El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.			
22	Las circunstancias en que se comente la infracción.			
23	La concurrencia de varias faltas.			
24	La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.			
25	La reincidencia en la comisión de la falta.			
26	La continuidad en la comisión de la falta.			
27	El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.			
28	Amonestación verbal o escrita.			
29	Suspensión sin goce de remuneración desde un día por doce meses.			
30	Destitución.			

Anexo 2. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
General ¿Cuál es la percepción de la Ley 30057: Sanciones en los trabajadores administrativos del Hospital Amazónico Yarinacocha, Ucayali, 2018? **Específicos** ¿Cuál es la percepción de la Ley 30057: Sanciones en la dimensión faltas disciplinarias en los trabajadores administrativos del Hospital Amazónico Yarinacocha, Ucayali, 2018? ¿Cuál es la percepción de la Ley 30057: Sanciones en la dimensión evaluación de la sanción de faltas y régimen en los trabajadores administrativos del Hospital Amazónico Yarinacocha, Ucayali, 2018?	**General** Determinar cuál es la percepción de la Ley 30057: Sanciones en los trabajadores administrativos del Hospital Amazónico Yarinacocha, Ucayali, 2018. **Específicos** Determinar cuál es la percepción de la Ley 30057: Sanciones en la dimensión faltas disciplinarias en los trabajadores administrativos del Hospital Amazónico Yarinacocha, Ucayali, 2018. Determinar cuál es la la percepción de la Ley 30057: Sanciones en la dimensión Evaluación de la sanción de faltas y régimen en los trabajadores administrativos del Hospital Amazónico Yarinacocha, Ucayali, 2018. Determinar la percepción de la Ley 30057:	**General** Existe una percepción negativa de la Ley 30057: Sanciones en los trabajadores administrativos del Hospital Amazónico Yarinacocha, Ucayali, 2018. **Específicas** Existe una percepción negativa de la Ley 30057: Sanciones en la dimensión faltas disciplinarias en los trabajadores administrativos del Hospital Amazónico Yarinacocha, Ucayali, 2018. Existe una percepción negativa de la Ley 30057: Sanciones en la dimensión evaluación de la sanción de faltas y régimen en los trabajadores administrativos del Hospital Amazónico Yarinacocha, Ucayali, 2018. Existe una percepción positiva de la Ley 30057:	**Variable 1** Ley SERVIR-Capítulo Sanciones	Faltas disciplinarias Evaluación de la sanción de faltas y régimen	**Diseño:** Descriptivo **Población y muestra** Población: 78 trabajadores administrativos y 48 abogados Muestra: 65 trabajadores administrativos y 20 abogados **Técnica e instrumento:** Encuesta: Cuestionario **Procesamiento de datos:** Base de datos Tablas de distribución de frecuencias unidimensionales

¿Cuál es la percepción de la Ley 30057: Sanciones en la dimensión faltas disciplinarias de abogados litigantes, Ucayali, 2018? ¿Cuál es la percepción de la Ley 30057: Sanciones en la dimensión evaluación de la sanción de faltas y régimen en abogados litigantes, Ucayali, 2018?	Sanciones en la dimensión faltas disciplinarias de abogados litigantes, Ucayali, 2018. Determinar la percepción de la Ley 30057: Sanciones en la dimensión evaluación de la sanción de faltas y régimen en abogados litigantes, Ucayali, 2018.	Sanciones en la dimensión faltas disciplinarias en abogados litigantes, Ucayali, 2018. Existe una percepción positiva de la Ley 30057: Sanciones en la dimensión evaluación de la sanción de faltas y régimen en abogados litigantes, Ucayali, 2018.			

Anexo 3. Base de datos

Datos: Trabajadores administrativos

	FALTAS DISCIPLINARIAS																		EVALUACIÓN DE LA SANCIÓN, FALTAS Y RÉGIMEN											
Nº	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**	**24**	**25**	**26**	**27**	**28**	**29**	**30**
1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	1	3	2	2	3	2	2	3	2	2	1
2	2	2	1	2	3	2	2	3	1	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3
3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	2	3	1	3	3	2	3	3	2	1	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2
4	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	1	2	3	3	2	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2
5	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	1	2	3	3	3	2	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3
6	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2
7	2	2	2	3	1	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	1	2	3	3	3	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3
8	2	3	3	2	1	2	3	3	2	3	2	2	3	1	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3
9	1	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3
10	2	2	3	2	1	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	1	3	2	2	3	3	3	2	3	2
11	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2
12	3	3	3	2	2	3	1	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	1	2	2	2
13	2	3	3	3	2	3	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	1	3	2	3
14	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2
15	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	2	3	3
16	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	2	3	3	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3
17	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	2	3	1	3	3	2	2	2	3	2	3
18	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	1	3	2	2
19	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	3
20	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	1	2	3	3	2	1	2	3	3	1	3	2	3	2
21	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3
22	1	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	1	3	2	3	3	3	2
23	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3
24	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3
25	3	2	3	3	2	1	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	1	3	2	1	3	3	2	2	3	1	3	3
26	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	3
27	2	3	2	3	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3
28	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	1	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2
29	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
30	2	2	3	2	3	3	3	2	1	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3
31	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	2	2
32	2	3	3	2	2	1	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2
33	3	3	3	3	2	2	2	3	1	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1
34	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	1	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2
35	3	1	3	3	2	2	2	1	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3
36	2	1	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2
37	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	1	2	3	2	3	3	2	3	1	2	2	2	2	1	3	3	2

38	2	1	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3
39	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	1
40	2	2	3	1	3	3	3	2	3	1	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	3	3	2	2	3	2	2
41	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3
42	3	3	2	3	3	1	2	3	3	2	1	2	3	2	2	2	3	1	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2
43	3	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	1	3	2	2	3	2	2	2	2
44	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	1	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	1	3
45	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	2	3	2	2	3	1	3	2	3	2	3	3	3	2	3
46	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1	3	3
47	3	2	1	3	2	1	3	2	2	3	2	3	3	1	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	1
48	2	1	2	3	3	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3
49	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	1	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3
50	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	3	1	3	3	3	3	3	1	3
51	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	1	2	3	3	2	1	3	3	3	2	1	2	3	3	2	3
52	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	3	2	1	3	2	2	1	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2
53	3	2	1	3	3	2	3	2	2	1	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	1	2	3
54	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	1	3	3	3	2	3	2
55	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	3	1	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3
56	2	3	2	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	1	2	2	2
57	3	2	3	2	2	1	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	1	2	2	2	2	3	2	1	3	1	3
58	2	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	3	3	2	2	1	2	3	2	1	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2
59	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	3	2	2
60	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2
61	3	3	2	3	2	2	3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	3	3	2
62	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	2	3
63	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	1	2
64	2	2	1	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	3	2	1	3
65	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2

Datos: Abogados litigantes

	FALTAS DISCIPLINARIAS																		EVALUACIÓN DE LA SANCIÓN, FALTAS Y RÉGIMEN											
Nº	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**	**24**	**25**	**26**	**27**	**28**	**29**	**30**
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Anexo 4. Evidencias fotográficas











