UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

LA CONDUCTA DEL EMPLEADO PÚBLICO Y EL DERECHO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA AÑO 2020

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

BACH. MARGARITA GABY SEVILLANO PANDURO

Pucallpa, Perú

2023

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ACTA DE EXAMEN DE GRADO PARA OPTAR EL TITULO DE ABOGADO

En la ciudad de Pucallpa, Siendo las 11:00 am del día miércoles 26 de octubre del año 2022, en el auditorio de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Ucayali, cito en el Pabellón I Segundo Piso, se dio inicio al EXAMEN DE GRADO , correspondiente a la sustentación de la tesis **"LA CONDUCTA DEL EMPLEADO PÚBLICO Y EL DERECHO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA AÑO 2020"**, presentada por la Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas: **MARGARITA GABY SEVILLANO PANDURO.**
En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos, el Secretario Académico de la Facultad procedió a presentar a los Miembros del Jurado integrados por los docentes: **DR. LIZANDRO LEVEAU PEZO** (Presidente), **DR. EDGAR GUIZADO MOSCOSO** (Miembro) y **Dr. JOEL ORLANDO SANTILLAN TUESTA** (Miembro), designados con Memorando Múltiple Nº 377/ 2022-UNU/FDyCP/GyT de fecha 19 de Octubre del 2022; luego del cual el señor presidente instó al Secretario Académico a presentar a la bachiller examinada.

Acto seguido el Presidente del Jurado invitó a la bachiller a iniciar su exposición, su informe final de tesis; a cuyo término los miembros del jurado las formularon las preguntas y objeciones respectivas, las mismas que fue absuelta de forma SATISFACTORIA por la ponente.

Continuando con el desarrollo de la sustentación y de conformidad con el Reglamento de Grados y Títulos, el presidente invitó a la bachiller examinada y al público asistente a abandonar la Sala para su correspondiente deliberación en forma reservada.

Seguidamente el Jurado emitió la calificación general, de cuyo resultado se establece que la bachiller: **MARGARITA GABY SEVILLANO PANDURO,** fue **APROBADA POR MAYORIA.**

Reiniciando el acto Público se dio lectura a la presente Acta que los miembros del Jurado la suscribieron en señal de conformidad.
Realizando el juramento de honor y las felicitaciones de los miembros del jurado, el presidente dio por concluido el acto de sustentación siendo a las 12:00m del mismo día, de lo que doy fe.

Dr. LIZANDRO LEVEAU PEZO
Presidente

Dr. EDGAR GUIZADO MOSCOSO
Miembro

Dr. JOEL ORLANDO SANTILLAN TUESTA
Miembro

Dr. EUDOSIO PAUCAR ROJAS.
Secretario Académico

ACTA DE APROBACIÓN

La presente tesis fue aprobada por los miembros del Jurado Evaluador de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Ucayali como requisito para optar el Título Profesional de Abogado.

Dr. Lizandro Leveau Pezo
Presidente

Dr. Edgar Guizado Moscoso
Miembro

Dr. Joel Orlando Santillan Tuesta
Miembro

Dr. Jesús Alcibiades Morote Mescua
Asesor

Bach. Margarita Gaby Sevillano Panduro
Tesista

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

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

Nº V/0395-2022

La **Dirección de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el Informe final de tesis, **titulado:**

"LA CONDUCTA DEL EMPLEADO PÚBLICO Y EL DERECHO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA AÑO 2020".

Autor(es)	:	**SEVILLANO PANDURO, MARGARITA GABY**
Facultad	:	DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Escuela	:	DERECHO
Asesor(a)	:	Dr. MOROTE MESCUA, JESÚS ALCIBIADES

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 se sella la presente constancia.

FECHA 08/07/2022

Mg. JOSE MANUEL CARDENAS BERNAOLA
Director de Produccion Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

UByP - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Margarita Gaby Sevillano Panduro
Autor de la TESIS titulada:
"La Conducta del empleado público y el Derecho Administrativo Sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha año 2020"

Sustentada el año: 2022.
Con la asesoría de: Dr. Jesús Alcibiades Morote Mescua.
En la Facultad de: Derecho y Ciencias Políticas.
Carrera Profesional de: Derecho.

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL [X] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes 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 formato 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, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 27 / 10 / 2022.

Email: margaritasevillano98@Gmail.com Firma:

Teléfono: 912 081 574. DNI: 74649522.

DEDICATORIA

En primera instancia a Dios por brindarme vida y salud.

A mis padres por brindarme su amor, por creer en mí y ser partícipe de todos mis logros.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Ucayali, por entregarnos las facilidades necesarias para obtener una enseñanza de calidad, por cada una de las exigencias para lograr y culminar esta investigación, puesto que con ella nos permitirá desenvolvernos de manera competente en el mundo laboral.

A todos los docentes, quienes nos han colmado de sabiduría y transmitido conocimiento.

A nuestras familias, por el apoyo brindado durante todos estos años.

A nuestro asesor, por orientarme día a día durante esta investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA vi
AGRADECIMIENTO vii
INDICE DE CONTENIDO vii
INDICE DE TABLA x
RESUMEN xi
ABSTRACT xiii
INTRODUCCIÓN xiv
CAPÍTULO I 1
EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN 1
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 2
1.2.1. PROBLEMA GENERAL 2
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS 2
1.3. FORMULACIÓN DE OBJETIVOS 3
1.3.1. OBJETIVO GENERAL 3
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 3
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN 4
1.5. DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO 5
1.6. VIABILIDAD DEL ESTUDIO 5
CAPÍTULO II 7
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL 7
2.1. ANTECEDENTES JURÍDICOS DEL PROBLEMA 7
2.2. BASES TEÓRICAS 24
2.2.1. LA FUNCIÓN PÚBLICA 24
2.2.1.1. PERSONAL ADSCRITO A LA FUNCIÓN PÚBLICA 25
2.2.1.2. FUNCIONARIO PÚBLICO 26
2.2.1.3. SERVIDOR PÚBLICO 27
2.2.1.4. NATURALEZA DEL VÍNCULO DEL SERVICIO PÚBLICO 30
2.2.1.5. TEORÍA DEL CONTRATO DEL DERECHO PÚBLICO 30
2.2.1.6. TEORÍA DEL CONTRATO DE TRABAJO 31
2.2.1.7. TEORÍA ESTATUTARIA 31
2.2.1.8. LA ÉTICA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA 33
2.2.1.9. PERSPECTIVA JURÍDICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA EN EL PERÚ 42

2.2.1.10. DERECHO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS 45
2.2.2. EL ACTO ADMINISTRATIVO 46
2.2.2.1. EFECTOS DEL ACTO ADMINISTRATIVO 47
2.2.2.2. EFICACIA DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS 50
2.2.2.3. OBLIGACIONES, PROHIBICIONES Y DERECHOS ADMINISTRATIVOS 52
2.2.2.4. SANCIONES ADMINISTRATIVAS 53
2.2.2.5. RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA 54
2.2.2.6. RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DE FUNCIONARIOS Y SERVIDORES PÚBLICOS 55
2.2.2.7. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR O DISCIPLINARIO, SEGÚN LA LEY Nº 27444 57
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS 59
2.4. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS 60
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL 60
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 61
2.5. VARIABLES 61
2.5.1. IDENTIFICACIÓN DE LAS VARIABLES 61
2.5.2. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 62
CAPÍTULO III 63
METODOLOGÍA 63
3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN 63
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA 64
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS 64
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN 64
CAPÍTULO IV 65
RESULTADOS Y DISCUSIÓN 65
4.1. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS 65
4.2. DISCUSIÓN 81
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 84
- **CONCLUSIONES** 84

RECOMENDACIONES 86
REFEERENCIA BIBLIOGRAFICA 87
ANEXOS 88

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Principios y deberes 65
Tabla 2: Prohibiciones 66
Tabla 3: Disponibilidad para el trabajo 68
Tabla 4: Compromiso institucional 69
Tabla 5: Conducta del empleado público 70
Tabla 6: Relevancia de las infracciones 71
Tabla 7: Concurrencia del dolo 72
Tabla 8: Reglamentos de la entidad 73
Tabla 9: Sanciones 74
Tabla 10: Derecho administrativo sancionador 75
Tabla 11: Nivel de correlación entre la Conducta del empleado público y el Derecho administrativo sancionador 76
Tabla 12: Nivel de correlación entre los Principios y Deberes del empleado público y el Derecho administrativo sancionador 77
Tabla 13: Nivel de correlación entre las Prohibiciones del empleado público y el Derecho administrativo sancionador 78
Tabla 14: Nivel de correlación entre la disponibilidad para el trabajo del empleado público y el Derecho administrativo sancionador 79
Tabla 15: Nivel de correlación entre el compromiso institucional y el derecho administrativo sancionador 80

INDICE DE FIGURA

Figura 1 Esquema del diseño de investigación. 63
Figura 2 Principios y deberes 66
Figura 3 Prohibiciones 67
Figura 4: Disponibilidad para el trabajo 68
Figura 5: Compromiso institucional 69
Figura 6: Conducta del empleado público 70
Figura 7: Relevancia de las infracciones 71
Figura 8: Concurrencia del dolo 72
Figura 9: Reglamentos de la entidad 73
Figura 10: Sanciones 74
Figura 11: Derecho administrativo sancionador 75

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, se centró principalmente en obtener la relación existente entre la Conducta del empleado público y el Derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020. El tipo de investigación fue no experimental con su diseño descriptivo correlacional.

La investigación presentó como problema, ¿Cuál es la relación entre la Conducta del empleado público y el Derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020?, planteándose como hipótesis que Existe alguna relación directa entre la Conducta del empleado público y el Derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020, de manera que se dé a conocer y resolver una diversidad de casos sobre impugnación a las sanciones administrativas aplicadas por la Administración Pública, entre ellas la Municipalidad distrital de Yarinacocha, los métodos empleados fueron según su finalidad una investigación básica y según su profundidad una investigación descriptiva correlacional, para la recolección de datos empleamos la técnica de la encuesta, luego de eso se procedió al conteo y el análisis respectivo.

Así mismo, los tratamientos de los datos se realizaron empleando el SPSS y Excel organizándose en cuadros y gráficos estadísticos, en donde la prueba de hipótesis de Rho de Spearman obtuvo p-valores menores de 0.813, obteniendo la aceptación de todas las hipótesis de esta investigación y teniendo como conclusión que existe alguna relación directa entre la conducta del empleado

público y el Derecho Administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020.

Palabras clave: Sanciones, Empleados públicos, derecho administrativo

ABSTRACT

The present research work focused mainly on obtaining the relationship between the Behavior of the public employee and the sanctioning administrative law in the district municipality of Yarinacocha, 2020. The type of research was non-experimental with its descriptive correlational design.

The investigation presented as a problem, What is the relationship between the Conduct of the public employee and the sanctioning Administrative Law in the district municipality of Yarinacocha, 2020?, posing as a hypothesis that there is some direct relationship between the Conduct of the public employee and Administrative Law sanctioning in the district municipality of Yarinacocha, 2020, so that a variety of cases about challenging the administrative sanctions applied by the Public Administration, including the district Municipality of Yarinacocha, are disclosed and resolved, the methods used were according to their purpose a basic investigation and according to its depth a descriptive correlational investigation, for the data collection we used the survey technique, after that we proceeded to the count and the respective analysis.

Likewise, the data treatments were carried out using SPSS and Excel, organized in tables and statistical graphs, where the Spearman's Rho hypothesis test obtained p-values less than 0.813, to translate the orationsobtaining the acceptance of all the hypotheses of this investigation and having as conclusion that there exists some direct relationship between the conduct of the public employee and the administrative law of sanction in the district municipality of Yarinacocha, 2020.

Keywords: Sanctions, Public employees, administrative law

INTRODUCCIÓN

El empleado público o funcionario público, para el Derecho administrativo, es aquel trabajador por cuenta ajena cuyo empleador es el Estado, incluyendo la Administración pública y los agentes regulados por Derecho público. El funcionario público debe actuar con rectitud y honradez, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona. También está obligado a exteriorizar una conducta honesta.

Por otra parte, el procedimiento administrativo sancionador es entendido, en primer término, como el conjunto de actos destinados a determinar la existencia de responsabilidad administrativa, esto es, la comisión de una infracción y la consecuente aplicación de una sanción.

En ese contexto es que con el presente trabajo de investigación se busca Determinar la relación existente entre la Conducta del empleado público y el Derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020.

Razón por la cual en el presente trabajo de investigación se determinará la relación existente entre los Principios y Deberes del empleado público y el Derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020. La investigación tiene una estructura que contempla el reglamento, que se componen por el diseño de la investigación, planteamiento del problema y la descripción del problema.

La metodología en el cual se tiene un enfoque teórico o pura, que tiene alcance de la investigación cuantitativa por corresponder al ámbito de las ciencias sociales, en el que se propusieron instrumentos y técnicas.

Los resultados son aspectos que contemplan la investigación en el que se procesaron la información recogida de la muestra de estudio, que están representadas mediante tablas y figuras, discusión de resultados, finalmente, las conclusiones y sugerencias.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

En el presente trabajo de investigación titulado: “La conducta del empleado público y el derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha año 2020”; como principal objetivo, busco analizar los factores que determinan la eficacia del derecho administrativo sancionador en relación con lo servidores públicos, para tal fin, consideramos apropiado aprovechar la coyuntura que nos trae la Ley Marco de la Función Pública (Ley N.º 28175), en cuanto aún faltan las leyes de desarrollo que la complementan.

Así, en la medida que esta investigación propone una mejora en el actuar ético del personal al servicio del Estado, también busca una contribución a la mejora del servicio público en general y de esta manera tener un mejor resultado en el índice mundial de lucha contra la corrupción.

Es por ello, que la investigación será útil para conocer los supuestos a favor o en contra que pueda darse en la implementación del modelo de infraestructura ética en nuestra función pública y su utilidad para la consecución de sus objetivos. (Corzo Hernandez, 2015)

Por otro lado, de acuerdo a lo que prescribe el Art. 40 de la Constitución Política del Perú, “La ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos. No están comprendidos en dicha carrera los funcionarios que desempeñan

cargos políticos o de confianza. Ningún funcionario o servidor público puede desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, con excepción de uno más por función docente. (Estela Huamán, 2009)

Como es de saberse, los funcionarios y servidores públicos actualmentee se encuentran siendo regulados por nueve normas legales las cuales originan por su falta de concordancia y sindéresis legislativa, efectos negativos, desfavorables y perniciosos en el momento de resolver las Sanciones Administrativas de los funcionarios y servidores públicos procesados por contravenciones, faltas y/o delitos, debido a que estas normas legales vigentes contienen contradicciones jurídicas en su concepción, denominaciones y prescripciones jurídicas y administrativas. (Estela Huamán, 2009)

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación entre la Conducta del empleado público y el Derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cuál es la relación entre los Principios y Deberes del empleado público y el Derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020?

- ¿Cuál es la relación entre las Prohibiciones del empleado público y el Derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020?

- ¿Cuál es la relación entre la disponibilidad para el trabajo del empleado público y el Derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020?

- ¿Cuál es la relación entre el compromiso institucional y el Derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020?

1.3. FORMULACIÓN DE OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación existente entre la Conducta del empleado público y el Derecho administrativo sancionador en lamunicipalidad distrital de Yarinacocha, 2020.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar la relación existente los Principios y Deberes del empleado público y el Derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020.

- Determinar la relación existente entre las Prohibiciones del empleado público y el Derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020.

- Determinar la relación existente entre la disponibilidad para el trabajo del empleado público y el Derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020.

- Determinar la relación existente entre el compromiso institucional y el Derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Es muy conveniente la realización del presente trabajo de investigación porque en la actualidad como muy bien sabemos, existe un alto índice de corrupción debido a la mala conducta y falta de principios de muchos funcionarios y servidores públicos, que en la gran mayoría optan por sus bienestar personal y dejan a un lado sus labores incumpliendo las normas del estado y todo ello se deja pasar por desapercibido debido a que no hay un buen manejo del derecho administrativo sancionador, de tal manera que logran beneficiarse a costa de los demás, es por ello que con la presente investigación busco establecer la relación de la ética pública y el desempeño laboral de la municipalidad de Yarinacocha, ; para

determinar la implementación de procedimientos y estrategias de mejora en el desenvolvimiento del personal de esta institución.

En lo que respecta al valor teórico, la justificación se refiere a la inquietud que surge por parte de los investigadores en profundizar el enfoque teórico de la ética profesional y el desempeño laboral.

1.5. DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO

Delimitación espacial

La investigación abarcará geográficamente en el Distrito Judicial de Ucayali, por lo tanto, su alcance será local.

Delimitación temporal

Para la presente investigación se hará uso de información que corresponde al año 2020.

Delimitación teórica

La investigación que se propone comprenderá, únicamente en La conducta del empleado público y el derecho administrativo sancionador en la municipalida distrital de yarinacocha.

1.6. VIABILIDAD DEL ESTUDIO

El presente trabajo de investigación llegó a ser viable debido a que cuento con un asesor metodológico que me brinda el apoyo necesario y las

pautas que paso a paso debo seguir para el desarrollo de este proyecto de investigación de manera pertinente.

Asimismo, logré acceder a diversas fuentes de información que me permitieron probar la hipótesis.

El financiamiento del proyecto lo estoy solventando con mis propios recursos económicos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1. ANTECEDENTES JURÍDICOS DEL PROBLEMA

ANTECEDENTES NACIONALES

- (Estela Huamán, 2009) en su tesis titulada "El Procedimiento administrativo sancionador, las sanciones administrativas en el poder ejecutivo, casuística", de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, arribó a las siguientes conclusiones:

  El 44% de los encuestados, sostienen que están completamente de acuerdo con las normas que regulan el derecho, sea éste privilegiar la individualidad y/o la seguridad social, y si agregamos el 32% de los encuestados que están ligeramente de acuerdo con los supuestos básicos del Derecho, tenemos 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.

  Según las respuestas de los encuestados respecto a cuáles son los Grupos Ocupacionales de la Carrera administrativa de los trabajadores públicos del Estado, tenemos que las respuestas reflejan el poco conocimiento que tienen los servidores y profesionales públicos, así tenemos que sólo el 19% de los encuestados conocen correctamente que los Grupos Ocupacionales de los trabajadores de

la administración pública son tres: Profesionales, Técnicos y Auxiliares.

Esto nos demuestra que las propias entidades públicas del Poder Ejecutivo hacen muy poco en capacitar adecuadamente a sus trabajadores, pareciera que no les importa nada el escaso conocimiento que tienen los servidores públicos de sus derechos, deberes y obligaciones.

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.

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 si conocen, tanto es así que ubicaron fácilmente los requisitos y naturaleza del recurso administrativo de Apelación.

Sólo el 12% de los encuestados conocen la clasificación de los servidores públicos de acuerdo a lo que dispone la Ley Nº 28175, demostrando nuevamente que los servidores públicos desconocen temas sustantivos, a sus derechos, deberes y obligaciones; y, lo propio las autoridades de las entidades públicas, las cuales no

programan ni consideran en sus planes de trabajo actividades de capacitación a los servidores del Estado en derechos y obligaciones.

Más de la mitad de los encuestados (56%) tienen conocimiento que en las entidades públicas se aplica el Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, con carácter supletorio, en vista de que la potestad sancionadora disciplinaria sobre el personal de las entidades públicas se rigen por normativa específica sobre la materia.

Más de la mitad de los encuestados (60%) no saben absolutamente nada sobre los Principios de la Potestad Sancionadora de la entidad pública. De modo que desconocen que en las sanciones administrativas se fundamentan los Principios de Legalidad, el Debido Procedimiento, la Razonabilidad, la Tipicidad, la Irretroactividad, el Concurso de Infracciones, la Continuidad de Infracciones, la Causalidad, la Presunción de Inocencia, el Non Bis in Idem; entre otros Principios Jurídicos.

Menos del tercio de los encuestados (10%) saben que la facultad de la autoridad para determinar la existencia de infracciones administrativas prescriben en el plazo que establecen las leyes especiales; y que, en caso de no estar determinado, prescribirán a los cuatro años computados a partir de la fecha en que se cometió la infracción o desde que ceso, si fuera una acción continuada.

Sólo el 18% de los encuestados (menos de un quinto de la muestra) saben que es cinco (05) días el plazo para formular sus alegaciones (artículo 161.2 de la Ley Nº 27444) y utilizar los medios de defensa

admitidos por el ordenamiento jurídico conforme a lo previsto numeral 162.2 del artículo 162 de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Totalmente grave e inaudito es que el 100% de los encuestados no tengan conocimiento que la resolución que ponen fin al procedimiento sancionador recién será ejecutiva, cuando ponga fin a la vía administrativa. Dicho de otra manera las sanciones impuestas se ejecutarán cuando las resoluciones que las contienen sean firmes y consentidas y/o hayan agotado la vía administrativa; esto significa que si una resolución sancionadora es impugnada mediante algún recurso administrativo (Reconsideración, apelación y/o revisión) esta no será ejecutada hasta que se agote la impugnación en la última instancia administrativa; caso contrario se estaría cometiendo el delito de abuso de autoridad y por lo tanto la autoridad de la entidad pública sancionadora es pasible de ser denunciado por el delito contra la administración pública, en su modalidad de abuso de autoridad.

- (Pacompia Condori, 2019) en su tesis titulada "Alcances y limitaciones del código de ética en la función pública y su reglamento, como mecanismo de prevención de corrupción de funcionarios", de la Universidad Nacional del Altiplano– Puno, arribó a las siguientes conclusiones:

Existe inaplicación del Código de Ética de la Función Pública y su reglamento debido a sus limitados alcances éticos y morales, elmismo que dificulta la practicidad en las entidades públicas y consecuentemente en la interrelación de los empleados públicos.

Conforme al análisis de las limitaciones, del Código de Ética de la Función Pública y su reglamento, se advierten seis ejes temáticos: a) Falta de ética en el ejercicio funcional de la Comisión Permanente de Procedimientos Disciplinarios; b) Falta de pronunciamiento de Oficio de parte de las entidades públicas en cuanto se tiene conocimiento de una falta en el ejercicio funcional; c) Falta de comunicación de parte del empleador público en caso de irregularidades durante el ejercicio funcional por parte de otro empleador público; d) Falta de sanción en los casos de valoración por prueba indiciaria, e) Existencia de supletoriedad en el cuerpo normativo, resultado así contraria a la primera disposición complementaria, debiéndose considerar de carácter obligatorio su aplicación y f) existen acciones típicas no contempladas en la Ley, sin embargo, son cuestionables ética y moralmente.

Advertimos como mecanismo de prevención de corrupción de funcionarios del Código de Ética de la Función Pública y su reglamento, la existencia del análisis doctrinal del cuerpo normativo, su reglamento, ética jurídica y moral jurídica; por ende, la pragmatización del Código de Ética de la Función Pública en la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y la

incorporación del Principio de Prevención contemplada en la legislación ambiental.

- (Corzo Hernandez, 2015) en su tesis titulada "El modelo procedimental de infraestructura ética y su incidencia en la función pública peruana", de la Universidad Nacional de Trujillo, arribó a las siguientes conclusiones:

  El compromiso político como parte integrante de la técnica de la Infraestructura Ética, es considerado por los responsables de la gestión de personas en La Libertad, como algo positivo que ayudaría a mejorar la actuación ética del personal, en tanto que compromete su actuación a un compromiso formal y público, que lo somete como político en su contenido de figura pública ante la ciudadanía y a su interés y vocación de manera posterior.

  Los procesos de formación ética como parte integrante de la técnica de la Infraestructura Ética, han sido reconocidos como indispensables, en la medida que garantizan el compromiso de una conducta ética y asumen las responsabilidades de las que fueron capacitados, además, es de este proceso el sustento para la mejora de las condiciones laborales.

  El control, como mecanismo y técnica ética propuesto por el Modelo de Infraestructura Ética, es indispensable y requiere de mayores

aportes para su implementación en todas las áreas de la Administración pública, dotándola y monitoreándola a través de la sociedad civil y organismos supervisores, en su independencia y operatividad.

La sanción, como técnica del procedimiento de Infraestructura Ética contribuye a mejorar el comportamiento ético del personal en la función pública, las mismas que deben ser oportunas y dentro de los plazos establecidos, respetando en todo momento el debido procedimiento.

La participación ciudadana como parte de la técnica de la Infraestructura Ética, debe cumplirse, y a pesar de estar como principio en la Ley 27444, no está determinada en la Ley Marco del Empleo Público.

La gestión ética propiamente dicha, como requisito de implementación de la Infraestructura Ética, consistente en el reconocimiento y mejores condiciones educadas de trabajo, son indispensables para que se de un cambio a una conducta ética del personal al servicio del Estado.

No hay coordinación interinstitucional en trabajo ético como requisito de implementación del Modelo de Infraestructura Ética, lo cual supone, un trabajado coordinado entre las instituciones públicas para crear redes y espacios de monitoreo que contribuyan al mejoramiento del comportamiento ético de la función pública.

El modelo de Infraestructura Ética busca mejorar la remuneración y condiciones de trabajo de los empleados públicos, sobre todo de

aquellos que lograron completar su plan ético, elaborado en los talleres de capacitación ética. Ello, con el fin de motivar al personal a conducirse con ética en el ejercicio de la función pública.

- (Bonilla Curi & Condor Machahuay, 2020) en su tesis titulada "La ética pública y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Ulcumayo – 2018", de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, arribó a las siguientes conclusiones:

  De los datos obtenidos en la investigación, se concluye que existe relación directa entre la variable ética pública y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018, Con un valor de significancia (valor critico observado) 0,000 < 0,005.

  Se logró determinar que existe relación directa entre la dimensión principios y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018. Las respuestas con mayor frecuencia fueron las de algunas veces, seguida por de cerca por el de casi nunca.

  Los datos obtenidos permitieron establecer que existe relación directa entre la dimensión deberes y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018.

  La investigación nos permitió establecer que existe relación directa entre la dimensión prohibiciones y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ulcumayo, 2018.

El porcentaje más alto encontrado dentro de las respuestas 70%, fue el que se refiere a que los informantes manifestaron que, no se les entregó una copia del código de ética de la función pública tal como establece la normativa.

ANTECEDENTES INTERNACIONALES

(Muñoz Cervantes, 2014) en su tesis titulada “Los Regímenes Jurídicos que regulan las Relaciones Laborales y de Servicios entre los Servidores Públicos y el Estado ecuatoriano, a partir de la promulgación de la Constitución de 2008”, de la Universidad Central del Ecuador, arribó a las siguientes conclusiones:

Una vez que se ha analizado los diferentes aspectos de las relaciones laborales y de servicios entre los servidores públicos y el Estado, en particular respecto a los derechos y beneficios que los mismos reciben, podemos realizar las siguientes conclusiones.

En primer lugar, considerando la manera en la que el Estado ecuatoriano está organizado, y que uno de sus fines primordiales es el alcanzar la justicia y el respeto a los derechos que tienen sus ciudadanos, para poder alcanzar dicho fin, la Constitución de la República del Ecuador ha reconocido el derecho a la igualdad a sus ciudadanos, y de igual forma estableció el principio de igualdad como uno de los rectores por el cual se deben regir todas las normas y actuaciones de los miembros del Estado.

En ese sentido, la Constitución de la República hace bien al agrupar a todas las personas que trabajan en el sector público en una misma categoría, la de servidores públicos, en donde inclusive se hace hincapié respecto a la igualdad en la que se mantiene todo este grupo, al señalar que no importa la forma o el título por el cual "trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público", para que tengan esta calidad.

En el caso de que los miembros de este conjunto de servidores no se encuentren regulados en su accionar por las mismas normas, y en consecuencia, tengan derechos y beneficios diferentes unos de otros, la disposición constitucional estaría diferenciando innecesariamente entre los servidores públicos, y no existiría una igualdad material entre éstos, en la que el Estado establezca espacios que les permita gozar de una coincidencia de aspectos y condiciones en el ámbito en el que se encuentran, el cual en este caso sería el sector público.

Sin embargo, es la misma Constitución de la República la que a través del artículo 229 y el numeral 16 del artículo 326, establece una diferencia entre el grupo de servidores públicos que en su momento agrupó como uno solo, al disponer que un grupo de éstos se regirá por el Código del Trabajo, y otro por las leyes que regulan la administración pública

Al realizar esta división entre servidores públicos, la Constitución está directamente separando y discriminando entre unos servidores y otros, tomando en cuenta además que la variación que se puede encontrar para que se clasifique a los servidores públicos en dos

regímenes diferentes es que los unos realizan un trabajo principalmente de naturaleza manual, mientras que los otros realizan actividades intelectuales.

Al realizar esta diferenciación, el Estado ecuatoriano ha producido que un tipo de servidores se encuentre beneficiado o perjudicado, dependiendo del caso, en el ejercicio de los derechos que le son reconocidos por las leyes y los reglamentos que regulan sus actividades, de manera que se otorga a un grupo de servidores ciertos derechos y beneficios que no son reconocidos al resto

Tal como fue anotado al momento de realizar el análisis de resultados, en la presente investigación se examinaron treinta y nueve aspectos, derechos y beneficios de las relaciones laborales y de servicios de los servidores públicos, y de estos, diecisiete son reconocidos por uno solo de los regímenes legales, es decir solo por el Código del Trabajo o por la LOSEP.

De igual manera, existen derechos y beneficios que aunque son reconocidos por ambos regímenes, son aplicados o ejercidos de manera diferente en uno u otro régimen, incluso en situaciones tan importantes como lo es el permiso de lactancia o del cuidado del menor, en donde la servidora regida por la Ley Orgánica del Servicio Público puede acceder a doce semanas más para cuidar a su hijo, que la servidora regida por el Código del Trabajo, en donde seafectará también el derecho del menor.

De igual forma, podemos mencionar el caso de las licencias y permisos, donde si bien son reconocidas por ambos regímenes, son

más las situaciones que acepta la Ley Orgánica del Servicio Público como justificativas para permitir la ausencia del servidor de su puesto de trabajo, sea o no que a más del permiso otorgado el servidor siga percibiendo su remuneración, lo cual resulta en que el servidor regido por el Código del Trabajo, o no pueda acceder a estos beneficios y ausentarse justificadamente de su puesto, o que lo haga afectando el derecho a sus vacaciones, al realizar alguna de las actividades que requiere con cargo a ése periodo; sin contar con que además, el derecho a las vacaciones que el Código del Trabajo concede es la mitad del número de días que la LOSEP otorga a los servidores.

Cabe resaltar la importancia que tiene el aspecto de los derechos sindicales, en donde los servidores regidos por la LOSEP se encuentran en una condición menos favorable que la de los regidos por el Código del Trabajo, quienes pueden acceder a contratos colectivos, a formar sindicatos, y en cierta medida a ejercer el derecho de huelga, el cual no es reconocido por la LOSEP.

Por estos motivos, basado en el análisis realizado a la normativa vigente, y a los datos obtenidos mediante las encuestas realizadas y a la entrevista elaborada, se evidencia que la hipótesis planteada se cumple debido a que se ha demostrado que existe una diferenciación entre la situación laboral y de servicios de los servidores públicos, la cual no respeta el principio de igualdad, reconocido por la Constitución, que debería existir entre los miembros de un mismo grupo de personas, y resulta en una discriminación a los servidores

públicos por parte del Estado, el cual favorece o perjudica a distintos miembros de este grupo, afectando los derechos de los servidores.

(Vega Castro, 2013) en su tesis titulada “Función Pública: Una jurisdicción adecuada para su tratamiento integral”, de la Universidad de Costa Rica, arribó a las siguientes conclusiones:

Después de una amplia revisión del material bibliográfico, suscrito por destacados autores y un profundo análisis de los resultados obtenidos del análisis jurisprudencial y entrevista practicada a un profesional en la materia sobre el tema denominado “Función Pública: Una jurisdicción adecuada para su tratamiento integral”, se concluye que:
La evolución jurídico-histórica del empleo público ha demostrado que esta materia constituye una figura completamente distinta del empleo privado, cuyo único punto en común es el desarrollo de la actividad humana denominada “trabajo”. Las diferencias entre ambas figuras se resaltan en cuanto a los principios y características particulares que posee el empleo público, los cuales se contraponen a los principios que norman al empleo de orden privado y que le asisten a aquel en razón de su naturaleza pública.
Es, por esta razón que, de acuerdo con lo investigado, el empleo público constituye una materia cuyo contenido es especial, por lo que su tratamiento en sede jurisdiccional debe serlo también. En este orden de ideas, un elevado porcentaje de los conflictos que residen en la vía jurisdiccional en materia de empleo público, no encuentran

con las soluciones que los justiciables esperan por parte del juzgador, ya que los constantes cambios de criterios, principalmente en cuanto a la definición de la jurisdicción competente en la materia, ocasionan retrasos injustificados en la administración de justicia, así como la emisión decisiones que no son acordes al tratamiento diferenciado e independiente que se le debe brindar a esta área del saber jurídico.

Como consecuencia de lo anterior, los conflictos que surjan en sede judicial en relación con el empleo público, deben ser tratados por una jurisdicción de carácter especial, en razón de la especialidad de la materia y de su carácter eminentemente público. Además, debe tomarse en consideración el impacto que poseen los constantes conflictos de competencia en razón de la materia, situaciones que afectan de forma importante derechos como el de acceso a la justicia, el cual implica la necesidad de una solución célere y apegada a derecho en el ámbito de la administración de justicia.

Siendo que de la doctrina analizada, como de la jurisprudencia y la legislación aplicables, se desprende que el empleo público puede ser entendido como aquellos vínculos laborales establecidos entre la Administración Pública y los empleados públicos, en los cuales rigen principios distintos de las relaciones laborales privadas y donde estos servidores prestan su actividad física o intelectual para la obtención de los fines públicos.

En relación con las ramas del Derecho Administrativo y Laboral, puede concluirse en primer término que el Derecho Administrativo se refiere a aquel conjunto de normas que regulan todos aquellos

aspectos tendientes a la organización y función de las Administraciones Públicas, así como las relaciones jurídicas con otros sujetos. Esta disciplina jurídica se orienta por principios, tales como el de legalidad, el cual constituye un parámetro que limita la actuación de las Administraciones Públicas y que procura que éstas se ajusten siempre a derecho, el de razonabilidad y proporcionalidad, que se erigen como parámetros de constitucionalidad. Asimismo, esta rama jurídica está estructurada por otros principios como el de necesidad, protección de la confianza legítima, buena fe y seguridad jurídica. Por otro lado, el Derecho Laboral figura como aquella rama que regula las relaciones entre trabajadores y patronos, entre estos y el Estado, la cual comprende a las relaciones laborales individuales y colectivas, así como la previsión social. Esta área del Derecho se encuentra sustentada con principios como el protector, el de la irrenunciabilidad de derechos, continuidad, primacía de la realidad, razonabilidad, buena fe y no discriminación, principios que pueden ser aplicados a las relaciones de empleo público en cuanto a la condición humana de trabajador, pero que, en algunas situaciones, pueden rozar con el principio de legalidad y otros propios de las relaciones de empleo público.

El empleo público costarricense sienta sus bases en principios de naturaleza constitucional, siendo estos: idoneidad, estabilidad, eficiencia, inamovilidad y, de 253 forma particular, el régimen único de empleo público. Estos principios le brindan características particulares a las relaciones de empleo público y las diferencian de

las relaciones de empleo privado. Los principios generales sobre el derecho al trabajo, tales como la irrenunciabilidad de derechos, libertad sindical y derechos asociados y el principio de igualdad, pueden y deben ser aplicados en las relaciones de empleo público, los cuales deben ser objeto de consideración para el juzgador en todo momento ante un conflicto entre la Administración Pública y sus servidores. Aunado a lo anterior, no puede dejarse de lado la aplicación de principios de carácter procesal, como los que conforman el debido proceso.

En relación con el estudio de la normativa aplicable al régimen de empleo público en Costa Rica, se concluye que existe una multiplicidad de normas que regulan de manera separada y difusa esta materia. La promulgación de un Estatuto de Servicio Civil que resultó ser aplicable en última instancia al grupo de los servidores del Poder Ejecutivo, dio origen a la necesidad de que se promulgara un gran número de reglamentos para cada área específica del sector público. Dicha situación dio como resultado no sólo la multiplicidad normativa, sino una falta de claridad en cuanto a la aplicación de reglas y principios en el marco los conflictos que se suscitan en esta materia.

El proyecto de Reforma Procesal Laboral número 15990, aprobado en segundo debate por la Asamblea Legislativa en setiembre de 2012y vetado posteriormente 254 por el Poder Ejecutivo, refuerza de forma importante algunos principios de corte proteccionista en el ámbito de las relaciones laborales privadas, pero a su vez, produce un innegable

impacto en las relaciones de empleo público. Lo anterior, debido a que la Reforma Procesal Laboral devuelve a la jurisdicción de trabajoel conocimiento de los conflictos originados en las relaciones de empleo público, incluyendo la decisión jurisdiccional en cuanto a la declaratoria de nulidad de los actos administrativos emitidos con ocasión de éstas.

En relación con la sentencia número 9928-2010 de la Sala Constitucional, se concluye la presencia de aspectos positivos y negativos en su fundamentación. Dentro de los primeros se encuentra la fijación de un nuevo criterio para la atribución de la competencia en materia de empleo público entre las jurisdicciones contencioso-administrativa y laboral, en el que la Sala considera que existen dos aspectos que deben ser valorados a priori en el caso concreto, estos son la naturaleza de la pretensión y el régimen jurídico aplicable. De acuerdo con esto, hay pretensiones que se encuentran vinculadas directamente a la jurisdicción contencioso-administrativa, tales como la declaratoria de nulidad del acto administrativo, la reinstalación y los salarios caídos. Un aspecto de especial importancia retomado por la Sala es la declaratoria de inconstitucionalidad de los artículos 3 inciso a) del CPCA y 4 inciso a) de la LRJCA, que excluían del ámbito de conocimiento de la jurisdicción contencioso-administrativa los asuntos relacionados con el empleo público; así como la jurisprudencia de ella misma y de la Sala Primera en lo relativo a la posibilidad de que otras jurisdicciones conozcan de las nulidades de actos administrativos,

materia que le corresponde a la contencioso-administrativa por mandato constitucional.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. LA FUNCIÓN PÚBLICA

Es la actividad destinada a realizar y cautelar los intereses de la Nación, actividad que deriva del poder del Estado o de sus fines. De acuerdo a Gustavo Bacacorzo, es el conjunto de actividades que se realizan para el cumplimiento de las funciones del Estado y las políticas del Gobierno, para lo cual se cuenta con la investidura correspondiente, y que implica deberes y derechos que ejercen los funcionarios y servidores públicos.

Se entiende por función pública de acuerdo a la Ley del Código de Ética de la Función Pública, a toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre o al servicio de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de sus niveles jerárquicos.

Los fines de la función pública son el Servicio a la Nación, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política, y la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos.

Considerando que los fines de la función pública son el Servicio a la Nación, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución

Política, y la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos, conforme a lo dispuesto por la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado. Los encargados de hacer cumplir estas funciones en su totalidad son los funcionarios públicos. (Corzo Hernandez, 2015)

2.2.1.1. PERSONAL ADSCRITO A LA FUNCIÓN PÚBLICA

De acuerdo a la Ley Marco del Empleo Público, se considera como empleado público a todo funcionario o servidor de las entidades de la Función Pública en cualquiera de los niveles jerárquicos sea éste nombrado, contratado, designado, de confianza o electo que desempeñe actividades o funciones en nombre del servicio del Estado. El funcionario público administra recursos que son estatales y, por tanto, pertenecen a la sociedad. La malversación de fondos y la corrupción son delitos graves que, cometidos por un servidor público atentan contra la riqueza y economía de la comunidad.

Manejar recursos públicos confiere una responsabilidad particular a la labor de los servidores públicos. Su comportamiento debería ser intachable, ya que la sociedad espera su honestidad, lealtad y transparencia.

De lo que se ha dicho, se puede establecer que el desarrollo de la función pública profesional es una condición necesaria, pero no la única para un mejor gobierno. La función pública meritocrática constituye un recurso disponible para la mejor gestión de los asuntos públicos, que conciernen al conjunto de la sociedad.

De esta forma con la función pública meritocrática se estaría dando el puesto a una persona que en verdad se lo merezca de acuerdo a sus méritos, y que demuestre ser un ciudadano que conozca no solo sus deberes y derechos si no también, sobre todo los derechos de los ciudadanos por los cuales va a trabajar, solo así con este tipo de profesionales se podría cumplir con lo que establece la ley de código de ética de la función pública. (Corzo Hernandez, 2015)

2.2.1.2. FUNCIONARIO PÚBLICO

El que desarrolla funciones de preeminencia política, reconocida por norma expresa, que representan al Estado o a un sector de la población, desarrollan políticas del Estado y/o dirigen organismos o entidades públicas.

El funcionario Público puede ser:

a) De elección popular directa y universal o confianza política originaria.

b) De nombramiento y remoción regulados.

c) De libre nombramiento y remoción.

Empleado de confianza. - El que desempeña cargo de confianza técnico o político, distinto al del funcionario público. Se encuentra en el entorno de quien lo designa o remueve libremente y en ningún caso será mayor al 5% de los servidores públicos existentes en cada entidad. El Consejo Superior del Empleo Público podrá establecer

límites inferiores para cada entidad. En el caso del Congreso de la República esta disposición se aplicará de acuerdo a su Reglamento. (Corzo Hernandez, 2015)

2.2.1.3. SERVIDOR PÚBLICO

a) Directivo superior. - El que desarrolla funciones administrativas relativas a la dirección de un órgano programa o proyecto, la supervisión de empleados públicos, la elaboración de políticas de actuación administrativa y la colaboración en la formulación de políticas de gobierno.

   A este grupo se ingresa por concurso de méritos y capacidades de los servidores ejecutivos y especialistas, su porcentaje no excederá del 10% del total de empleados de la entidad. La ineficiencia en este cargo da lugar al regreso a su grupo ocupacional.

   Una quinta parte del porcentaje referido en el párrafo anterior puede ser designada o removida libremente por el titular de la entidad. No podrán ser contratados como servidores ejecutivos o especialistas salvo que cumplan las normas de acceso reguladas en la presente Ley.

b) Ejecutivo. - El que desarrolla funciones administrativas, entiéndase por ellas al ejercicio de autoridad, de atribuciones resolutivas, las de fe pública, asesoría legal preceptiva, supervisión, fiscalización, auditoria y, en general, aquellas que requieren la garantía de

actuación administrativa objetiva, imparcial e independiente a las personas. Conforman un grupo ocupacional.

c) Especialista. - El que desempeña labores de ejecución de servicios públicos. No ejerce función administrativa. Conforman un grupo ocupacional.

d) De apoyo. - El que desarrolla labores auxiliares de apoyo y/o complemento. Conforman un grupo ocupacional.

Sin embargo, es preciso tener en cuenta que, para efectos del Código de Ética de la Función Pública, se considera como servidor público a todo funcionario, servidor o empleado de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de los niveles jerárquicos, sea éste nombrado, contratado, designado, deconfianza o electo que desempeñe actividades o funciones en nombre o al servicio del Estado. Para tal efecto, no importa el régimen jurídico de la entidad en la que se preste servicios ni el régimen laboral o de contratación al que esté sujeto. El que ingresaa la función pública de acuerdo a este Código descrito en 18 Ley Nº 27815, tiene que tomar conocimiento obligatorio de sus supuestos y asumir el compromiso de su debido cumplimiento.

Es conveniente considerar que la Ley del Servicio Civil, Ley Nº 30057 vigente desde 04 de julio del 2014, incorpora en base a la

Ley Marco del Empleo Público, las siguientes categorías de funcionario y servidor público:

Ley 30057 ¯Ley del Servicio Civil

Artículo 3.- Definiciones

a) Funcionario público. Es un representante político o cargo público representativo, que ejerce funciones de gobierno en la organización del Estado. Dirige o interviene en la condición de la entidad, así como aprueba políticas y normas.

b) Directivo público. Es el servidor civil que desarrolla funciones relativas a la organización, dirección o toma de decisiones o proyecto especial. También comprende a los vocales de los tribunales Administrativos.

c) Servidor civil de carrera. Es el servidor civil que realiza funciones directamente vinculadas al cumplimiento de las funciones sustantivas y de administración interna de una entidad.

d) Servicio de actividades complementarias. Es el servidor civil que realiza funciones indirectamente vinculadas al cumplimiento de las funciones sustantivas y de administración interna de una entidad.

e) Servidor de confianza. Es un servidor civil que forma parte del enforno directo e inmediato de los funcionarios públicos o directivos públicos y cuya permanencia en el Servicio Civil está determinada y supeditada a la confianza por parte de la persona que lo designó. Puede formar parte del grupo de directivos públicos, servidor civil

de carrera, o servidor de actividades complementarias. Ingresa sin concurso público de méritos, sobre la base del poder discrecional con que cuenta el funcionario que lo designa. No conforma un grupo y se sujeta a las reglas que correspondan al puesto que ocupa. (Corzo Hernandez, 2015)

2.2.1.4. NATURALEZA DEL VÍNCULO DEL SERVICIO PÚBLICO

El vínculo que la administración constituye con el funcionario de empleo o servidor público, importa el nexo de recíprocas relaciones y es en sí la relación jurídica establecida que obliga a las prestaciones legalmente estipuladas y fundamenta las contraprestaciones que deberá el principal. En la doctrina se discute la naturaleza jurídica que corresponde a esta relación y, efectivamente, se ha tratado de explicar desde distintas perspectivas. Siguiendo al Dr. Guerra Cruz, diferenciamos la naturaleza del vínculo al servicio de acuerdo a las siguientes teorías que afirman su sustento jurídico-administrativo. (Corzo Hernandez, 2015)

2.2.1.5. TEORÍA DEL CONTRATO DEL DERECHO PÚBLICO

El contrato es un acto bilateral, en el que necesariamente las partes son participes del nacimiento mismo de la relación jurídica como extremos de la misma; en principio, en relaciones de paridad; aunque en los contratos administrativos una de las partes esté en relación de preeminencia. La situación jurídica se constituye por común acuerdo de contratante y contratista. Eso sin embargo, un sector de la doctrina

considera que la relación de servicio es un contrato por el cual el Estado requiere los servicios de una persona y sobre la base de la preeminencia del Estado, este le abona un sueldo, de modo que el funcionario sería un mero ejercitante de función encomendada a voluntad del Monarca, el que dispondría la forma que mejor le conviniera lo que debiera hacerse. (Corzo Hernandez, 2015)

2.2.1.6. TEORÍA DEL CONTRATO DE TRABAJO

Considerando la insatisfactorias las corrientes publicistas, sostiene que la relación jurídica entre el Estado (Emperador) y el Servidor Público (Trabajador) es de carácter laboral. Argumenta para el efecto que el elemento definitorio es la prestación del servicio y no los objetivos del Estado como tomador de estos servicios, además, advierte que por el hecho de que la prestación de estos servicios se desenvuelve en un servicio público no hace que la naturaleza de la relación se haga pública también. (Corzo Hernandez, 2015)

2.2.1.7. TEORÍA ESTATUTARIA

Partamos del principio que el servicio a los fines del Estado pueden ser un deber y un derecho. La administración aquí no puede actuar, sino dentro de las reglas de función y su decisión no es un acto de la autonomía de la voluntad, sino, de ejercicio de la competencia y del procedimiento de selección es un procedimiento jurídico y no técnico, lo cual es una acción auxiliar. (Corzo Hernandez, 2015)

El acto de la administración es un acto administrativo que no declara un derecho, sino que importa la declaración de la voluntad de la Administración en colocar al individuo en relaciones funcionariales que importa una determinada trama de relaciones jurídicas, predefinidas para sustentar el ejercicio de competencias, derivadas del poder del Estado que es el Poder de la Nación y que el Gobierno transfiere a la Administración; luego la situación funcionarial se concreta por un acto unilateral de la Administración a cuyo perfeccionamiento contribuye el particular al aceptar el nombramiento o la designación.

Resulta que el vínculo del servicio funcionarial de empleo importa una relación de Derecho Público en condiciones de subordinación a los fines públicos, de modo que las condiciones de las prestaciones, cuanto los derechos que generan se regulan por el Estatuto del Servicio respectivo que importa un conjunto de limitaciones para la Administración o para el Poder Público como concedente del Empleo y obligado a satisfacer las contraprestaciones.

Esta misma naturaleza vale para los funcionarios-órganos sólo que la relación adquiere naturaleza política, cuyos efectos se recogen luego por el Derecho Administrativo en alguno de sus aspectos (tiempos de servicios, beneficio de seguridad social, etc.). Mientras el funcionario de empleo queda subordinado a la representación orgánica, fuente de las competencias, el funcionario-órgano se identifica con el gobierno, diremos, con la Administración y es expresión de los intereses de la Nación y guardador de los intereses y del patrimonio del Estado.

(Corzo Hernandez, 2015)

2.2.1.8. LA ÉTICA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA

- **LA ÉTICA**

La ética es aquella instancia desde la cual juzgamos y valoramos la forma como se comporta la persona y, almismo tiempo, la instancia desde la cual formulamos principios y criterios acerca de cómo debemos comportarnos y hacia donde debemos dirigir nuestra acción. En resumen, designamos con la palabra ética el comportamiento, la conducta y el actuar de las personas.

La ética estudia qué es lo moral, cómo se justifica racionalmente un sistema moral, y cómo se ha de aplicar posteriormente a los distintos ámbitos de la vida personal y social. En la vida cotidiana constituye una reflexión sobre el hecho moral, busca las razones que justifican la utilización de un sistema moral u otro.

De esta manera, la ética es la teoría o ciencia del comportamiento moral de los hombres en sociedad. Podríamos indicar, que la ética se ocupa de un objeto propio: el sector de la realidad humana que llamamos moral, constituido por un tipo peculiar de hechos o actos humanos. Es preciso indicar, que en sus orígenes, ética y moral significan prácticamente lo mismo (carácter, costumbres) y se referían a un tipo de saber práctico que nos orienta a vivir como personas plenamente humanas. Sin embargo, los filósofos sí distinguen entre dos tipos de saber: ¯uno que

forma parte de la vida cotidiana, y que ha estado presente en todas las personas y en todas las sociedades (la moral), y otro que reflexiona sobre él filosóficamente y, por lo tanto, nació al tiempo que la filosofía (la ética o filosofía moral).

Como toda ciencia, la ética posee un método por medio del cual se llega a su conocimiento. Observación, evaluación y percepción axiológica, son pasos indispensables para su análisis. Por la ética observamos el hecho real y emitimos un juicio de valor moral, descubriendo en forma personal los valores que todavía no se ha sido capaz de descubrir o percibir. Luego de ello, podría darse un valor al hecho o acto evaluado en una escala de valores.

Asimismo, se puede precisar que la ética es un análisis sistemático y crítico de la moralidad, de los factores morales que guían la conducta humana en una determinada práctica o sociedad. Por ejemplo, la pesca representa una interacción entre personas y el ecosistema acuático, la ética de la pesca se refiere a los valores, reglas, deberes y virtudes pertinentes al bienestar de las personas y el ecosistema, proporcionando un análisis normativo crítico de las cuestiones morales en juego en ese sector de las actividades humanas..

Cuando los valores, reglas y deberes morales están sujetos a un análisis ético, es particularmente importante su relación con los intereses humanos básicos compartidos por la

población, independientemente de su entorno cultural. Los valores morales pueden cambiar y el razonamiento moral se pregunta si las actividades legitimadas tradicionalmente y en la práctica por la religión, el derecho o la política merecen ser reconocidas. En efecto, la evolución de la ética en el siglo pasado se ha caracterizado por la tendencia a cambiarlos valores y derrocar las convenciones morales que han guiado las relaciones entre los sexos, entre los seres humanos y los animales y entre los seres humanos y su entorno. Una tarea más reciente de la ética consiste en ofrecer resistencia a esas tendencias a la mundialización, lacomercialización y el dominio de la tecnología que erosionan la biodiversidad y aspectos valiosos de la identidad cultural y que incluso podrían llegar a amenazar los derechos humanos. Aunque estas tendencias se presentan a menudocomo neutrales en relación con los valores, conllevan hipótesis ocultas que son posibles fuentes de desigualdad yabuso.

El reglamento de la Ley Nº 27815 (Ley del Código de Ética de la Función Pública, modificado por la Ley Nº 28496), define a la ética Pública como aquel desempeño que realizan los empleados públicos basado en la observancia de valores, principios y deberes que garantizan el profesionalismo y la eficacia en el ejercicio de la función pública.

Cuando nos referimos a ética pública nos referimos a la ética aplicada, y su puesta en práctica en los asuntos de gobierno que se traducen en actos concretos orientados hacía el interés común y/o de la ciudadanía, lo que implica también, no sólo una obligación de los funcionarios y servidores públicos sino también de la propia colectividad, en tanto que en esta se van generando pautas de conducta.

La ética pública, en el contexto plural y complejo de las sociedades modernas, se concibe en normas o pautas vinculantes para todos, en los que se establecen supuestos de orden, justicia y eficiencia en beneficio de todos y todas en colectividad; tales disposiciones son exigibles y pueden incluso tener la posibilidad de imponerse vía coactiva.

Dado el carácter vinculante y exigible de la misma, ésta ha de fundamentarse en el más amplio consenso de la sociedad, razón por la cual el contenido esencial de toda ética pública se debe expresar o condensar en la Constitución, en tanto que las normas constitucionales rigen la vida de toda comunidad política. La ética pública, por lo tanto, debe comprender el conjunto de valores del régimen democrático y su contenido mínimo puede identificarse con los principios o valores superiores proclamados por el ordenamiento constitucional, como son los expresados en la libertad, justicia, igualdad y pluralismo político, la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son

inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás, son fundamento del orden político y de la paz social. Como mencionamos al iniciar este trabajo, la crisis mundial que estamos viviendo no es sólo económica, es, ante todo, una crisis ética, una crisis de valores. Por ello, es necesario fortalecer tanto la ética personal como la ética pública que tiene como tarea esencial promover actitudes y valores éticos en el personal al servicio del Estado que, deben estar orientados en su conducta al bien común de la sociedad. (Corzo Hernandez, 2015)

- **LA ÉTICA Y FUNCIÓN PÚBLICA SEGÚN EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL PERUANO**

De acuerdo a la sentencia recaída en el Exp. N° 01873-2009-PA/TC, el Tribunal Constitucional peruano ha hecho referencia en los Considerados Quincuagésimo Tercero y Quincuagésimo Cuarto, a determinados preceptos de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, Ley N.º 27815:

a. Artículo 6.2.º El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios “Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y

desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona".

b. Artículo 10.1º: "La transgresión de los principios y deberes establecidos en el Capítulo II y de las prohibiciones señaladas en el Capítulo III, de la presente Ley, se considera infracción al presente Código, generándose responsabilidad pasible de sanción". Deja pues, librado al reglamento, el establecimiento de las sanciones que correspondan.

Aunque en la resolución no se hace referencia al Reglamento de la Ley N.º 27815, cabe señalar que éste fue aprobado mediante Decreto Supremo N.º 033- 2005-PCM, y en él se han precisado las sanciones que pueden imponerse, tales como las de amonestación, suspensión, multa de hasta 12 UIT, resolución contractual, destitución o despido; para ello debe tenerse en cuenta que, tratándose de infracciones leves, proceden las sanciones de "Amonestación, suspensión y/o multa", mientras que para las graves, son aplicables las de "Resolución contractual, destitución, despido y/o multa".

- **ALCANCES DE LA CORRUPCIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PERUANA**

El descubrimiento de los actos de corrupción pública ha generado una apreciación diversa en los niveles de la sociedad peruana. Hemos escuchado a varias personas afirmar, con cierta complacencia, que la sorprendente actitud ego paranoica del corruptor Vladimiro Montesinos, de grabar todas sus entrevistas con políticos, empresarios y dueños de medios de comunicación sometidos a su manipulación ha tenido como singular efecto positivo el de presentar ante el país una gigante radiografía de la podredumbre a que había llegado la clase política gobernante. No solo eso, sino de cómo en mayor o en menor grado, han actuado los que llegaron al poder en épocas anteriores, ya que mediante golpes de estado o por la vía de elecciones. La única diferencia es que los delincuentes políticos de ahora lo han hecho en mayor volumen y caído bajo moderna prueba documental, como es la de los videos.

En los cuatro últimos años en el Perú se viene incrementando el índice de denuncias, investigaciones, aperturas de proceso y juicios contra un número impreciso (pero calculable en varios miles) de funcionarios públicos de los tres poderes estatales, y contra miembros de los otros

entes autónomos. ¯La atención pública y periodística se ha centrado mayormente en los llamados actos de corrupción, pero el rango es mucho mayor si atendemos al hecho que buena parte de los delitos son contra los deberes de función y, en todo caso, constituyen 38 graves violaciones de los principios éticos en que reposa la función pública. Los delitos más comunes son: cohecho propio, cohecho impropio, corrupción pasiva, aprovechamiento indebido del cargo, corrupción activa, corrupción activa de funcionarios, tráfico de influencias y enriquecimiento ilícito".

Por ejemplo, Transparencia Internacional en su Diagnóstico de corrupción nos informó que ¯el Perú no parecía ser un país especialmente corrupto. En el período 1998 al 2000, el Perú se encontraba en la posición 41 entre 90 países. En amplitud regional el Perú ocupaba el 3er lugar solamente detrás de Chile y Costa Rica.

Podía ser considerado un ejemplo de moral y rectitud; sin embargo, se deshacían los fondos públicos y la dignidad de la libertad y de la vida de los ciudadanos inocentes o no. Además se visualizaba sendos proyectos de reforma y modernización con la finalidad expresa de introducir en el funcionamiento del Estado principios básicos de eficiencia y transparencia, este último entendido como un requisito para el ejercicio honesto de las funciones públicas. Sin embargo, el mismo gobierno que impuso esos cambios se desplomó

bajo el peso de una escandalosa corrupción organizada desde el vértice del poder político.

Hoy en día, la percepción de corrupción en la administración del Estado es uno de los tópicos más recurrentes en la opinión pública. No se puede ignorar el malestar de la población peruana respecto de la ineficiencia y la inmoralidad enquistadas en los aparatos del Estado - ya de vieja data - .La crítica a la frondosa burocracia estatal y el estereotipo negativo del funcionario del Estado se encuentran difundidos entre la población desde hace mucho tiempo.

Volviendo al reporte de Transparency Internacional, nos damos cuenta que, en el último reporte realizado en el 2008, aún hay mucho por hacer, considerando que, si bien hemos superado en corrupción a Ecuador y Venezuela, recordemos que estos países por el tipo de régimen de gobierno, no son el mejor referente para comparar el índice subido. (Corzo Hernandez, 2015)

- **PERCEPCIÓN DEL FUNCIONARIO PÚBLICO**

En el año 2002 se realizó una investigación cualitativa sobre ética y función pública en el Perú22, en ella, el funcionario público se denota asimismo como un servidor cuyo papel y contribución a la sociedad no es comprendido ni valorado

por la sociedad general ni por el Estado, que es su empleado. (REATEGUI, 2002).

Tomando de base las conclusiones del estudio realizado por Investigadores y Consultores en Mercadeo (ICOM, 2002) respecto a la percepción del funcionario y Servidor Público, analicemos y daremos nuestro punto de vista de cómo es visto el funcionario de la administración pública en el Perú.

2.2.1.9. PERSPECTIVA JURÍDICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA EN EL PERÚ

A lo largo de nuestra historia republicana, el desarrollo y fortalecimiento de la carrera administrativa o, en estricto, de la función pública no ha sido un tema de especial interés por parte de nuestros gobernantes. El tema ha estado en la agenda de las reformas, pero sobre el mismo no se ha tomado una decisión política que haya resuelto los problemas existentes. Por lo general, se ha visto a los puestos del Estado como una forma de saldar cuentas con quienes apoyaron al candidato y le permitieron alcanzar el poder. Ello ha conducido a un desprestigio social de la función pública y a su marcado distanciamiento con la ciudadanía, que la ve con desconfianza, la considera corrupta, poco transparente, pero que sabeque debe convivir con ella para sus trámites administrativos. Una función pública que, salvo excepciones, no brinda posibilidades de desarrollo a sus funcionarios, muestra un marcado desorden y

presenta tratamientos diferenciados en cuanto a las escalas remunerativas y de pensiones.

Todo ello ha contribuido a que siga siendo uno de los temas en la agenda de reformas pendientes que requieren no sólo de cambios normativos, sino de una decisiva voluntad política para implementar un sistema que elimine estos problemas y que permita un cambio profundo del país. Y es que una función pública ética, profesional y eficiente puede, sin duda, contribuir a garantizar la gobernabilidad en el país.

Ante esta situación, se presentaron algunas propuestas de reforma que nunca prosperaron, como aquellas formuladas durante el gobierno de Fujimori. Y es que en dicho contexto era imposible implementar alternativas de cambio que permitieran con una administración pública autónoma y eficiente. Fue recién durante el gobierno de transición, presidido por el doctor Valentín Paniagua, que se decidió evaluar la magnitud del problema. Para ello, mediante Decreto Supremo No. 004-2001-TR, publicado el 28 de febrero del 2001, se creó una Comisión Multisectorial encargada de estudiar y elaborar un informe sobre la situación del personal de la administración pública. Una de las conclusiones elaborado por la referida Comisión fue que el Estado carecía de estadísticas y registros confiables que le permitan ¯responder a las preguntas de cuántas, dónde y qué personas trabajan para el sector público, así como saber los ingresos que éstos reciben‖23. Es decir, constato el caos existente en el país sobre la materia.

Frente a la situación descrita es indispensable plantear las alternativas necesarias para ir avanzando hacia un cambio. Ello implica formular reformas puntuales tanto a nivel constitucional como legal, pero, además, requiere contar con una decisiva voluntad política para hacerlo. En definitiva, se requiere de un pacto social que asuma determinados valores éticos como fundamentales, los cuales deben guiar el comportamiento de la función pública y ser respetados y promovidos por nuestros gobernantes. Una modalidad de captación de funcionarios, que cuestiona a idea de servidores permanentes, es el denominado spoilsystem o ¯sistema de botín‖, según el cual los puestos públicos corresponden al partido de gobierno vencedor en las elecciones.24 Este sistema que los hechos han caracterizado a diversos países, desconoce la idea de una carrera administrativa y de la finalidad de velar por los intereses generales que corresponde a los funcionarios y servidores públicos. La Constitución opta por un modelo distinto.

En efecto, el Capítulo IV del título I de la Constitución vigente, desarrolla normativamente la función pública, precisando en su artículo 39º que todos los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio de la Nación. De esta manera, implícitamente se resalta que quienes prestan servicios en la Administración pública deben velar por intereses generales; aspecto que constituye, a su vez, el fundamento constitucional que justifica el tratamiento especial de los funcionarios públicos y que habilita establecer ciertas peculiaridades respecto de la situación de los ciudadanos en general.

La carrera administrativa, considerada por un amplio sector de la doctrina como uno de los derechos más importantes del funcionario, constituye uno de los pilares del desarrollo de la Administración Pública en un Estado moderno y está destinada a brindar a los servidores y funcionarios públicos, reglas de juego estables para su desempeño al servicio de la sociedad y los intereses generales, con fundamento en los principios de eficacia, igualdad, estabilidad y honestidad. El ingreso, permanencia y ascenso a los cargos de carrera, se hacen previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fija la ley con el fin de determinar los méritos y calidades de los candidatos y de los servidores públicos. Con ello se trata de evitar que los servidores públicos sean removidos de sus empleos, salvo en los casos establecidos por las disposiciones constitucionales y legales. (Corzo Hernandez, 2015)

2.2.1.10. DERECHO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

La única justificación constitucional al establecimiento de límites en el ejercicio de derechos y libertades a los funcionarios radica en que éstos deben hacer que las Administraciones públicas sirvan con objetividad los intereses generales, actuando de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación (…), garantizando, a su vez, la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones (…). Para alcanzar estos fines, la configuración jurídica de estatuto de los servidores públicos exige

introducir ciertas particularidades respecto de la posición general del ciudadano.

Por ello se justifica que no pueda hacer proselitismo político al interior de una institución pública o que no deba hacer mal uso de información privilegiada. Con independencia de estas excepciones es indispensable reconocer que los funcionarios públicos tienen derechos fundamentales no sólo para que interioricen que son titulares de los mismos, sino también porque ello es una buena garantía para que respeten lo de los demás. (Corzo Hernandez, 2015)

2.2.2. EL ACTO ADMINISTRATIVO

Según Gustavo Bacacorzo, para comprender el acto administrativo tenemos que apreciarlo desde dos aspectos importantes y complementarios: materialidad y formalidad.

a. Material, en este punto lo que interesa es conocer su contenido, su esencia administrativa, es decir la expresión de la voluntad estatal.
b. Formal, aquí lo que interesa es saber el ente que lo produce, dependiendo cual sea, determinará su formalidad.

Hay que distinguir la voluntad del funcionario del que emana el acto administrativo, dado que este resulta de un proceder formal,autorizado por ley en sentido lato; además el acto administrativo debeapreciarse con arreglo al sentido objetivo del obrar administrativo.

Para el autor, el acto administrativo es toda declaración unilateral de la Administración Pública u ente no estatal con autoridad otorgada por el Estado, que, en el ejercicio de sus funciones administrativas, crea, regula, modifica o extingue relaciones con efectos administrativos.

Cuando el acto lo realiza una entidad estatal o funcionario público, surge el concepto de acto administrativo, al cual se puede definir como toda manifestación de voluntad general o especial, de una entidad estatal, de un funcionario o entidad competente, en ejercicio de sus funciones, que producen efectos de derecho respecto al Estado o a particulares en el ámbito de su autoridad y responsabilidad, susceptibles de impugnación administrativa o judicial según sea el caso.

Debemos señalar que para que el acto sea administrativo es necesario indefectiblemente, que lo realice la Administración Pública o ente delegado legalmente, a través de sus funcionarios investidos de autoridad. (Estela Huamán, 2009)

2.2.2.1. EFECTOS DEL ACTO ADMINISTRATIVO

- **LA REVISIÓN JUDICIAL**

  Una clasificación importante, que nos valdrá después para desarrollar la materia de impugnación de los actos administrativos, es aquella basada en su impugnabilidad ante los Juzgados contenciosos administrativos.

La impugnabilidad versa, pues, en principio, sobre los actos definitivos, que son aquellos que ponen fin al procedimiento, los que cristalizan y recogen la voluntad de la Administración.

Hay actos definitivos dentro de un procedimiento administrativo, pero que no agotan lo que se denomina la vía administrativa, es decir, aunque pongan fin al procedimiento en la instancia o nivel en que se producen, son susceptibles de modificación por la autoridad superior a través de las impugnaciones administrativas. Estosactos que no agotan la vía administrativa, son definitivos al poner fin al procedimiento, pero no lo agotan, puesto que son susceptibles de recursos administrativos dentro, todavía, del campo de la Administración.

Los actos que agotan la vía administrativa, bien porque no son susceptibles de otro recurso en vía administrativa al no existir superior jerárquico, por ejemplo, los actos de los Ministros, o bien porque se han utilizado los recursos que proceden. Estos actos son, en general, aquellos que conocen los Juzgados contenciosos administrativos. Los actos definitivos que agotan la vía administrativa pueden, pues, ser firmes y, por tanto, no revisables por los juzgados si el administrado ha dejado pasar los plazos necesarios para acudir a éstos, convirtiéndose así en actos firmes y consentidos y por lo tanto no revisables judicialmente. (Estela Huamán, 2009)

- **ACTOS REGLADOS Y ACTOS DISCRECIONALES.**

Otra clasificación de los actos administrativos versa sobre el margen de libertad que en su decisión corresponde a la Administración. Atendiendo, pues, a las posibilidades innovadoras de ésta, podemos distinguir entre actos discrecionales y actos reglados. Actos reglados son aquellos que tienen predeterminados sus elementos, prejuzgándose por el legislador la decisión a adoptar por la Administración; así, por ejemplo, si se establece taxativamente que el estacionamiento en lugar prohibido debe ser sancionado con 150 nuevos soles, la Administración aquí no puede hacer otra cosa más que constatar que se ha estacionado en un lugar no calificado e imponer la multa que la ley ya preestablece.

En los actos discrecionales existe un mayor o menor ámbito de posibilidades de matización y decisión autónoma por parte de la Administración; aunque la discrecionalidad no supone arbitrariedad. Así la Administración puede conceder un premio a la empresa más competitiva, con cierta libertad, pero no puede otorgar éste premio caprichosamente.

Los actos discrecionales deben ser legítimos actos legales. Ahora bien, queda un margen de apreciación por parte de la Administración para la adopción del acto en cuestión; así, por ejemplo, si se establece que las infracciones de tránsito por mal 55 estacionamiento podrán ser sancionadas con multa de 150 ó 300 nuevos soles, la Administración tendría cierta discrecionalidad para

apreciar si el mencionado estacionamiento se ha realizado interrumpiendo totalmente el tránsito de una calle o sin obstaculizarlo o, por la noche. Impondrá la multa, mínima, media o máxima según las circunstancias. (Estela Huamán, 2009)

2.2.2.2. EFICACIA DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS

El acto administrativo tiene como característica el ejercicio de una actividad cierta y precisa, que lo diferencia del simple acto de administración, que proviene también de agente administrativo, pero contrariamente ésta última tiene generalidad y es, por tanto, abstracta.

Los requisitos esenciales del acto administrativo determinan la validez del mismo; y ellos son los siguientes: competencia, legitimidad (u objeto), forma y manifestación de voluntad.

La competencia es atribución para el ejercicio de la autoridad o de la representación jurídica, fijada por la ley en forma expresa o por autorización o delegación tácitamente otorgada. Es, pues, la aptitud legal para realizar el acto. En esencia, es expresa e indelegable.

Dentro de la competencia pueden darse algunas modalidades, que han de ser justificadas en acto expreso independiente o en el propio texto del acto que se emite, cuando el titular de la competencia no puede actuar personalmente, por razón de fuerza mayor o caso fortuito (vacaciones, enfermedad, parcialidad u otros encargos adicionales, etc.). Encontramos entonces la avocación: el superior se ve obligado a sustituir al inferior; delegación: el inferior reemplaza al superior;

sustitución: que se da entre funciones del mismo nivel. Si no seexplicita el derecho de actuación, bien pueden generar estas modalidades, la nulidad o anulabilidad de lo resuelto.

Todos los actos y cada uno de ellos en sí deben estar arreglados a derecho. El abuso, exceso y la desviación de poder es ilicitud y conducen a la nulidad y responsabilidad consiguientes. También se considera a este segundo componente del acto como el objeto del mismo, obviamente lícito.

Es el conjunto de requisitos y formalidades que deben cumplirse en el acto administrativo, tanto en la sustanciación como en su culminación, esto es, en la expresión de voluntad que lo concreta, teniendo en cuenta su validez y su eficacia. El sentido adjetivo de la forma lo vincula estrechamente con el procedimiento administrativo. La validez atiende a los elementos anteriores y concomitantes del expediente; la eficacia a los posteriores de los actos, es decir la prolongación más allá de éstos. Cuando se la exige como necesaria estamos ante lo formal; cuando la expresión es de cualquier modo nos encontramos ante lo no formal.

El silencio administrativo es así una de las tantas válvulas de escape que tiene la Administración Pública en su variada y cotidiana obligación de actuar; pero que ésta es precisamente una manera de no actuar, que linda con la ilicitud, sobre todo su especie negativa, ya que al no existir manifestación de voluntad se ha lesionado el derecho del peticionario, quien tendrá que recurrir al Poder Judicial, para que sea

este órgano el que se pronuncie definitivamente sobre su pretensión jurídica. (Estela Huamán, 2009)

2.2.2.3. OBLIGACIONES, PROHIBICIONES Y DERECHOS ADMINISTRATIVOS

- **OBLIGACIONES**

  Son cumplir el servicio público, cuidar los intereses y recursos públicos, concurrir puntualmente y observar los horarios establecidos, conocer las labores del cargo y capacitarse permanentemente, observar buen trato y lealtad hacia el público en general, hacia los superiores y compañeros de trabajo, guardar absoluta reserva en los asuntos que revistan ese carácter, informar a la superioridad de los actos delictivos o de inmoralidad que se cometan en el ejercicio de la función pública y las demás que le señalen las leyes o el reglamento.

- **PROHIBICIONES**

  Son realizar actividades distintas a su cargo, percibir retribución de terceras personas para hacer u omitir actos del servicio, realizar actividad política 65 partidaria, emitir opinión a través de los medios de comunicación social sobre asuntos del Estado, celebrar por sí o por terceras personas o intervenir directa o indirectamente en los contratos con su entidad, ya sea su cónyuge o parientes hasta el

cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad y otras que señalen las leyes o reglamentos.

- **DERECHOS**

  Son hacer carrera pública en base al mérito, gozar de estabilidad, percibir la remuneración que le corresponde, gozar de 30 días de vacaciones, hacer uso de permisos o licencias por causas justificadas, obtener préstamos administrativos, ejercer docencia universitaria sin ausentarse más de 06 horas semanales, recibir menciones, distinciones y condecoraciones, reclamar ante las instancias administrativas, acumular tiempo de servicios, no ser trasladado sin su consentimiento, constituir sindicatos y hacer huelga en conformidad con la ley. (Estela Huamán, 2009)

2.2.2.4. SANCIONES ADMINISTRATIVAS

De acuerdo al Art. 26, las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser:

a. Amonestación verbal o escrita.
b. Suspensión sin goce de remuneraciones hasta por 30 días.
c. Cese temporal sin goce de remuneraciones hasta por 12 meses, y
d. Destitución.

2.2.2.5. RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA.

De acuerdo a lo que dispone el Art. 238 de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General es responsabilidad de la Administración Pública los siguientes casos:

1. Los administrados tendrán derecho a ser indemnizados por las entidades de toda lesión que sufran en cualquiera de sus bienes y derechos, salvo en casos de fuerza mayor, siempre que el perjuicio sea consecuencia del funcionamiento de la administración.
2. La declaratoria de nulidad de un acto administrativo en sede administrativa o por resolución judicial no presupone necesariamente derecho a la indemnización.
3. El daño alegado debe ser efectivo, valuable económicamente e individualizado con relación a un administrado o grupo de ellos.
4. Sólo será indemnizable el perjuicio producido al administrado proveniente de daños que éste no tenga el deber jurídico de soportar de acuerdo con la ley.
5. La cuantía de la indemnización incluirá los intereses legales y se calculará con referencia al día en que el perjuicio se produjo.
6. Cuando la entidad indemnice a los administrados, podrá repetir judicialmente de autoridades y demás personal a su servicio, la responsabilidad en que hubieran incurrido, tomando en cuenta la existencia o no de intencionalidad, la responsabilidad profesional del personal involucrado y su relación con la producción del perjuicio. Sin embargo, la entidad podrá acordar con el responsable

el reembolso de lo indemnizado, aprobando dicho acuerdo mediante resolución. (Estela Huamán, 2009)

2.2.2.6. RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DE FUNCIONARIOS Y SERVIDORES PÚBLICOS

De acuerdo a los artículos 21, 23 y 24 del Decreto Legislativo N° 276, los servidores públicos tienen obligaciones, prohibiciones y derechos. (20) Los derechos conocidos por la ley a los servidores públicos son irrenunciables y toda estipulación en contrario es nula.

Los servidores públicos son responsables administrativamente (también civil y penalmente) por el incumplimiento de las normas legales y administrativas en el ejercicio de sus funciones.

De acuerdo al artículo 58 de la Ley N° 26488 de fecha 17 de junio de 1995, las sanciones por faltas disciplinarias son:

a) Amonestación escrita.

b) Suspensión del cargo sin goce de haber de treinta (30) a noventa (90) días.

c) Cese temporal sin goce de haber hasta por 12 meses.

d) Destitución o despido según el régimen laboral, con la consiguiente inhabilitación por cinco años para prestar servicios en cualquiera de las entidades comprendidas en esta Ley.

En la responsabilidad administrativa hay grados de sanción y estas corresponden a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor

gravedad. Una falta será tanto más grave cuanto más elevado sea el nivel jerárquico del servidor público que la ha cometido.

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

a) El incumplimiento de las normas establecidas en la Ley de Bases de la Carrera Administrativa 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 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 en beneficio propio o de terceros;

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

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

El servidor destituido no podrá reingresar al servicio público durante el término de cinco años por lo menos (Ley N° 26488).

En las entidades de la Administración Pública se establecerán Comisiones Permanentes de Procesos Administrativos Disciplinarios para la conducción de los respectivos procesos disciplinarios.

Se considera falta disciplinaria a toda acción u omisión, voluntaria o no, que contravenga las obligaciones, prohibiciones y demás normatividad específica sobre los deberes de servidores y funcionarios, establecidos en el Art. 28° y otros de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y su reglamento. La comisión de una falta da lugar a la aplicación de la sanción correspondiente.

Los servidores públicos serán sancionados administrativamente por el incumplimiento de las normas legales y administrativas en el ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de las responsabilidades civil y/o penal en que pudieran incurrir.

La aplicación de la sanción se hace teniendo en consideración la gravedad de la falta. (Estela Huamán, 2009)

2.2.2.7. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR O DISCIPLINARIO, SEGÚN LA LEY Nº 27444

El procedimiento sancionador es el que utilizan las Administraciones Públicas para ejercer su potestad sancionadora. Es decir, “es aquel en

el cual se determina la comisión o no de una falta a través de la actuación y valoración de todas las pruebas existentes, aplicándose la sanción correspondiente, de ser el caso". Por ejemplo, en Perú está regulado por la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

El procedimiento prevé dos fases: la instructora y la sancionadora, en la primera fase, la administración da audiencia a la persona interesada para que pueda alegar y proponer la práctica de aquellas pruebas que considere conveniente para su defensa, siempre en relación con los hechos que se le imputan. En la fase sancionadora (o más bien resolutiva, ya que el expediente puede acabar sin sanción), el órgano competente dicta resolución, sancionando, si han quedadoacreditados los hechos imputados, o sobreseyendo y archivando el expediente en caso contrario.

El presunto responsable tiene derecho a ser notificado de los hechos que se le imputan, de las infracciones que tales hechos puedan constituir y de las sanciones que en su caso, se le pudieran imponer, así como de la identidad del instructor, de la autoridad competente para imponer la sanción.

En todo el procedimiento, la persona imputada goza de la presunción de inocencia y es la administración la que tiene la carga de probar la comisión de la infracción, si bien es cierto que los hechos constatados por funcionarios tienen valor probatorio (pero no de carácter absoluto: se puede destruir dicha presunción con otras pruebas). (Estela Huamán, 2009)

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

- **CONDUCTA:** todo lo que el hombre “hace o dice” es conducta, y toda conducta es respuesta incondicional o condicional al estímulo. Gran parte de la conducta del adulto es una respuesta condicional. La personalidad no es otra cosa para Watson que “el proceso final de nuestros sistemas de hábitos”. (García Vega, 2005)

- **EMPLEADO PÚBLICO:** empleado público aparece en una posición de subordinación frente a la Administración. El empleo público tiene una finalidad pública, de interés general, mientras que los contratos de derecho privado persiguen fines particulares. (Vega Castro, 2013)

- **PRINCIPIOS:** Los principios son el conjunto de valores, creencias, normas, que orientan y regulan la vida de la organización. Son el soporte de la visión, la misión, la estrategia y los objetivos estratégicos. Estos principios se manifiestan y se hacen realidad en nuestra cultura, en nuestra forma de ser, pensar y conducirnos. (Bonilla Curi & Condor Machahuay, 2020)

- **ÉTICA:** estudia los aspectos individuales y sociales de las personas a temor de la moralidad de los actos humanos, bajo el prisma de la razón humana, la honestidad teniendo siempre como fin el bien honesto. (Edquen Campos, 2017)

- **DERECHO ADINISTRATIVO:** es la rama del derecho público que regula la organización, funcionamiento, poderes y deberes de la Administración pública y las consiguientes relaciones jurídicas entre la Administración y otros sujetos. (Estela Huamán, 2009)

- **SANCIONES:** es una decisión tomada por una autoridad pública o privada, como consecuencia del incumplimiento de una regla o norma de conducta obligatoria, en perjuicio de la persona humana o jurídica a la que se le atribuye la responsabilidad por el incumplimiento. (Estela Huamán, 2009)

- **NORMAS:** Las normas son reglas que se establecen con el propósito de regular comportamientos para mantener un orden determinado, y son articuladas para establecer las bases de un comportamiento aceptado dentro de una sociedad u organización. (Vega Castro, 2013)

2.4. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe alguna relación directa entre la Conducta del empleado público y el Derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- Existe alguna relación entre los Principios y Deberes del empleado público y el Derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020.

- Existe alguna relación directa entre las Prohibiciones del empleado público y el Derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020.

- Existe alguna relación directa entre la disponibilidad para el trabajo del empleado público y el Derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020.

- Existe alguna relación directa entre el compromiso institucional y el derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020.

2.5. VARIABLES

2.5.1. IDENTIFICACIÓN DE LAS VARIABLES

V1= Conducta del empleado público

V2= Derecho administrativo sancionador

2.5.2. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

VARIABLES	DIMENSIONES	ÍTEMS
Variable independiente: Conducta del empleado público	Principios y Deberes	Preguntas
	Prohibiciones	Preguntas
	Disponibilidad para el trabajo	Preguntas
	Compromiso institucional	Preguntas
Variable Dependiente: Derecho administrativo sancionador	Relevancia de las infracciones	Preguntas
	Concurrencia del dolo	Preguntas
	Reglamentos de la entidad	Preguntas
	Sanciones	Preguntas

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Según los objetivos y las hipótesis establecidas en esta investigación, el estudio se ha direccionado a través del diseño descriptivo correlacional, lo cual va a permitir determinar la relación existente entre la Conducta del empleado público y el Derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020.

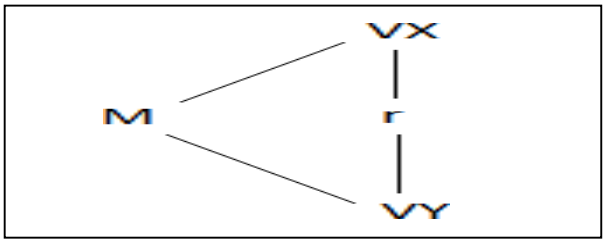


Figura 1 Esquema del diseño de investigación.

Donde:

M = Muestras tomadas para encuestadas.

Variable 01: Conducta del empleado público

Variable 02: Derecho administrativo sancionador

r = Relación de asociación de correlación

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

POBLACIÓN: 160

MUESTRA: 90 casos

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Aplicamos las principales técnicas tales como la encuesta, la observación sistemática, y el análisis del contenido.

Para la técnica de la encuesta se utilizará un cuestionario de 20 preguntas (cerradas).

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Una vez aplicados los instrumentos de recolección de datos como la encuesta, se procedió al conteo y el análisis respectivo a través de la estadística descriptiva simple, la frecuencia y el porcentaje; pasándose a realizar la interpretación a partir de nuestro marcoteórico y de los mismos resultados para este proceso utilizamos las tablas y gráficos en forma de barras.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

En esta parte comenzaremos por llevar a cabo el estudio descriptivo de los resultados obtenidos luego de procesar los datos obtenidos en el software SPSS, se registró los datos obtenidos de ambas variables de estudio y se lograron los siguientes resultados:

Tabla 1: Principios y deberes

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Nunca	2	2,22
Casi nunca	33	36,67
A veces	45	50,00
Casi siempre	10	11,11
Total	90	100,0

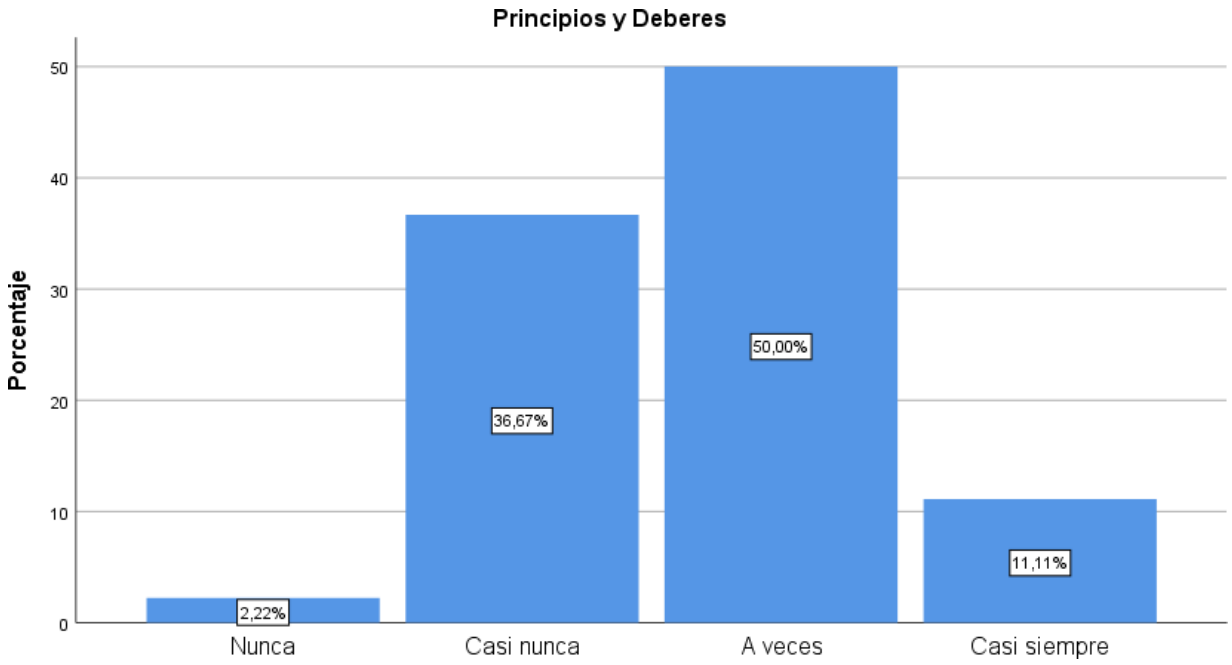


Figura 2 Principios y deberes

Del resultado mostrado en la tabla 01 interpretado en forma de gráficos según figura 1, alcanzamos a observar que los principios y deberes nunca influyen en 2,22%, los principios y deberes casi nunca influyen en 36,67%, los principios y deberes a veces influye en 50,00% y los principios y deberes casi siempre influye con 11,11%.

Tabla 2: Prohibiciones

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Nunca	1	1,11
Casi nunca	34	37,78
A veces	44	48,89
Casi siempre	11	12,22

Total	90	100,0

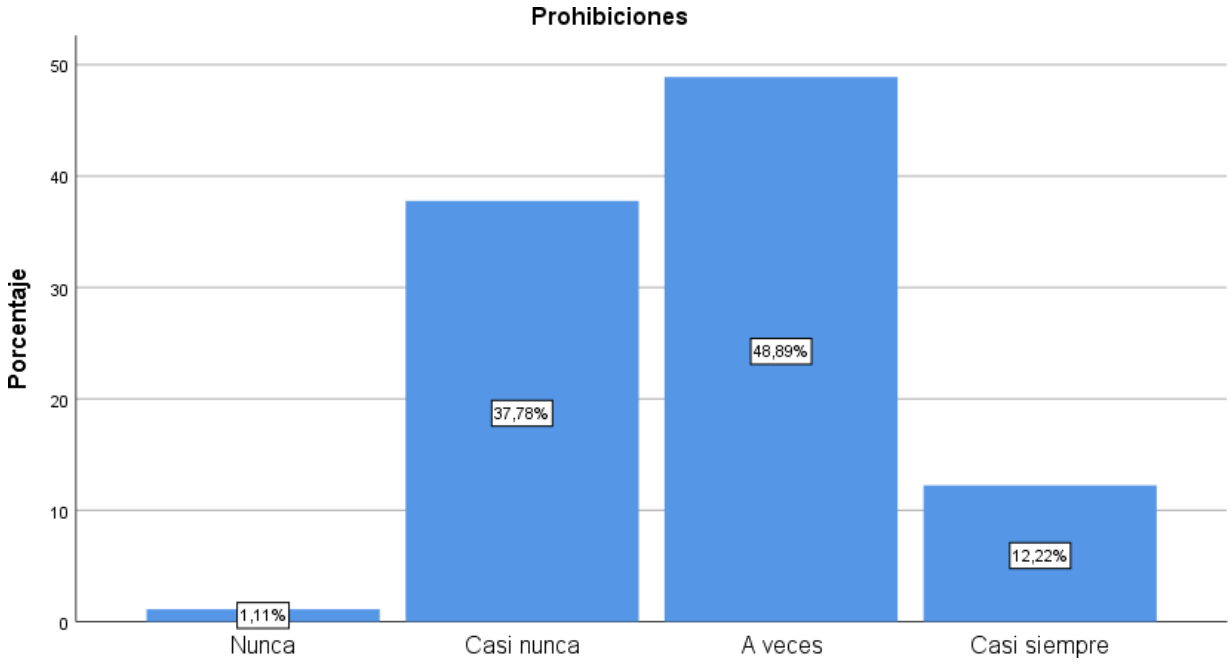


Figura 3 ***Prohibiciones***

Del resultado mostrado en la tabla 02 interpretado en forma de gráficos según figura 2, alcanzamos observar que las Prohibiciones nunca influye con 1,11%, las Prohibiciones casi nunca influye con 37,78%, las Prohibiciones a veces influye con 48,89% y las Prohibiciones casi siempre influye con 12,22%.

Tabla 3: Disponibilidad para el trabajo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Nunca	2	2,22
Casi nunca	37	41,11
A veces	42	46,67
Casi siempre	9	10,00
Total	90	100,0

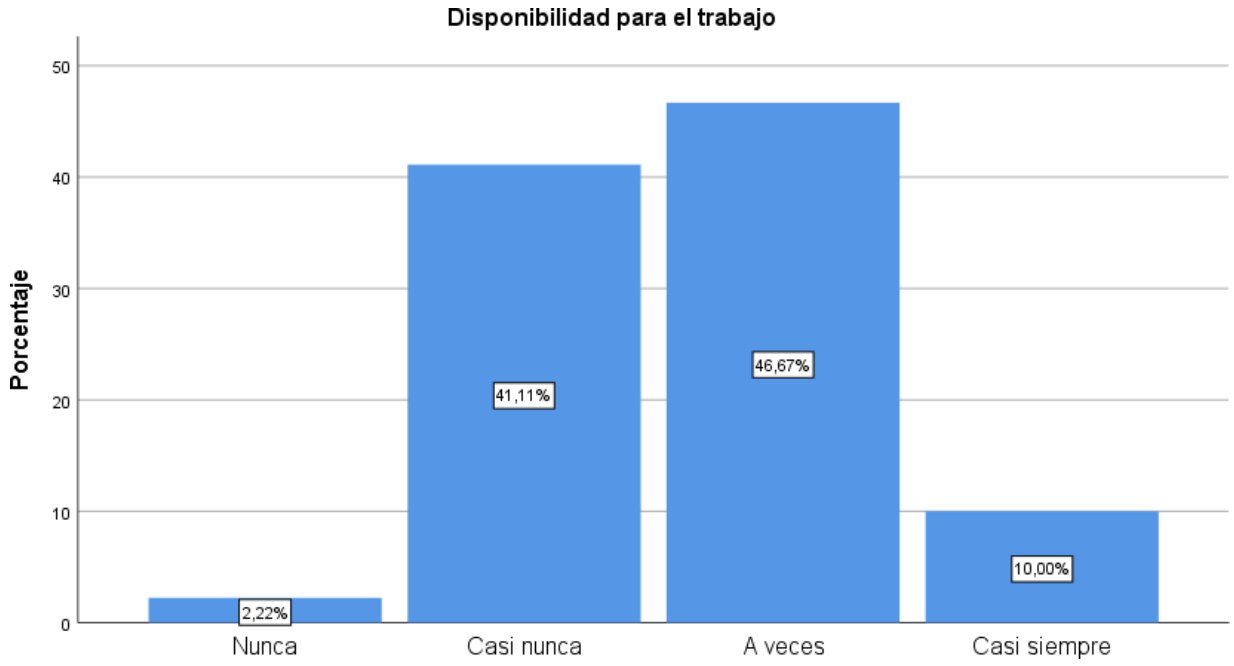


Figura 4*: Disponibilidad para el trabajo*

Del resultado mostrado en la tabla 03 interpretado en forma de gráficos según figura 3, alcanzamos a observar que Disponibilidad para el trabajo nunca influye con 2,22%, Disponibilidad para el trabajo casi nunca influye con 41,11%, Disponibilidad para el trabajo a veces influye con 46,67% y por último, Disponibilidad para el trabajo casi siempre influye con 10,00%.

Tabla 4: Compromiso institucional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Nunca	3	3,33
Casi nunca	32	35,56
A veces	44	48,89
Casi siempre	10	11,11
Siempre	1	1,11
Total	90	100,0

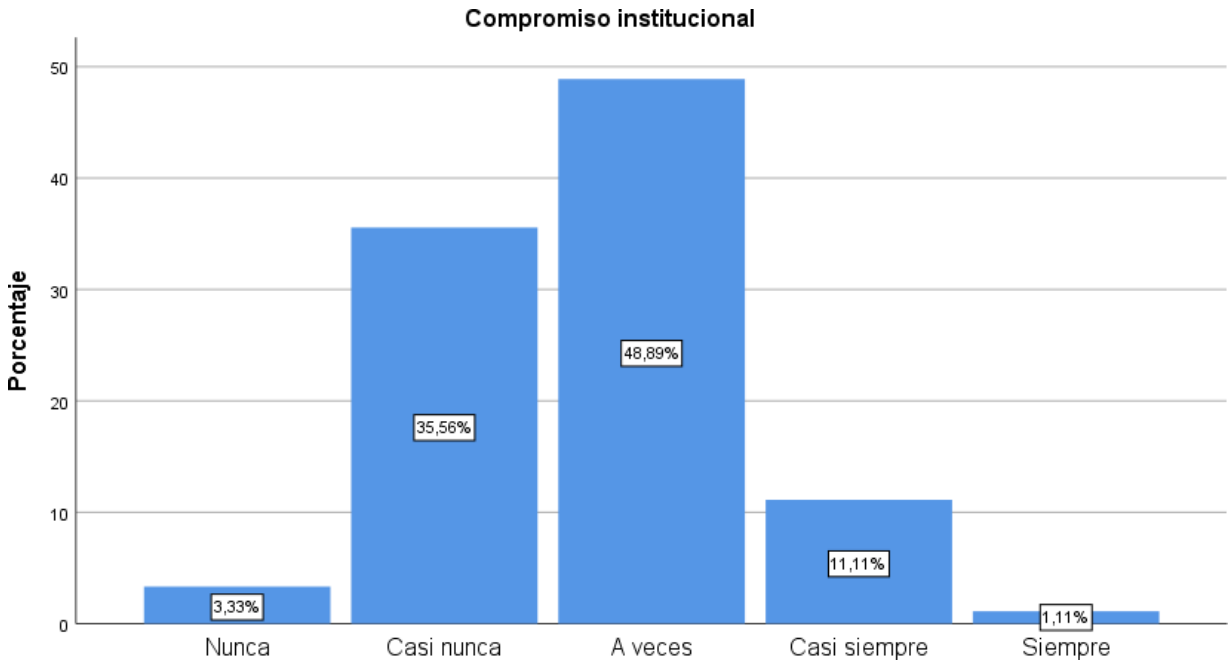


Figura 5: Compromiso institucional

Del resultado mostrado en la tabla 04 interpretado en forma de gráficos según figura 04, alcanzamos a observar que el Compromiso institucional nunca influye con 3,33%, el Compromiso institucional casi nunca influye con 35,56%, el Compromiso institucional a veces influye con 48,89%, el Compromiso institucional casi siempre influye con 11,11% y el Compromiso institucional siempre influye con un porcentaje de 1,11%.

Tabla 5: Conducta del empleado público

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Nunca	1	1,11
Casi nunca	18	20,00
A veces	63	70,00
Casi siempre	8	8,89
Total	90	100,0

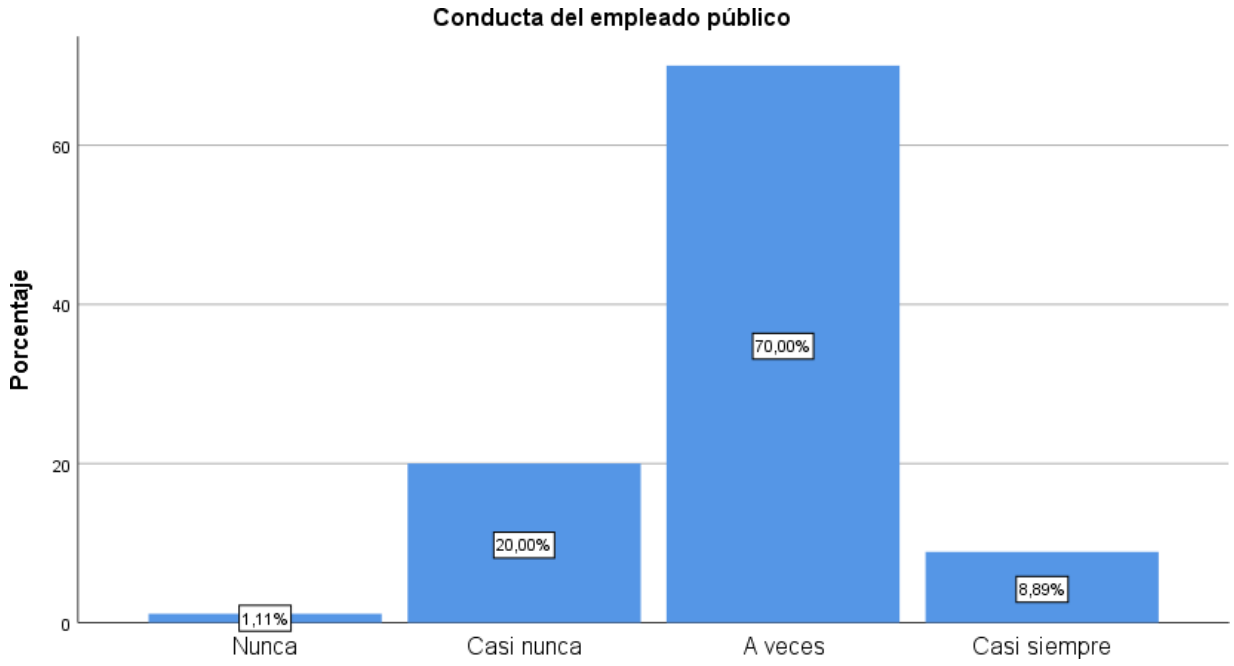


Figura 6: ***Conducta del empleado público***

Del resultado mostrado en la tabla 05 interpretado en forma de gráficos según figura 05, alcanzamos observar que la Conducta del empleado público nunca influye con 1,11%, la Conducta del empleado público casi nunca influye con un 20,00 la Conducta del empleado público a veces es eficaz con 70,00%, la Conducta del empleado público casi siempre es eficaz con 8,89%.

Tabla 6: Relevancia de las infracciones

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Nunca	2	2,2
Casi nunca	26	28,89
A veces	35	38,89
Casi siempre	26	28,89
Siempre	1	1,11
Total	90	100,0

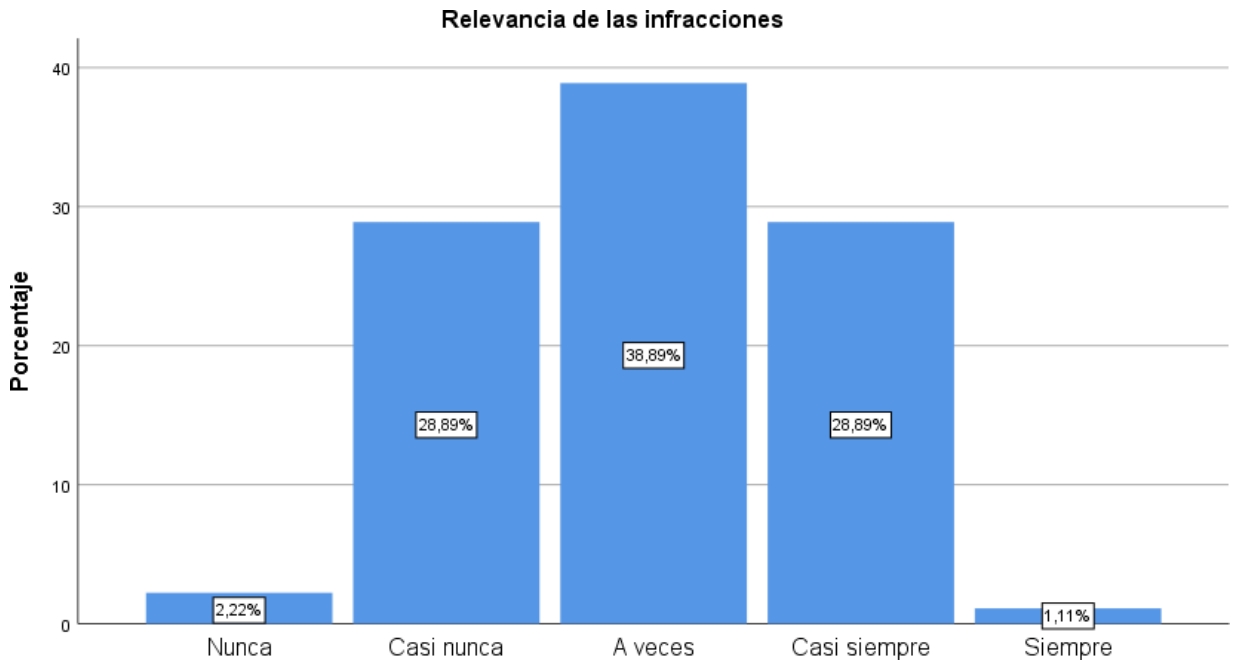


Figura 7: ***Relevancia de las infracciones***

Del resultado mostrado en la tabla 06 interpretado en forma de gráficos según figura 06, alcanzamos a observar que Relevancia de las infracciones nunca influye con un 2,22%, Relevancia de las infracciones casi nunca influye con 28,89%, Relevancia de las infracciones a veces influye con 38,89%, Relevancia de las infracciones casi siempre influye con 28,89% y Relevancia de las infracciones siempre influye con un porcentaje de 1,11%.

Tabla 7: Concurrencia del dolo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Nunca	2	2,22
Casi nunca	24	26,67
A veces	48	53,33
Casi siempre	12	13,33
Siempre	4	4,44
Total	90	100,0

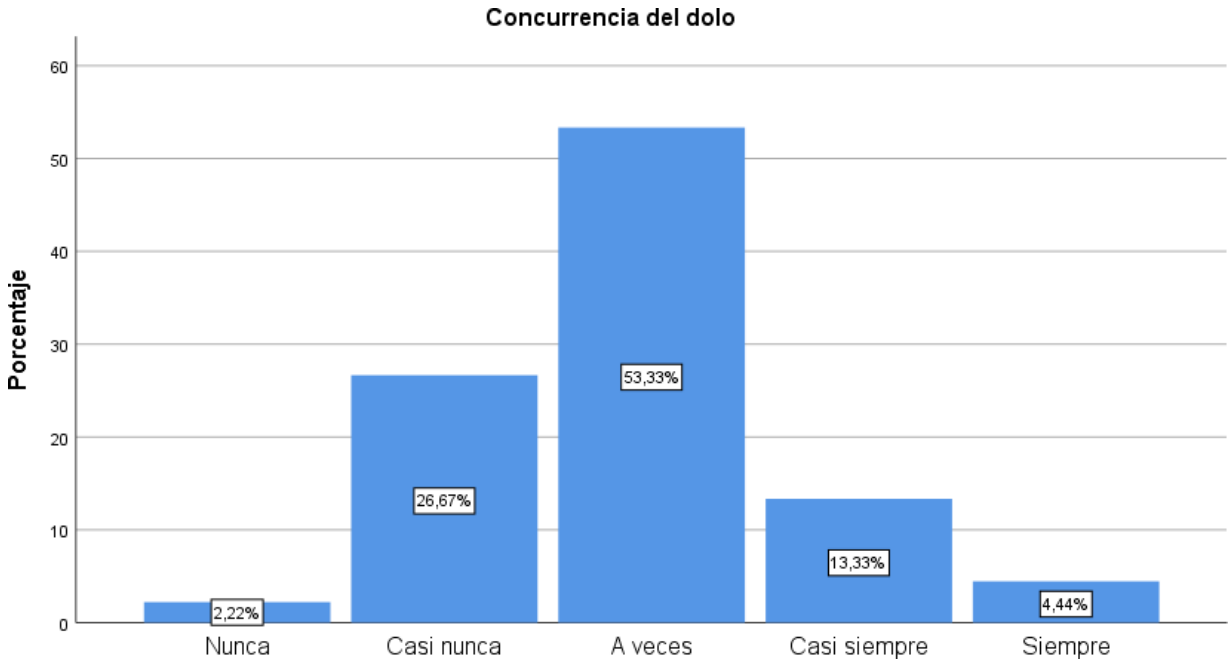


Figura 8: Concurrencia del dolo

Del resultado mostrado en la tabla 07 interpretado en forma de gráficos según figura 07, alcanzamos a observar que la Concurrencia del dolo nunca influye con 2,22%, la Concurrencia del dolo casi nunca influye con 26,67%, la Concurrencia del dolo a veces influye con 53,33%, la Concurrencia del dolo casi siempre influye con 13,33% y la Concurrencia del dolo siempre influye con un porcentaje de 4,44%.

Tabla 8: Reglamentos de la entidad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Casi nunca	39	43,33
A veces	35	38,89
Casi siempre	13	14,44
Siempre	3	3,33
Total	90	100,0

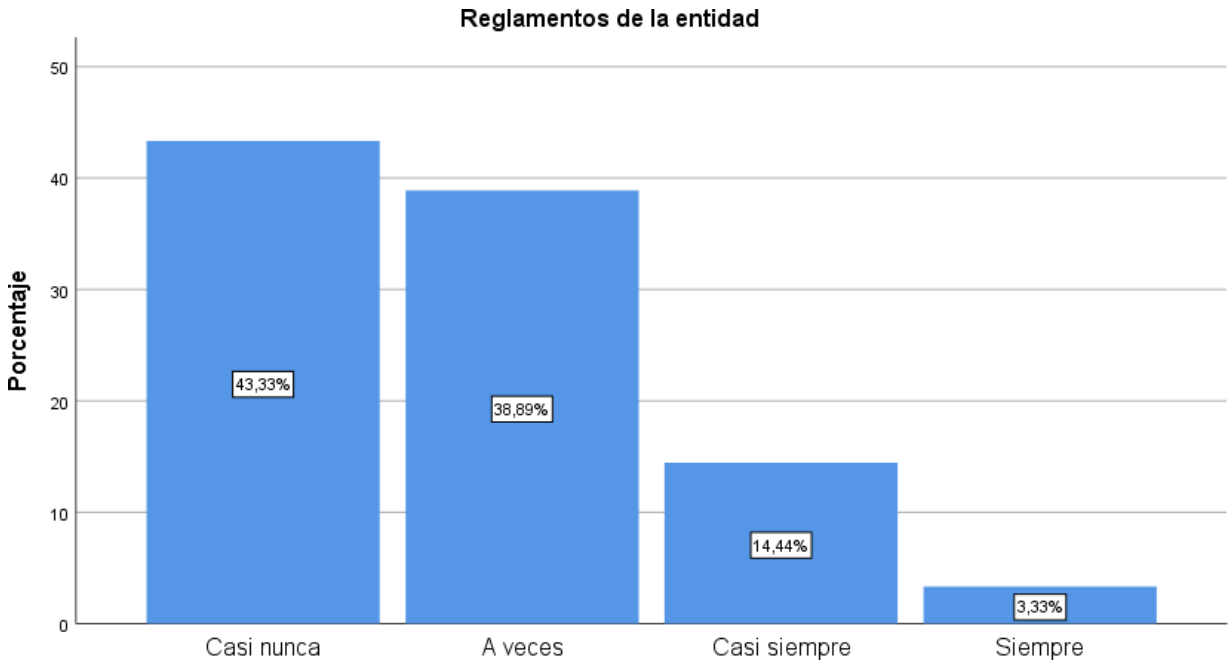


Figura 9: Reglamentos de la entidad

Del resultado mostrado en la tabla 08 interpretado en forma de gráficos según figura 08, alcanzamos a observar que los Reglamentos de la entidad casi nunca influye con 43,33%, los Reglamentos de la entidad a veces influye con 38,89%, los Reglamentos de la entidad casi siempre influye con un porcentaje de 14,44% y los Reglamentos de la entidad siempre influye con 3,33%.

Tabla 9: Sanciones

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Nunca	2	2,22
Casi nunca	24	26,67
A veces	41	45,56
Casi siempre	19	21,11
Siempre	4	4,44
Total	90	100,0

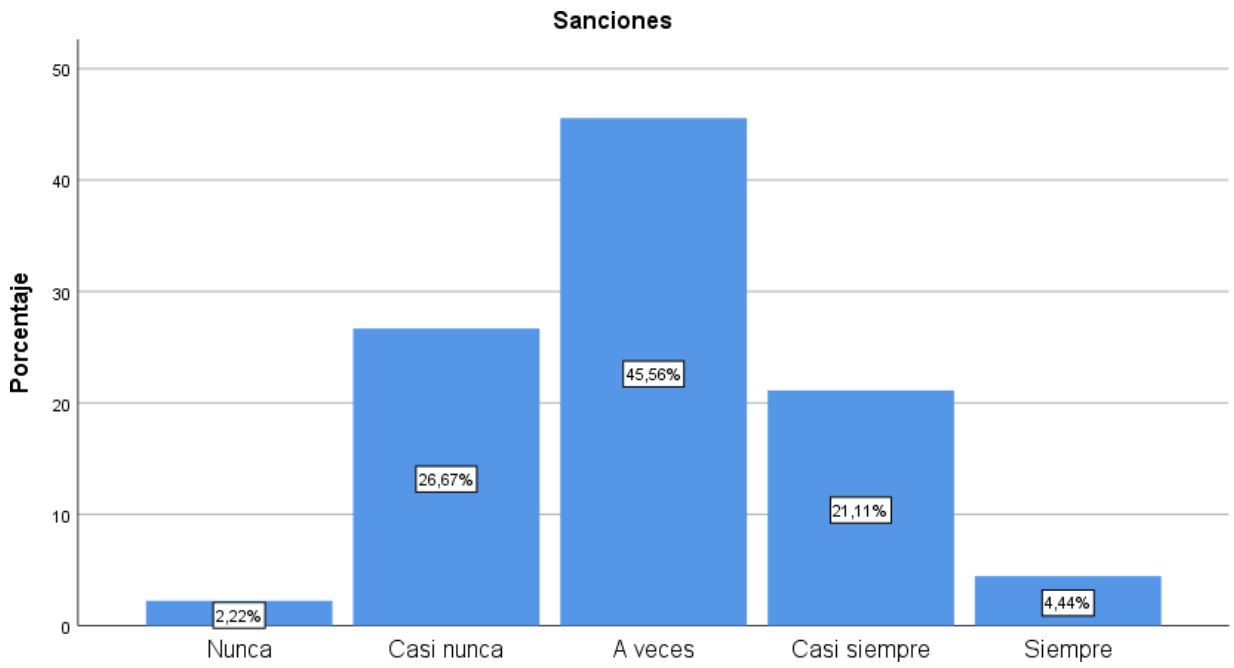


Figura 10: *Sanciones*

Del resultado mostrado en la tabla 07 interpretado en forma de gráficos según figura 07, alcanzamos a observar que las Sanciones nunca influye con 2,22%, las Sanciones casi nunca influye con 26,67%, las Sanciones a veces influye con 45,56%, las Sanciones casi siempre influye con 21,11% y las Sanciones siempre influye con un porcentaje de 4,44%.

Tabla 10: Derecho administrativo sancionador

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Casi nunca	5	5,56
A veces	71	78,89
Casi siempre	14	15,56
Total	90	100,0

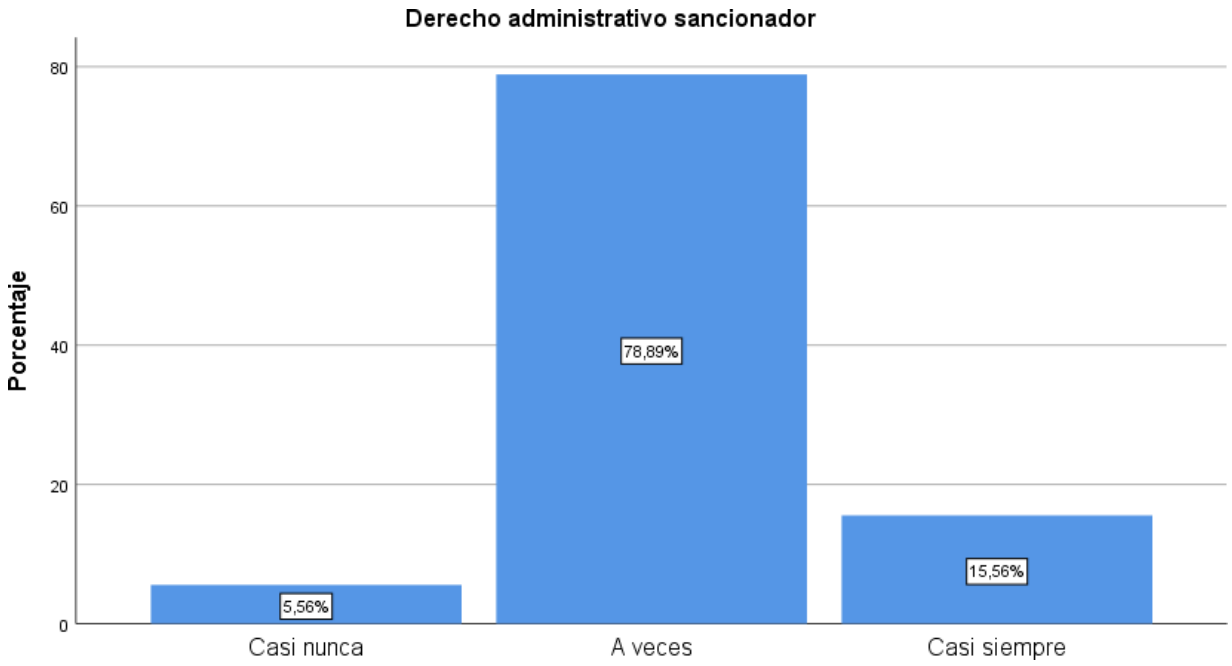


Figura 11: Derecho administrativo sancionador

Del resultado mostrado en la tabla 08 interpretado en forma de gráficos según figura 08, alcanzamos a observar que el Derecho administrativo sancionador casi nunca influye con 5,56%, el Derecho administrativo sancionador a veces influye con 78,89%, el Derecho administrativo sancionador casi siempre influye con un porcentaje de 15,56%.

Hipótesis general de la investigación:

Ho: Existe alguna relación directa entre la Conducta del empleado público y el Derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020

Hi: No existe alguna relación directa entre la Conducta del empleado público y el Derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020

Tabla 11: Nivel de correlación entre la Conducta del empleado público y el Derecho administrativo sancionador

Variable			la Conducta del empleado público	Derecho administrativo sancionador
Rho de Spearman	la Conducta del empleado público	Coeficiente de correlación	1000	,813**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	90	90
	Derecho administrativo sancionador	Coeficiente de correlación	,813**	1000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	90	90

Decisión estadística:

En la tabla, se observa que al contrastar la variable 1 La conducta del empleado público, se obtiene un coeficiente Rho de Spearman de 0.813 con p-valor = 000 (sig. bilateral) siendo una correlación positiva, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión, Existe alguna relación directa entre la Conducta del empleado público y el Derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020.

A continuación, se analizaron las hipótesis específicas que se detallan como sigue:

Hipótesis específica 1:

Ho: Existe alguna relación entre los Principios y Deberes del empleado público y el Derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020.

Hi: No existe alguna relación entre los Principios y Deberes del empleado público y el Derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020.

Tabla 12: Nivel de correlación entre los Principios y Deberes del empleado público y el Derecho administrativo sancionador

	Variable		los Principios y Deberes del empleado	Derecho administrativo sancionador
Rho de Spearman	los Principios y Deberes del empleado	Coeficiente de correlación	1000	,769**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	90	90
	Derecho administrativo sancionador	Coeficiente de correlación	,769**	1000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	90	90

Decisión estadística:

En la tabla, se observa que al contrastar la dimensión 1 los Principios y Deberes del empleado se obtiene un coeficiente Rho de spearman de 0.769 con p-valor = 0.000 (sig. bilateral) siendo una correlación positiva alta, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión, existe alguna relación entre los Principios y Deberes del empleado público y el Derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020.

Hipótesis específica 2:

Ho: Existe alguna relación directa entre las Prohibiciones del empleado público y el Derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020.

Hi: No existe alguna relación directa entre las Prohibiciones del empleado público y el Derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020.

Tabla 13: Nivel de correlación entre las Prohibiciones del empleado público y el Derecho administrativo sancionador

	Variable		las Prohibiciones	Derecho administrativo sancionador
Rho de Spearman	las Prohibiciones	Coeficiente de correlación	1000	,826**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	90	90
	Derecho administrativo sancionador	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,826** ,000	1000
		N	90	90

Decisión estadística:

En la tabla, se observa que al contrastar la dimensión 2 respeto a las Prohibiciones del empleado público se obtiene un coeficiente Rho de Spearman de 0.826 con p-valor = 0.000 (sig. bilateral) siendo una correlación positiva alta, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión, existe alguna relación directa entre las Prohibiciones del empleado público y el Derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020.

Hipótesis específica 3:

Ho: Existe alguna relación directa entre la disponibilidad para el trabajo del empleado público y el Derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020.

Hi: No existe alguna relación directa entre la disponibilidad para el trabajo del empleado público y el Derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020.

Tabla 14: Nivel de correlación entre la disponibilidad para el trabajo del empleado público y el Derecho administrativo sancionador

	Variable		la disponibilidad para el trabajo	Derecho administrativo sancionador
Rho de Spearman	la disponibilidad para el trabajo	Coeficiente de correlación	1000	,944**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	90	90
	Derecho administrativo sancionador	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,944** ,000	1000
		N	90	90

Decisión estadística:

En la tabla, se observa que al contrastar la dimensión 3 la disponibilidad para el trabajo se obtiene un coeficiente Rho de Spearman de 0.944 con p-valor = 0.000 (sig. bilateral) siendo una correlación positiva alta, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión, existe alguna relación directa entre la disponibilidad para el trabajo del empleado público y el Derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020.

Hipótesis específica 4:

Ho: Existe alguna relación directa entre el compromiso institucional y el derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020.

Hi: No existe alguna relación directa entre el compromiso institucional y el derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020.

Tabla 15: Nivel de correlación entre el compromiso institucional y el derecho administrativo sancionador

	Variable		el compromiso institucional	Derecho administrativo sancionador
Rho de Spearman	el compromiso institucional	Coeficiente de correlación	1000	,893**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	90	90
	Derecho administrativo sancionador	Coeficiente de correlación	,893**	1000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	90	90

Decisión estadística:

En la tabla, se observa que al contrastar la dimensión 4 el compromiso institucional se obtiene un coeficiente Rho de spearman de 0.893 con p-valor = 0.000 (sig. bilateral) siendo una correlación positiva alta, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión, existe alguna relación directa entre el compromiso institucional y el derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020.

4.2. DISCUSIÓN

Esta investigación titulada La Conducta Del Empleado Público Y El Derecho Administrativo Sancionador En La Municipalidad Distrital De Yarinacocha Año 2020.

En cuanto a los resultados de la variable 1 Conducta del empleado público, el 70,00 % señalaron que a veces influye (ver tabla 5) y en cuanto a la variable 2 Derecho administrativo sancionador, se encuentra en la escala de a veces con un 78,89% (ver tabla 10), así mismo en cuanto a la relación entre dichas variables fue de positiva alta y se tuvo la aceptación de la hipótesis planteada de la investigación debido a que el coeficiente Rho de Spearman fue de 0.813 con un p-valor de 0.000, lo cual nos da como conclusión que Existe alguna relación directa entre la Conducta del empleado público y el Derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020.

En cuanto a los resultados de la dimensión 1 Principios y deberes, el 50,00% (ver tabla 1) señaló que a veces influye y en cuanto a la variable 2 Derecho administrativo sancionador, se encuentra en la escala de a veces con un 78,89% (ver tabla 10), así mismo en cuanto a la relación de la dimensión 1 y la variable 2 es de positiva moderada, por lo que se tuvo la aceptación de la hipótesis planteada de la investigación debido a que el coeficiente Rho de Spearman fue de 0.769 con un p-valor de 0.000 (Ver tabla 10), lo cual nos da como conclusión que existe alguna relación entre los Principios y Deberes del empleado público y el Derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020.

En cuanto a los resultados de la dimensión 2 Prohibiciones, el 48,89% (ver tabla 2) señaló que a veces influye y en cuanto a la variable 2 Derecho administrativo sancionador, se encuentra en la escala de a veces con un 78,89% (ver tabla 10), así mismo en cuanto a la relación de ambas variables fue de positiva moderada y se tuvo la aceptación de la hipótesis planteada de la investigación debido a que el coeficiente Rho de Spearman fue de 0.826con un p-valor de 0.000 (Ver tabla 11), lo cual nos da como conclusión que existe alguna relación directa entre las Prohibiciones del empleado público y el Derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020.

En cuanto a los resultados de la dimensión 3 Disponibilidad para el trabajo, el 46,67% (ver tabla 3) señaló que a veces influye y en cuanto a la variable 2 Derecho administrativo sancionador, se encuentra en la escala de a veces con un 78,89% (ver tabla 10), así mismo en cuanto a la relación de la dimensión 1 y la variable 2 es de positiva moderada, por lo que se tuvo la aceptación de la hipótesis planteada de la investigación debido a que el coeficiente Rho de Spearman fue de 0.944 con un p-valor de 0.000 (Ver tabla 12), lo cual nos da como conclusión que existe alguna relación directa entre la disponibilidad para el trabajo del empleado público y el Derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020.

En cuanto a los resultados de la dimensión 4 Compromiso institucional, el 48,89% (ver tabla 4) señaló que a veces influye y en cuanto a la variable 2 Derecho administrativo sancionador, se encuentra en la escala de a veces con un 78,89% (ver tabla 10), así mismo en cuanto a la relación de la dimensión 1 y la variable 2 es de positiva moderada, por lo que se tuvo la

aceptación de la hipótesis planteada de la investigación debido a que el coeficiente Rho de Spearman fue de 0.893 con un p-valor de 0.000 (Ver tabla 12), lo cual nos da como conclusión que existe alguna relación directa entre el compromiso institucional y el derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

➢ CONCLUSIONES

- Existe alguna relación directa entre la Conducta del empleado público y el Derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020, de manera que se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0.813 aprobando nuestra hipótesis, siendo una correlación positiva alta.
- Existe alguna relación entre los Principios y Deberes del empleado público y el Derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020, de manera que su correlación es de positiva moderada, porque dentro de los resultados de nuestra investigación se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 769, aprobando por completo nuestra hipótesis.
- Existe alguna relación directa entre las Prohibiciones del empleado público y el Derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020., cuenta con una correlación positiva moderada, porque dentro de los resultados de nuestra investigación se logró un coeficiente Rho de Spearman de 0.826.
- Existe alguna relación directa entre la disponibilidad para el trabajo del empleado público y el Derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020, de manera que su correlación es de positiva moderada, porque dentro de los resultados de nuestra investigación se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0.944, aprobando por completo nuestra hipótesis.

- Existe alguna relación directa entre el compromiso institucional y el derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020, de manera que su correlación es de positiva moderada, porque dentro de los resultados de nuestra investigación se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 893, aprobando por completo nuestra hipótesis.

RECOMENDACIONES

- Se debe brindar capacitación especializada a las autoridades y funcionarios de la Administración Pública en el distrito de Yarinacocha, encargados de investigar y sancionar a los administrados, a efectos de que estén mejor preparados y puedan motivar en sus resoluciones la observancia del principio de razonabilidad a través de una interpretación adecuada del mismo, observando los diversos criterios previstos en la ley.
- Entregar copia del código de ética y su reglamento, tal como lo establece, los lineamientos para la promoción del código de ética de la función pública en las entidades públicas. Tal como los establece la Resolución Ministerial N° 050-2009-PCM.
- Es necesario incorporar un supuesto jurídico en la Ley Marco del Empleo Público, que establecen los lineamientos de la gestión pública, en tanto a los procedimientos que demanda la conducta Ética del empleado público.
- Se requiere un procedimiento administrativo disciplinario acorde a los principios que regule la conducta del empleado público que conlleva como axiomas importantes la celeridad, la no duplicidad de investigaciones y la estructura de un código de conductas sancionables como faltas administrativas, además de incorporar los axiomas de compromiso ético, gestión ética, control ético, coordinación ética y participación ciudadana.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Bonilla Curi, Y., & Condor Machahuay, E. R. (2020). *“La ética pública y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Ulcumayo – 2018”.* Cerro de Pasco.

Corzo Hernandez, F. E. (2015). *“El modelo procedimental de infraestructura ética y su incidencia en la función pública peruana”.* Trujillo.

Díaz Arias, Á. (2020). *“Ética pública y derecho disciplinario: su proyección policial”.* Salamanca.

Edquen Campos, M. (2017). *Diferencia entre ética y moral.*

Estela Huamán, J. A. (2009). *"El Procedimiento administrativo sancionador, las sanciones administrativas en el poder ejecutivo, casuística”.* Lima.

García Vega, L. (2005). *Conducta y Conciencia.* Bogotá.

Muñoz Cervantes, M. A. (2014). *“Los Regímenes Jurídicos que regulan las Relaciones Laborales y de Servicios entre los Servidores Públicos y el Estado ecuatoriano, a partir de la promulgación de la Constitución de 2008”, .* Ecuador.

Pacompia Condori, A. A. (2019). *"Alcances y limitaciones del código de ética en la función pública y su reglamento, como mecanismo de prevención de corrupción de funcionarios”.* Puno.

Vega Castro, D. K. (2013). *“Función Pública: Una jurisdicción adecuada para su tratamiento integral.* Costa Rica.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
General: ¿Cuál es la relación entre la Conducta del empleado público y el Derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020?	General: Determinar la relación existente entre la Conducta del empleado público y el Derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020.	General: Existe alguna relación directa entre la Conducta del empleado público y el Derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020.	**Variable 1:** Conducta del empleado público **Dimensiones:** Principios y Deberes Prohibiciones Disponibilidad para el trabajo Compromiso institucional **Variable 2:** Derecho administrativo sancionador **Dimensiones:** Relevancia de las infracciones Concurrencia del dolo Reglamentos de la entidad Sanciones	**Tipo: No experimental** **Nivel: Correlacionar.** **Diseño:** transversal correlacional simple. **Población y Muestra:** **Población: 160** **Muestra: 90** **Técnicas e instrumentos:** **Observación fichaje encuesta** **Técnica de procesamiento de datos:**
• ¿Cuál es la relación entre los Principios y Deberes del empleado público y el Derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020? • ¿Cuál es la relación entre las Prohibiciones del empleado público y el Derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020? • ¿Cuál es la relación entre la disponibilidad para el trabajo del empleado público y el Derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020?	• Determinar la relación existente los Principios y Deberes del empleado público y el Derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020. • Determinar la relación existente entre las Prohibiciones del empleado público y el Derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020. • Determinar la relación existente entre la disponibilidad para el trabajo del empleado público y el Derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020. • Determinar la relación existente entre el compromiso institucional	• Existe alguna relación entre los Principios y Deberes del empleado público y el Derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020. • Existe alguna relación directa entre las Prohibiciones del empleado público y el Derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020. • Existe alguna relación directa entre la disponibilidad para el trabajo del empleado público y el Derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020.		

• ¿Cuál es la relación entre el compromiso institucional y el Derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020?	y el Derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020.	• Existe alguna relación directa entre el compromiso institucional y el derecho administrativo sancionador en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2020.		

ANEXO 02:

INSTRUMENTO DE APLICACIÓN

Nº	Ítems/Preguntas/Reactivos	1	2	3	4	5
	Variable: Conducta del empleado público	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	Dimensión: Principios y deberes					
1	¿Cree Ud. que en la municipalidad existe corrupción?					
2	¿Los funcionarios de la municipalidad creen que son corruptos?					
3	¿Existe compañerismo y colaboración entre los gerentes y sub gerentes y los trabajadores de la municipalidad?					
	Dimensión: Prohibiciones					
4	¿Cómo califica el nivel de conflictos entre los gerentes y trabajadores de la municipalidad?					
5	¿Cómo califica el nivel de conflictos entre los					

	trabajadores de la municipalidad?					
6	¿Cómo califica el nivel de comunicación entre el nivel gerencial y los trabajadores de la municipalidad?					
	Dimensión: Disponibilidad para el trabajo					
7	¿Cómo califica las actitudes de los trabajadores hacia los gerentes de la municipalidad?					
8	Cómo califica grado de relación entre la ética de la función pública de los gerentes y sub gerentes y la prevención de la corrupción.					
9	Los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Yarinacocha expresa autenticidad en las					

	relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía					
	Dimensión: Compromiso institucional					
10	Los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Yarinacocha actúan con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución					
11	Los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Yarinacocha demuestran calidad en cada una de las funciones a su cargo					
12	Los gerentes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Yarinacocha actúan con rectitud, honradez y honestidad					

Nº	Ítems/Preguntas/Reactivos	1	2	3	4	5
	Variable: Derecho administrativo sancionador	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	Dimensión: Relevancia de las infracciones					
1	Considera la exigencia de observar el principio de razonabilidad					
2	Existe motivación sobre la razonabilidad de la sanción					
3	Aplica el test de proporcionalidad					
	Dimensión: Concurrencias del dolo					
4	Determina la sanción en función de los criterios de graduación					
5	Considera el beneficio ilegalmente obtenido					
6	Considera el perjuicio económico causado					
	Dimensión: Reglamentos de la entidad					

7	Aplica los criterios de graduación de la sanción					
8	Considera la gravedad del interés público y/o bien jurídico protegido					
9	Considera la repetición y/o continuidad en la comisión de la infracción					
	Dimensión: sanciones					
10	Existe coherencia en la ley sancionadora con los criterios de gradualidad de la sanción					
11	Existe regulación específica del principio de razonabilidad en la ley sancionadora					
12	Considera la existencia de intencionalidad del infractor					

ANEXO 03





