



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS**

**Escuela Profesional de Derecho**

**TESIS**

**“RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA: ANÁLISIS DEL  
DERECHO DE CAPACITACIÓN COMO HERRAMIENTA DE  
DISMINUCIÓN DE LA CORRUPCIÓN Y MEJORAMIENTO  
CONTINUO DE LA GESTIÓN INTERNA EN LA MUNICIPALIDAD  
PROVINCIAL DE BAGUA 2019”**

**PRESENTADO POR**

**BACH. DANTE JOEL NEIRA MEZA**

**ASESORES:**

**DRA. JESSICA PILAR HERMOZA CALERO**

**MG. PABLO FELIPE MIRANDA MIRANDA**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**LIMA – PERÚ**

**2021**

## **DEDICATORIA**

Dios, por haberme regalado la dicha de la vida.

A mi familia por su apoyo incondicional, y porque a pesar de la distancia siempre me impulsaron a seguir adelante.

A mis padres, a mi esposa y a mis hijos Joel y Dalton que han sido en todo momento quienes me motivaron y dieron las fuerzas para poder culminar con éxito esta investigación

**Dante.**

## **ARADECIMIENTO**

A todas aquellas personas que de alguna manera han contribuido para poder culminar de manera satisfactoria este trabajo.

De manera muy especial quiero agradecer a la UAP por ser mi casa de estudios, a los docentes y a los profesores y miembros del jurado por el tiempo brindado en la evaluación del presente trabajo de investigación.

Así mismo quiero darles las gracias a todos los docentes que me acompañaron a lo largo de esta travesía y que con sus sabias enseñanzas me supieron guiar y así cumplir con todos los requisitos para lograr culminar la carrera

**El Autor.**

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	ii
ARADECIMIENTO .....	iii
ÍNDICE .....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT .....	vi
INTRODUCCIÓN.....	vii
<b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>8</b>
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.....	8
1.2. Delimitación de la Investigación.....	12
1.3. Problema de investigación .....	13
1.4. Objetivos de la Investigación.....	13
1.5. Hipótesis y variables de la investigación.....	14
1.6. Metodología de la investigación.....	16
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>23</b>
2.1. Antecedentes de la investigación.....	23
2.2. Bases legales.....	26
2.3. Bases teóricas.....	31
2.4. Definición de términos Básicos .....	46
<b>CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>49</b>
3.1. Análisis de Resultados.....	49
3.2. Discusión de Resultados.....	84
3.3. Conclusiones.....	88
3.4. Recomendaciones.....	89
<b>Fuentes de Información.....</b>	<b>90</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>93</b>

## RESUMEN

El presente trabajo denominado: RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA: Análisis del derecho de capacitación como herramienta de disminución de la corrupción y mejoramiento continuo de la gestión interna en la Municipalidad Provincial de Bagua 2019, es una investigación que me ha permitido identificar ciertos factores que son los determinantes para poder combatir el problema de la corrupción en nuestra localidad como también a nivel nacional, y nuestro problema fue ¿En qué situación se encuentra el dominio del marco jurídico sobre responsabilidad Administrativa de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Bagua 2019?

Teóricamente podemos decir que la capacitación como herramienta de disminución de la corrupción y mejoramiento continuo de la gestión interna municipal, debido a que vamos a tener un mejor dominio de la parte normativa en el desarrollo de sus funciones de los colaboradores municipales, así mismo es a través de la capacitación que se va a tener un mejor desarrollo de las capacidades laborales de los servidores públicos. Chiavenato, H. (2007), define la capacitación como el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. Así mismo Chiavenato, H. (2007). Las competencias (la forma de conocimientos, habilidades, aptitudes, intereses, rasgos, valor u otras características personales) son aquellas cualidades personales esenciales para desempeñar las actividades y que definan el desempeño de las personas. Es una investigación de tipo descriptiva explicativa, de diseño no experimental, donde se aplicaron las técnicas de la encuesta, el análisis documental y la observación, a una población de 230 personas, y la muestra fueron 144, y los resultados nos han permitido identificar que los funcionarios manejo de la normativa, así mismo saben cómo deben y pueden actuar, reconocen las acciones a evitar y han mostrado ciertas deficiencias técnicas debido a que el desarrollo de sus actividades lo realizan más por experiencia en el cargo y por lo que han aprendido en el día a día en desarrollo de sus actividades y no por lo que específicamente manda la norma. Por otro lado, son conscientes que tienen ciertas deficiencias y que no se les capacita adecuadamente y lo poco que son capacitados son en temas ajenos al desarrollo de sus funciones y que no contribuyen a mejorar sus competencias laborales.

**Palabras clave:** Responsabilidad Administrativa, Capacitación, Competencias Laborales Normatividad, Infracciones.

## ABSTRACT

The present work called: ADMINISTRATIVE RESPONSIBILITY: Analysis of the right of training as a tool for reducing corruption and continuous improvement of internal management in the Provincial Municipality of Bagua 2019, is an investigation that has allowed me to identify certain factors that are the determinants for to be able to combat the problem of corruption in our town as well as at the national level, and our problem was: In what situation is the domain of the legal framework on Administrative responsibility of the officials of the Provincial Municipality of Bagua 2019?

Theoretically we can say that training as a tool for reducing corruption and continuous improvement of municipal internal management, because we are going to have a better command of the normative part in the development of their functions of municipal collaborators, likewise is to through the training that is going to have a better development of the labor capacities of public servants. Chiavenato, H. (2007), defines training as the short-term educational process, applied in a systematic and organized manner, through which people acquire knowledge, develop skills and competencies based on defined objectives. Chiavenato, H. (2007). The competences (the form of knowledge, abilities, aptitudes, interests, traits, value or other personal characteristics) are those personal qualities essential to perform the activities and that define the performance of the people. It is an explanatory descriptive investigation, of non-experimental design, where the techniques of the survey, documentary analysis and observation were applied to a population of 230 people, and the sample was 144, and the results have allowed us to identify that The law management officials also know how they should and can act, recognize the actions to be avoided and have shown certain technical deficiencies because the development of their activities is carried out more by experience in the position and what they have learned in the day to day in development of its activities and not for what specifically mandates the norm. On the other hand, they are aware that they have certain deficiencies and that they are not adequately trained and how little they are trained are on issues outside the development of their functions and that do not contribute to improving their work skills.

**Keywords:** Administrative Responsibility, Training, Occupational Skills Normativity, Infractions.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se ha enfocado en analizar el derecho de capacitación como herramienta de disminución de la corrupción y mejoramiento continuo de la gestión interna en la Municipalidad Provincial de Bagua, debido a la problemática encontrada con relación al dominio del marco jurídico sobre responsabilidad Administrativa de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Bagua. Así mismo se ha logrado evidenciar cierto manejo de la normativa por parte de los funcionarios municipales, pero estos muy por el contrario de aplicarla han mostrado ciertas deficiencias técnicas debido a que el desarrollo de sus actividades lo realizan más por experiencia en el cargo y por lo que han aprendido en el día a día en desarrollo de sus actividades y no por lo que específicamente manda la norma.

El análisis es por excelencia el método de investigación científica. Por medio del análisis se busca las causas de los fenómenos y leyes que los rigen. Así también en el desarrollo de la investigación se presentan ciertas limitaciones de tiempo, de recopilación de información, o del hermetismo que puede existir por parte de las personas que se encuentran involucradas de alguna manera en el desarrollo del presente proyecto; así mismo el estudio puede verse restringido por falta de instrumentos o recursos adecuados, o tal vez por falta de herramientas adecuadas para el procesamiento de la información.

Por último tenemos que el presente trabajo se ha subdividido en cinco capítulos: El primero relacionado con la realidad problemática, el segundo en el cual se analiza el marco teórico, el tercero conformado por las hipótesis y las variables de estudio, así como su operacionalización, el cuarto capítulo contiene la parte metodológica, mientras que en el quinto y último capítulo contiene la parte administrativa del proyecto es decir contiene los recursos materiales, recursos humanos, el presupuesto y el cronograma de actividades.

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Descripción de la Realidad Problemática.**

Calderón, G. (2017), quien manifiesta que la persona que es responsable es capaz de tomar decisiones de manera conciente aceptando las consecuencias de las mismas y de sus propios actos, el ser responsable viene a ser el hábito de asumir las consecuencias de las propias decisiones; es decir viene a ser la capacidad que tiene el ser humano de responder por los propios actos

Así mismo Calderón hace mención que la persona que forma parte de una unidad administrativa, cumple doble función con relación a la organización una es hacia dentro de la organización y la otra cuando esta actúa hacia afuera de la misma; es decir cuando actúa hacia dentro, nos encontramos ante un sujeto de derecho, el cual tiene derechos y obligaciones diferentes a los de la organización, llegando muchas veces a ser contrapuestos. Es en este sentido se establece un vínculo individuo y organización, dando origen a lo que se le conoce como empleo público.

Muy por el contrario, aquella persona que gozando de una investidura como servidor público actúa hacia fuera de la organización relacionándose con otras personas físicas o jurídicas, pierde de alguna manera su individualidad y establece una relación diferente. Esta es conocida como orgánica, vinculo en el cual se logra identificar a la persona y el ente; es allí donde nace la responsabilidad del estado, en el desempeño de sus funciones por él asignadas, ya sea por su actuación como sujeto de derecho público o privado. (Calderón, G. 2017)

Según Gamboa, C. (2018). De acuerdo al ordenamiento jurídico mexicano, se prevé en la constitución un régimen de responsabilidad pública, en el cual se reconoce que los servidores públicos pueden incurrir en responsabilidad política, civil, penal y administrativa. La responsabilidad administrativa, es también denominada disciplinaria, y cuyo objetivo es proteger el cumplimiento de los deberes de los servidores públicos, es por ello que su inobservancia con motivo de una conducta ilegal, relacionada con la actividad como función, generará la posibilidad de que la propia administración les imponga la sanción correspondiente.



Es en tal sentido Gamboa nos dice que la potestad sancionadora, puede entenderse como un derecho penal (sancionador) administrativo, dado que, al igual que ocurre con la responsabilidad penal, la de carácter administrativo busca apreciar que el resultado reprochable no sea ajeno al servidor público, sino que debe estar necesariamente ligado al que debió prever y cometió, por lo cual, debe responder por él, como derivación de su propia conducta

Ivanega, M. (2014). Un correcto enfoque de la responsabilidad de los funcionarios públicos remite a la noción original de órgano administrativo. Historicamente, a partir de la concepción del Estado con una persona jurídica pública, la doctrina y jurisprudencia buscaron el fundamento que diera aplicación a la imputación de los actos de las personas físicas, funcionarios del estado; por lo que superados los enfoques del mandato y la representación surge la teoría del órgano como una consecuencia lógica del dogma de la personalidad jurídica del Estado, de forma tal que el concepto de órgano se convierte en el punto inicial de toda teoría jurídica de la organización pública.

Así mismo, muchos autores han tratado de explicar cómo los agentes públicos se insertan en la estructura administrativa ya que no es ajeno o externo a ella y que forma se le puede atribuir al Estado las consecuencias jurídicas de los actos que aquellas llevan a cabo. Esta concepción permitió reconocer la responsabilidad directa del Estado por el actuar de los agentes públicos, debido a que la actividad de los órganos o funcionarios del Estado realizan para el desenvolvimiento de los fines de las entidades de las que dependen, ha de ser considerada propia de éstas, que deben responder de modo principal y directo por sus consecuencias dañosas.

Según el Colegio de Contadores del Cuzco, (2016). El ejercicio de las funciones como servidor o funcionario público, trae consigo una gran satisfacción, debido a que servimos al estado peruano, buscando el bienestar de la ciudadanía; sin embargo, nuestras actuaciones se deben realizar con sujeción al ordenamiento jurídico administrativo, las normas internas de la entidad, así como todas aquellas obligaciones derivadas del ejercicio del cargo, dado que, la inobservancia de dichas

normas, tiene como consecuencia la configuración de una infracción leve, grave o muy grave.

Es así que, si de los informes de control emitidos por los órganos del Sistema Nacional de Control se identifican infracciones graves y muy graves, es potestad de la Contraloría General de la República iniciar el procedimiento administrativo sancionador, con la finalidad de determinar la configuración de dichas infracciones y posteriormente de ser el caso, la imposición de una sanción de suspensión temporal en el ejercicio de sus funciones e inhabilitación del ejercicio de la función pública.

Puertas, J. y Taquia, W. (2017); nos dice que, en el caso peruano con la finalidad de mejorar la calidad del servicio público mediante la meritocracia y el buen servicio a las personas a través de la Ley 30057, Ley Servir, la cual reúne el trato disciplinario de las instituciones públicas del estado peruano. Este régimen disciplinario lo conforman un grupo de normas y recursos administrativos cuyo objetivo es prevenir las faltas administrativas, así como también salvaguardar los derechos de los funcionarios civiles, quienes cuentan con el principio de potestad disciplinaria, entre los que figura la inmediatez y la razonabilidad; así mismo se requiere que la sanción sea proporcional a la falta que se ha cometido, y que esta se emplee de manera oportuna.

Una falta viene a ser la omisión de manera voluntaria o involuntaria la cual va en contra de la normatividad relacionada con los deberes de los servidores públicos quienes, al cometer una falta, da lugar a un castigo debido a la responsabilidad del servidor civil por su comportamiento irregular o ilegal, que va en perjuicio de la entidad.

Según el régimen disciplinario este establece tres tipos de sanciones: la amonestación, sea esta verbal o escrita, la suspensión y la destitución. La amonestación verbal es efectuada por el jefe inmediato, las sanciones son aplicadas como paso previo a un proceso administrativo sancionador; en tal sentido para definir el castigo se emplean principios tales como las circunstancias en que

se comete la falta, la reincidencia, la participación en estas faltas, y el beneficio del ilícito cometido (Puertas, J. y Taquia, W. 2017).

Así mismo Huapaya, R. (2019), manifiesta que el Perú, como otros países de tradición jurídica continental, ha regulado la temática relativa al debido proceso o el derecho a la tutela judicial efectiva pensando en los procesos judiciales. No obstante ello, a partir de 1990 en adelante, el Tribunal Constitucional inició una tendencia jurisprudencial dirigida a extender los alcances del derecho fundamental al debido proceso desde el ámbito judicial hacia el ámbito administrativo, comenzándose a hablar de un “debido proceso administrativo”.

Es así que el numeral 1.2 del artículo IV de la Ley del Procedimiento Administrativo General - Ley N° 27444 (LPAG), establece lo siguiente:

*“Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo: (...) 1.2 Principio del debido procedimiento.- Los administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho. La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal Civil es aplicable sólo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo”.*

Esta regulación, catalogada discutiblemente como “principio” del procedimiento administrativo, no es otra que la del, comúnmente conocido entre nosotros como derecho fundamental al “debido procedimiento administrativo”, entendido como la aplicación del contenido del derecho fundamental al debido proceso en el ámbito de los procedimientos administrativos, es decir, en el escenario del ejercicio formal de la función administrativa.

En tal sentido, este trabajo tiene por objeto hacer referencia a cuál es el ámbito de aplicación de los derechos derivados del debido procedimiento administrativo para lo cual, podemos decir que el problema encontrado se centra en la Responsabilidad

Administrativa y el Debido Proceso en los procedimientos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad Provincial de Bagua, en el cual se ha logrado identificar cierto desconocimiento, como también incumplimiento para la aplicación e interpretación de las normas administrativas por parte de los colaboradores y funcionarios de la municipalidad, por lo que con la presente investigación se pretende analizar las deficiencias y vacíos existentes en la normatividad que rige la administración pública.

## **1.2. Delimitación de la Investigación.**

### **1.2.1. Delimitación Espacial**

La presente investigación se realizó en la Municipalidad Distrital de Bagua, en la cual se ha podido evidenciar un porcentaje de Faltas Administrativas que no han sido sancionadas de acuerdo al régimen de disciplina y procedimiento sancionador que manda la Ley.

### **1.2.2. Delimitación Social**

Estará enmarcado dentro de la jurisdicción del distrito de Bagua, provincia de Bagua y Región Amazonas.

### **1.2.3. Delimitación Temporal**

El estudio será resuelto en un periodo de seis meses iniciando en septiembre y concluyendo en diciembre del 2019.

### **1.2.4. Delimitación Conceptual**

Responsabilidades Administrativas de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Bagua.

### **1.3. Problema de investigación**

#### **1.3.1. Problema principal**

¿En qué situación se encuentra el dominio del marco jurídico sobre responsabilidad Administrativa de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Bagua 2019?

#### **1.3.2. Problemas secundarios**

¿Cuál es el marco regulatorio aplicable a la probidad administrativa y el derecho a capacitación en la función pública y municipal?

¿Qué características tiene el derecho a capacitación de los funcionarios municipales y su aplicación en la Municipalidad Provincial de Bagua?

¿Cuáles son las competencias de los funcionarios municipales en materia de probidad y responsabilidad funcionaria como elemento de la gestión municipal?

### **1.4. Objetivos de la Investigación**

#### **1.4.1. Objetivo General**

Analizar las competencias y acciones de los funcionarios públicos en materia de probidad y responsabilidad administrativa, y su relación con el derecho a capacitación como herramienta de fortalecimiento de la función pública en la Municipalidad Provincial de Bagua.

#### **1.4.2. Objetivos Específicos**

Describir el marco regulatorio aplicable a la probidad administrativa y el derecho a capacitación en la función pública y municipal.

Caracterizar el derecho a capacitación de los funcionarios municipales y su aplicación en la Municipalidad Provincial de Bagua.

Analizar las competencias de los funcionarios municipales en materia de probidad y responsabilidad administrativa como elemento de la gestión municipal.

## **1.5. Hipótesis y variables de la investigación.**

### **1.5.1. Hipótesis general**

El dominio del marco jurídico sobre responsabilidad Administrativa de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Bagua es inadecuado

### **1.5.2. Hipótesis secundarias**

El marco regulatorio aplicable a la probidad administrativa y el derecho a capacitación en la función pública y municipal no se da en la Municipalidad Provincial de Bagua

El derecho a capacitación de los funcionarios municipales y su aplicación en la Municipalidad Provincial de Bagua, no se da de manera regular

Las competencias de los funcionarios municipales en materia de probidad y responsabilidad funcionaria como elemento de la gestión municipal es deficiente

### **1.5.3. Variables definición conceptual y operacional**

**Variable independiente:** Capacitación

**Definición conceptual.**

Chiavenato, H. (2007), quien manifiesta que la capacitación es un proceso educativo, que se realiza de manera ordenada y sistematizada, realizada con la finalidad que las personas adquieran conocimientos, desarrollen habilidades y competencias en función de objetivos definidos.

**Variable dependiente:** Competencias de los funcionarios

**Definición conceptual.**

Chiavenato, H. (2007). Las competencias (la forma de conocimientos, habilidades, aptitudes, intereses, rasgos, valor u otras características personales) son aquellas cualidades personales esenciales para desempeñar las actividades y que definan el desempeño de las personas.

### 1.5.3.1. Operacionalización de las variables

<b>OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE CAPACITACIÓN</b>			
<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Instrumentos</b>
Capacitación	Administración	Talento humano	
		Organización	
		Planeación	
	Mejorar conocimiento	Coordinación	
		Servicio	
		Atención	
Del personal	Relaciones humanas		
	Administrativo		
	Operativo		
Circunstancias internas y eternas	De servicio		
	Habilidades		
			Actitudes

FENTE; Elaboración propia

<b>OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE COMPETENCIAS DE LOS FUNCIONARIOS</b>			
<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Instrumentos</b>
Competencias laborales	Motivación	Identificación de objetivos	Cuestionario
		Identificación de incentivos	
		Retroalimentación	
	Conocimiento	Aprendizaje	Análisis documental
		Experiencia labora	
		Trabajo en equipo	
Habilidad	Rendimiento	Guía de observación	
	Creatividad		

FENTE; Elaboración propia

## **1.6. Metodología de la investigación**

### **1.6.1. Tipo y nivel de la investigación**

#### **a) Tipo de la investigación**

El tipo de investigación es básico porque estudia el conocimiento puro por medio de la recolección de datos, de forma que añade datos que profundizan cada vez los conocimientos ya existidos en la realidad, se construye a base de esto un mayor conocimiento en sus hipótesis, teorías y leyes. Utilizamos este tipo porque en nuestra investigación es importante conocer los antecedentes para generar criterios nuevos y por medio de la investigación llegar a conclusiones que se basaron en los hechos.

#### **b) Nivel de la investigación**

**Nivel Descriptivo:** “Este nivel de estudio se encuentra dirigido a responder a las causas de los eventos físicos o sociales”. Su principal interés es explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se da éste, o por qué dos o más variables se encuentran relacionadas. Utilizamos este nivel con la finalidad de poder determinar el nivel de dominio del marco jurídico sobre responsabilidad administrativa de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Bagua. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2017)

**Nivel Explicativo:** “intenta dar cuenta de un aspecto de la realidad, explicando su significatividad dentro de una teoría de referencia, a la luz de leyes o generalizaciones que dan cuenta de hechos o fenómenos que se producen en determinadas condiciones”.

### **1.6.2. Método y Diseño de la investigación**

#### **a) Método de la investigación.**

El análisis es por excelencia el método de investigación científica. Por medio del análisis se busca las causas de los fenómenos y leyes que los rigen. Los fines del análisis solo se logran mediante la inducción, por tanto, no basta



descomponer y abstraer, sino que hay que comparar luego y concluir con el principio, la causa, la ley y la esencia.

El método de análisis inicia el proceso de conocimiento por identificar cada una de las partes que caracterizan una realidad. De este modo, se procede a establecer las relaciones causales entre los elementos que componen su objeto de investigación. Además, "significa categorizar, ordenar, manipular y resumir los datos de una investigación para contestar las preguntas planteadas en ella".

Utilizamos este método en nuestra investigación por estar dentro de un ordenamiento jurídico nacional en un conjunto de normas generales y específicas.

## **b) Diseño de la investigación**

(Hernández R. , 2003), quien menciona que en dentro de la Investigación Científica existen dos tipos, la experimental y no experimental. En nuestro caso el presente trabajo de investigación tuvo un diseño no experimental, el cual tuvo por finalidad investigar la incidencia de los sucesos, hechos valores, mediante los cuales se manifiestan en una o más variables. Para lo cual se tuvo que ubicar a un grupo de personas en nuestro caso los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Bagua, así mismo, objetos, situaciones, contextos, fenómenos, en una variable o concepto y proporcionar su descripción, y como resultado se obtendrá la descripción necesaria para la investigación.

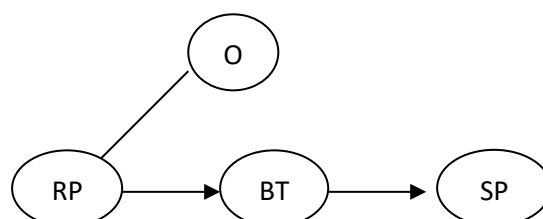
Para cumplir con el objetivo de nuestra investigación se aplicará el siguiente diseño:

**O:** Observación

**RP:** Realidad Problemática

**BT:** Base Teórica

**SP:** Solución del Problema



### 1.6.3. Población y muestra de la investigación

#### a) Población.

Según Tamayo & Tamayo, (1997) la población viene a ser el conjunto de personas, objetos o cosas que van a ser estudiadas; En tal sentido la población para la presente investigación estará constituida por los 230 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Bagua.

#### b) Muestra.

La muestra es el conjunto de personas, objetos o cosas que, extraídos de la población, con la finalidad de estudiar de mejor manera los eventos Tamayo & Tamayo, (1997)

Con la finalidad de extraer la muestra se aplicó una fórmula, la cual detallamos a continuación

$$n = \frac{Z^2 * P * Q * N}{(N-1) e^2 + Z^2 * P * Q}$$

**Cuadro 1: Descripción de la fórmula**

N: Total de Población:	230
p: Proporción Esperada:	0.5
q (1-p) :	0.5
e: Nivel de error aceptado:	5%

Fuente: Elaboración Propia

Después de remplazar la fórmula, nos dio como resultado de la muestra a 144 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Bagua.

### 1.6.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### a) Técnica.

Encuesta: La encuesta es el conjunto de preguntas que nos van a permitir recopilar información de nuestra muestra de estudio Grasso, (2006). Esta

táctica se usará para recopilar información relacionada con las variables de estudio.

Observación: Jiménez, (2009) Para la presente investigación se realizará a través de la Observación organizada, la cual se realizará en el mismo lugar de los hechos.

## **b) Instrumentos**

**Cuestionario:** Galán, (2009) El cuestionario es un contiguo de interrogaciones orientadas a recopilar información con la finalidad de emitir una opinión con relación a nuestras variables de estudio. Este instrumento consta de 30 preguntas, las cuales se aplicaron a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Bagua

**Guía de entrevista:** Es un instrumento que consta de un cuestionario de preguntas abiertas a los funcionarios de la Municipalidad, con el objetivo de recoger información que nos permita emitir una opinión relacionada a los procedimientos administrativos.

### **1.6.5. Justificación, importancia y Limitaciones de la investigación**

#### **a) Justificación.**

Se consideró fundamental la elaboración de la presente investigación porque se enfoca en desarrollar las distintas responsabilidades en que pueden llegar a incurrir los servidores o funcionarios públicos, explica la diferencia entre estos últimos de acuerdo a la actual legislación del sistema jurídico peruano, no obstante, se analizaron los antecedentes por los cuales ha pasado la figura jurídica denominada responsabilidad administrativa de los funcionarios o servidores públicos, obviamente en el ejercicio de sus funciones.

A pesar del intento del legislador en regular las conductas de los servidores o funcionarios públicos en el desempeño de sus funciones, las sanciones a

las cuales son acreedores por sus acciones u omisiones no son tan precisas y severas, sobre todo tratándose de las penas impuestas en detrimento del patrimonio de la nación o del heraldo público.

Según (Hernández Sampieri, Roberto, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014) “Implícitamente se formulan las interrogantes ¿Ayudan a resolver algún problema real?, ¿tiene implicaciones trascendentales para una gama de problemas prácticos?” (p. 52)

Esta investigación posee como objetivo “Analizar las competencias y acciones de los funcionarios públicos en materia de probidad y responsabilidad administrativa, y su relación con el derecho a capacitación como herramienta de fortalecimiento de la función pública en la Municipalidad Provincial de Bagua.

#### Justificación teórica

Según expresa (Sautu, 2005) “cada área del Derecho y cada aproximación o enfoque teórico comprende el objeto de estudio” (p. 95)

En este sentido esta investigación al abordar una problemática en un contexto concreto alcanza a ser un aporte para las variables toda vez que los contenidos obtenidos en consideración de las dimensiones del derecho, otorga como resultado su calidad de fuente primaria, que alcanza a ser de utilidad para la comunidad socio jurídica.

#### Justificación práctica

(Fernández Flecha, Croveto, & Verona Badajoz, 2016) “comprender el Derecho y los fenómenos jurídicos encuentren conceptos, reflexiones, información y estrategias que les ayuden a aclarar dudas y desarrollar certezas para emprender el trabajo científico” (p. 9).

La problemática tiene por objeto hacer referencia a cuál es el ámbito de aplicación de los derechos derivados del debido procedimiento administrativo para lo cual, podemos decir que el problema encontrado se centra en la Responsabilidad Administrativa y el Debido Proceso en los procedimientos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad Provincial de Bagua, en el cual se ha logrado identificar cierto desconocimiento, como también incumplimiento para la aplicación e interpretación de las normas

administrativas por parte de los colaboradores y funcionarios de la municipalidad, por lo que con la presente investigación se pretende analizar las deficiencias y vacíos existentes en la normatividad que rige la administración pública.

#### Justificación metodológica

Expresa (Behar Rivero, 2008) “la finalidad de cualquier tipo de ciencia es producir conocimientos y la selección del método idóneo que permita explicar la realidad” (p. 195).

Esta investigación se ha desarrollado con la intención de que posea un alto nivel de confiabilidad, lo que solo se puede lograr cuando se asegura la validez del estudio, cuidando la fiabilidad de las fuentes que sirven de soporte para la hipótesis planteada, así mismo respecto a la viabilidad y validez, por ser resultado de un proceso científico en el cual se han aplicado métodos idóneos para el análisis de la problemática, el desarrollo de contenidos, la obtención y medición de datos, reflejando credibilidad en los resultados, permitiendo al investigador aportar conclusiones y recomendaciones.

#### Justificación Legal

(Hernández Sampieri, Roberto, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014) “Con la investigación, ¿se llenará algún vacío de conocimiento?, ¿se podrán generalizar los resultados a principios más amplios?, ¿la información que se obtenga puede servir para revisar, desarrollar o apoyar una teoría?, ¿se podrá conocer en mayor medida el comportamiento de una o de diversas variables y la relación causal entre ellas?, ¿se ofrece la posibilidad de una exploración fructífera de algún fenómeno o ambiente?, ¿qué se espera saber con los resultados que no se conociera antes?, ¿se pueden sugerir ideas, recomendaciones o hipótesis para futuros estudios?” (p. 52)

La justificación legal de esta investigación se alcanza por desarrollar en la mayoría de funcionarios de la Municipalidad Provincial de Bagua conocen y manejan las normas legales que son aplicables en el desarrollo de sus funciones, así mismo saben que un acto corrupto es el que consiste en la utilización de las funciones y recursos públicos para beneficio personal;

identifican un proceso sumario y sumario administrativo manifiestan también que un acto administrativo debe de ser anulado cuando el contenido propio del acto es contrario a una Ley o norma superior, así mismo cuando no cumple con los trámites previstos; por ultimo con respecto a si después de una destitución es posible el reingreso a la administración pública, estos manifestaron que después de transcurrido cinco años.

El aporte legal de se sustenta en su finalidad de determinar el nivel de afectación de la configuración del delito de robo simple en la violencia contra el bien en forma extensiva al agraviado.

### **b) Importancia.**

La importancia de la presente investigación radica en que nos permitirá identificar los casos de las faltas administrativas y que factores repercute cuando no se cumple el régimen disciplinario sancionador en los servidores públicos.

### **c) Limitaciones**

Dentro de las principales limitaciones que se nos presentaron para el desarrollo de la presente investigación tenemos:

Poca predisposición del personal que labora en la municipalidad para brindar información. Así mismo poca accesibilidad a cierta documentación con relación a procesos administrativos y desconfianza en el área de asesoría legal de la municipalidad.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.**

### **2.1. Antecedentes de la investigación.**

Los antecedentes o trabajos previos de la investigación son importantes porque nos va a permitir revisar datos que relacionen nuestra historia, en relación a bibliografía ya existente; esto nos permite tener una idea de cómo es que se realizaron o abordaron problemas relacionados con nuestras variables es decir el Procedimiento y las Responsabilidades Administrativas.

Así tenemos a Salazar, M. (2015) “Responsabilidad Administrativa de los Servidores Públicos” (Tesis de pregrado) Universidad Autónoma de Baja California Sur, Baja California, en donde la autora manifiesta que un servidor público es aquella persona que se desempeña u ocupa un cargo dentro de los tres poderes del estado; Ejecutivo, Legislativo y Judicial, en cualesquier nivel de gobierno; son denominados funcionarios públicos, hallan asumido estos su cargos por elección pública o por nombramiento o cargo de confianza, los cuales se encuentran estrechamente con la administración central o con organismos descentralizados.

Así mismo cuando un servidor público incurriere en una responsabilidad administrativa las sanciones previstas para este tipo de infracciones son: la suspensión o la destitución del puesto, la inhabilitación para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público, la amonestación pública o privada de los servidores públicos y sanciones económicas.

Seguidamente tenemos a Gaitán, J. (2016) “La Responsabilidad Administrativa de los Servidores Públicos.” Un análisis crítico del régimen vigente y sus posibles impactos sobre la reforma anticorrupción en México, (Tesis de pregrado) Universidad Panamericana, México, y donde el autor manifiesta que el derecho administrativo es el medio de garantizar el interés general/bien común y su posibilidad de jurisdiccionalizarlo, es necesario unificar en la legislación el Derecho Penal como la materia supletoria del Derecho Administrativo Sancionador. Así mismo el hecho que las legislaciones tendientes a sancionar la Responsabilidad Administrativa de los Servidores Públicos, no distinga entre los sujetos de la

Función Pública que considera la doctrina, va en contra de los principios fundamentales del derecho toda vez que con lleva a un igualitarismo.

Seguidamente tenemos a Rodríguez, K. (2018). “Profesionalización de Funcionarios Públicos en los municipios Chalcotlalmanalco (2016-2018)” (Tesis de pregrado). Universidad Autónoma del Estado de México, en la cual la autora concluye que, en lo referente al mejoramiento del personal, se ha venido trabajando con estrategias que se emplearon en la anterior administración, esto debido a que el proceso de selección del personal se ha desarrollado de manera objetiva, cumpliendo con los requisitos que demanda cada perfil, con excepción en el puesto de secretario del ayuntamiento, debido a esta persona no cumple con los requisitos que demanda he puesto, es decir esta persona es médico cirujano y partero y de acuerdo a los requisitos del perfil tendría que tener título de licenciado en derecho, en ciencias políticas, administrativas

En el contexto de la realidad peruana, podemos señalar el trabajo de Puertas, J. & Taquia, W. (2017) “Proceso Disciplinario Sancionador de la Ley Servir en las faltas administrativas de La Red de Salud Chupaca – 2017” (Tesis de pregrado). Universidad Peruana de los Andes Huancayo, en donde los autores manifiestan que el Proceso Administrativo Disciplinario, de la Ley 30057- SERVIR tiene efectos en las potestades importantes de la Administración Pública, facultad atribuida a las entidades públicas del estado para establecer infracciones administrativas y las consecuentes sanciones a los servidores públicos. Por otro lado, los servidores y funcionarios públicos incurrir en responsabilidad administrativa funcional cuando contravienen el ordenamiento jurídico administrativo y las normas internas de la entidad pública del estado además pueden incurrir en, responsabilidad civil y responsabilidad penal.

Seguidamente tenemos a Ayestas, O. (2010). “Responsabilidad Civil de la Administración Pública y de los funcionarios y empleados Públicos”. (Tesis de posgrado). Universidad Católica de Santa María de Arequipa, en la cual el autor concluye que no existe una adecuada regulación legal o tratamiento legislativo de la responsabilidad civil de la Administración Pública y la de los funcionarios y Empleados Públicos. Así mismo en la normatividad legal peruana no se establecen



los casos genéricos en los cuales la Administración Pública y los funcionarios y Empleados Públicos asumen responsabilidad civil, que serían cláusulas abiertas que incluyan la diversidad de casos que se presentan en la práctica.

Por último, tenemos a Ramírez, W. (2015) “La Responsabilidad Administrativa: El debido proceso en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en el Hospital Regional Docente las Mercedes de Chiclayo, 2015” (Tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, en donde el autor concluye que la existencia de concurrencia de faltas tanto por el lado administrativo en el marco del DL N° 276 y su reglamento N° 005-90-PCM, quien en el artículo 161º lo declara como falta muy grave, lo cual motiva la destitución inmediata y por el lado penal como delito de peculado doloso por extensión, el mismo que ha sido ventilado en el juzgado penal unipersonal de Luya-Lamud, con Expediente N° 125-2011, declarando sentencia por conclusión anticipada. Por otro lado, al ejecutarse la inhabilitación judicial y administrativa las mismas que fueron el resultado de un mismo hecho, esto estaría atentando contra el principio ne bis in idem, el cual indica que nadie puede ser sancionado dos veces por un mismo hecho; situación que debe ser solucionada, subsumiendo la administrativa a la judicial, con lo que adicionalmente, se estaría solucionado también la incoherencia existente entre los límites de la inhabilitación administrativa y los de la inhabilitación penal.

Al hablar de la Región Amazonas, tenemos el trabajo de Calderón, E. (2016). “El Procedimiento Administrativo Sancionador de la Contraloría General de la República y su relación con la conducta de los funcionarios y servidores públicos en la Región Amazonas, 2016”. (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Chiclayo y en la cual el autor concluye que se pudo determinar cierta influencia entre las variables, así mismo la mayoría de las personas encuestadas manifestaron que los procedimientos sancionadores no se aplican de manera adecuada, lo que ocasiona que ciertos funcionarios infrinjan las normas en el desarrollo de sus funciones.

## **2.2. Bases legales.**

Dentro del panorama general de la normativa aplicable sobre responsabilidad de los funcionarios y servidores públicos, podemos señalar la siguiente:

### **2.2.1. Constitución Política del Perú.**

#### **De acuerdo al Capítulo IV DE LA FUNCIÓN PÚBLICA**

##### **Artículo 39°.** - Funcionarios y trabajadores públicos.

Todos los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio de la Nación. El Presidente de la República tiene la más alta jerarquía en el servicio a la Nación y, en ese orden, los representantes al congreso, ministros de Estado, miembros del Tribunal Constitucional y del Consejo de la Magistratura, los magistrados supremos, el Fiscal de la Nación y el Defensor del Pueblo, en igual categoría; y los representantes de organismos descentralizados y alcaldes, de acuerdo a ley.

#### **CONCORDANCIAS: LEY N°28212**

##### **Artículo 40°.** - Carrera Administrativa.

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 de docente.

No están comprendidos en la función pública los trabajadores de las empresas del estado o de sociedades de economía mixta.

Es obligatoria la publicación periódica de en el diario oficial de los ingresos que, por todo concepto, perciben los altos funcionarios, y otros servidores públicos que señala la ley, en razón de sus cargos.

## **Artículo 41°.** - Declaración Jurada de bienes de rentas.

Los funcionarios y servidores públicos que se señala la ley o que administran o manejan fondos del Estado o de organismos sostenidos por éste deben hacer declaración jurada de bienes y rentas al tomar posesión de sus cargos, durante su ejercicio y al cesar en los mismos. La respectiva publicación se realiza en el diario oficial en la forma y condiciones que señala la ley.

Cuando se presume enriquecimiento ilícito, el Fiscal de la Nación, por denuncia de terceros o de oficio, formula cargos ante el Poder Judicial.

La ley establece la responsabilidad de los funcionarios y servidores públicos, así como el plazo de su inhabilitación para la función pública.

El plazo de prescripción se duplica en caso de delitos cometidos en contra al patrimonio del Estado.

### **2.2.2. Clases de responsabilidad de los Funcionarios y Servidores Públicos.**

Responsabilidad Política.

Responsabilidad Administrativa - Funcional

Responsabilidad Penal

Responsabilidad Patrimonial (Civil)

### **2.2.3. Fuentes Jurídicas de la responsabilidad de los Funcionarios y Servidores Públicos.**

- Constitución Política.
- Convención Interamericana contra la Corrupción: Aprobada por Resolución Legislativa N. ° 26757.
- Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción: Aprobada por Resolución Legislativa N. ° 283578.
- Texto Único Ordenando de las normas del Servicio Civil. Decreto Supremo N.º 007-2010-PCM (2010)

- Ley N° 27588 que establece prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios y servidores públicos (2001) y su reglamento.
- Ley N° 26771 contra el nepotismo (1997) y su reglamento.
- Ley N° 28024 que regula la gestión de intereses en la administración pública (2003) y su reglamento.
- Ley N° 27482 que regula la publicación de la declaración jurada de ingresos, bienes y rentas de los funcionarios y servidores públicos del Estado (2001) y su reglamento.
- Ley N° 27815 que aprueba el Código de Ética de la Función Pública (2002) y su reglamento.
- Código Penal, parte pertinente.

#### **2.2.4. Regímenes Legales de Adscripción del Personal al Servicio del Estado**

- Régimen de la Carrera Administrativa (Decreto Legislativo N° 276)
- Regímenes de carrera o funcionariales especiales:
  - Militares;
  - Policías;
  - Maestros;
  - Diplomáticos;
  - Jueces y Fiscales;
  - Personal Penitenciario
- Personal sujeto al régimen laboral privado (Decreto Legislativo N° 728)
- Personal sujeto al denominado Régimen de Contratación Administrativa de Servicios – CAS

#### **2.2.5. Marco Legal de la Potestad Administrativa Disciplinaria**

- Régimen de responsabilidad disciplinaria del personal de carrera (D. Leg. 276).
- Código de Ética de la Función Pública.
- Régimen de las faltas administrativas previstas en la Ley N° 27444, LPAG (art.239° a 243°).
- Infracciones previstas en la Ley de Contrataciones estatales.

- Régimen (Ley N° 29622) que otorga potestad disciplinaria directa a la Contraloría General para determinar responsabilidad administrativa funcional.

#### **2.2.6. Ámbito del Régimen General de la Responsabilidad Administrativa.**

Comprende a:

- Todo funcionario o servidor público.
- Los tres niveles de gobierno territorial: nacional, regional y local.
- Personal sujeto a los contratos administrativos de servicios – CAS.
- Personal que ha cesado (renunciado)

No comprende a:

- Funcionarios de elección popular (presidente, Ministros, Congresistas, Presidentes Regionales, Alcaldes, Regidores o titulares de Organismos constitucionalmente autónomos).
- Funcionarios de carreras especializadas.

#### **2.2.7. Tipos de sanciones**

**Régimen de responsabilidad disciplinaria del personal de carrera (D. Leg. 276):**

- Amonestación verbal y escrita;
- Suspensión sin goce de remuneraciones hasta por treinta (30) días;
- Cese temporal sin goce de remuneraciones hasta por doce (12) meses; y
- Destitución.

**Código de Ética:**

- Amonestación;
- Suspensión temporal sin goce de remuneraciones hasta por doce (12) meses;

- Multa de hasta doce (12) Unidades Impositivas Tributarias (Sanción únicamente aplicable personas que ya no mantienen vínculo laboral);
- Resolución contractual; y
- Destitución o despido.

### **2.2.8. Tipos de Infracciones o faltas disciplinarias**

#### **Régimen de responsabilidad disciplinaria del personal de carrera (D Leg. 276):**

Toda acción u omisión, voluntaria o no, que esté en contra de las obligaciones, prohibiciones y demás normativa específica sobre los deberes de servidores y funcionarios establecidos en la ley y el reglamento, es considerada como falta disciplinaria.

#### **Código de Ética:**

Se incurre en una infracción ética cuando se transgreden los principios, deberes, así como también las prohibiciones éticas relacionadas con la función pública; tales como el respeto, probidad, eficiencia, idoneidad, veracidad, lealtad y obediencia, justicia y equidad y lealtad al Estado de derecho; así también todo aquello que conlleve a mantener intereses en conflicto, obtener ventajas indebidas, realizar proselitismo político, hacer mal uso de información privilegiada y presiones, amenazar y/o acosar).

#### **Régimen de Responsabilidad Funcionarial de la Contraloría General:**

- Infracciones relacionadas con el incumplimiento de las funciones del servidor público.
- Infracciones por transgresión a los principios y deberes establecidas en las normas de ética de la función pública;
- Infracciones por realizar actos que persiguen finalidades prohibidas;
- Infracciones graves o muy graves establecidas en el ordenamiento jurídico administrativo.

## **2.3. Bases teóricas.**

### **2.3.1. Procedimiento administrativo**

Gordillo, A. (2016). Son aquellos que están relacionado con los procesos administrativos es así que Gordillo (2016) menciona que el procedimiento administrativo está considerado dentro del derecho administrativo el cual está referido a los principios y reglas que regulan el accionar con relación a la impugnación de la voluntad administrativa; en al sentido los procedimientos administrativos están orientados a defender a los interesados quienes puedan ser personas particulares, funcionarios públicos, persona jurídica y/o autoridades públicos.

El procedimiento administrativo está orientado a estudiar la defensa de los interesados, y guarde estrecha relación con los actos, así mismo es el encargo de las denuncias administrativas, identifica los problemas que puedan surgir en los trámites de documentos los mismos que deben ser resueltos (Gordillo, A. 2016).

Delgado, A. y Oliver, R. (2008), quienes indica que el procedimiento administrativo viene a ser la combinación de hechos que se relacionan entre sí, para lo cual es necesario que este conserve su individualidad, así mismo los actos deberán tener un efecto jurídico y estar vinculados entre sí. Los actos administrativos son de carácter legítimo, deben cumplir con el principio de legalidad o en todo caso la actuación de los mismos sea efectuada con sometimiento pleno de la ley, en ese sentido “el principio general del sometimiento de la actuación administrativa a las reglas de un procedimiento previo es consecuencia natural del sometimiento de la administración a la ley, así como de la exigencia de su buen funcionamiento”

#### **2.3.1.1. Principios generales del procedimiento administrativo.**

Gordillo (2016) hace constar que son aquellos principios que tienen carácter constitucional, de derechos supranacional y de justicia natural, debiendo garantizar este la defensa de los derechos humanos y civiles de la persona, sea de manera general o individual, deberá garantizar la participación de la sociedad por medio del

debate público en el cual pueden estar inmersos grades proyectos que perjudica el medio ambiente.

Dentro de estos principios tenemos:

- Principio formal: “es el principio que está referido a los debidos procesos y la imparcialidad repartida, a este se integra el principio de informalismo a favor del administrado, ya sea en acto individual o colectiva, este principio de informalismo está relacionado al principio de las contradicciones básicamente de intereses contrapuestas, por lo general estos principios protegen al particular contra la administración no solo eso, también protegen a la administración de los mismos funcionarios” (Gordillo, 2016).
- Principio de la legalidad objetiva: “es el principio que está referido a la razonabilidad y la justicia, el cual está referido a la aplicación razonable de los grandes principios jurídicos, a nivel constitucional además de la supranacional, por lo cual es fundamental comprender el alcance exacto del principio de la legalidad objetiva, el quien no posea conocimientos suficientes de este principio estará destinada a llevar de forma contraria los procedimientos, aunque conforme al reglamento” (Gordillo, 2016).
- Otros principios: “existen un conjunto de principios del procedimiento administrativo, las cuales son similares al proceso penal, donde se destaca por lo general su carácter instructora y oficial, donde además prima la verdad material y la impulsión de oficio” (Gordillo, 2016).

### **2.3.2. Proceso administrativo disciplinario**

Viene a ser la facultad que posee la administración para evaluar la conducta de los servidores públicos, y de ser necesario está facultado para aplicar las respectivas sanciones de acuerdo a la gravedad de la falta, siempre y cuando se efectúa de acuerdo a lo estipulado en la norma. Este proceso debe de garantizar el cumplimiento y brindar las garantías necesarias, como presunción de inocencia, derecho a ser escuchado y a aportar pruebas, legalidad, igualdad ante la ley, etc.



Para el buen funcionamiento de la administración pública, es necesario que el bien jurídico proteja el proceso disciplinario. Lo que se busca con esto, es mantener el orden y el correcto funcionamiento de los servicios públicos a su cargo.

Son cuatro los elementos del poder disciplinario de la administración.

a) **Sujetos:** Debemos distinguir el sujeto activo del sujeto pasivo

- **Sujeto activo:** Es quien ejerce el poder de sancionar. Lógicamente que siendo de principio, compete en general, al jerarca, salvo que el derecho positivo disponga otra cosa. Según el Decreto legislativo N° 276, corresponde al titular del pliego tomar la decisión sobre la sanción a imponer. En cambio, de acuerdo a lo establecido por el Decreto Supremo N° 023-2011- PCM, corresponde al Tribunal del Servicio Civil la decisión de la sanción.
- **Sujeto Pasivo:** Es siempre un funcionario y/o servidor público, porque sin vínculo laboral funcional es inconcebible el ejercicio del poder sancionador.

b) **Objeto:** Es la aplicación de una medida disciplinaria, una sanción.

c) **Motivo:** Es la existencia de hechos que pueden perjudicar la marcha del servicio público.

d) **Fin:** Es la tutela del orden jurídico administrativo.

La determinación del motivo y del fin de un acto es determinante para considerar si el acto tiene, o no, carácter disciplinario. Por ejemplo, un acto disponiendo un traslado de un funcionario y/o servidor público atendiendo al motivo y al fin puede ser dictado como sanción o persiguiendo razones de mejor servicio. La única diferencia entre ambos reside en el motivo y en el fin de dichos actos.

### 2.3.3. La Responsabilidad Administrativa, Civil y Penal.

Ley N° 27785 - Ley del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, en su novena disposición final, expresa que:

Responsabilidad administrativa funcional, incurren los servidores y funcionarios públicos por transgredir el ordenamiento jurídico administrativo y las normas internas de la Entidad (vigente o extinguido el vínculo laboral o contractual) en el momento la acción de control. Asimismo, infringen en responsabilidad administrativa funcional los servidores y funcionarios públicos que se desarrollaron mediante una gestión deficiente.

Responsabilidad civil, es cuando los servidores y funcionarios públicos infringen las normas y como consecuencia de ello se ocasiona daño económico como el resultado del incumplimiento de sus funciones, sea por dolo o por culpa. En cuanto al desagravio para el estado, la normatividad expresa que esta es de carácter contractual y solidaria, y la acción prescribe a los diez años de ocurridos los hechos que generaron daño económico a la Entidad.

Responsabilidad penal, incurren los servidores y funcionarios públicos, al ejercer sus funciones han realizado un acto u omisión tipificado como delito. Al originarse una responsabilidad de esta naturaleza, la administración pública tiene el derecho y la obligación de acudir al Ministerio Público con la finalidad de que este organismo como titular de la acción penal, solicite la intervención del juez penal para que, en su momento, el sujeto activo del acto delictivo repare el daño causado y sea sancionado con la medida coercitiva que determine el Código Penal.

#### **2.3.4. La responsabilidad Administrativa Funcional.**

Ser funcionario o servidor público implica el ejercicio de una labor de suma dignidad destinada a satisfacer las necesidades de las personas a traves de la prestación de servicios propios de la entidad estatal a la cual este pertenecer; en ese sentido, es preciso que este funcionario o servidor público se comporte, actúe y se esfuerce para brindar un servicio conforme lo exige su investidura.

Existen muchos casos en los cuales los funcionarios y servidores públicos se han visto involucrados a investigaciones y/o hallados culpables por infracciones encontradas en acciones de control, que constituyen responsabilidad administrativa, y muchas veces no son debidamente sancionadas debido a que no

se actuó con severidad, ello principalmente porque esta facultad sancionadora hasta el 2011, recayó en los titulares de las entidades, los cuales por el concepto de camaradería, reducían la dimensión de la infracción para imponer la sanción la más leve posible.

Ahora bien, diremos que bajo este contexto nuestro país promulgó la Ley 29622 la cual otorga facultades a la Contraloría General de la República de poder sancionar a los funcionarios públicos en los casos que incurran en responsabilidad administrativa funcional. Se considera que con la modificación de la Ley 27785 se vienen logrando avances importantes en el tema de la lucha contra la corrupción en las entidades del Estado, al permitir que un ente imparcial distinto a los titulares de las entidades, posea la capacidad de decidir, sin ningún interés en particular, sobre la imposición de sanciones administrativas.

### **2.3.5. Características del Proceso Administrativo Disciplinario**

Este proceso mantiene correlación directa con la conducta humana frente a lo dispuesto y exigido por el Estado, generando sanciones contra el trasgresor. Para que el proceso administrativo disciplinario sea lícito, debe reunir ciertas características, garantías preexistentes. Dentro de ese derrotero podemos mencionar, de manera abreviada:

- a) Existencia de una imputación.
- b) Identificación del denunciante.
- c) Instauración del Proceso administrativo a través Resolución motivada y emitida por Titular de la Entidad o a quien se le designe dicha función.
- d) Orden de abrir Proceso Administrativo Disciplinario mediante Resolución no Impugnable.
- e) No es condición necesaria la vigencia de la Relación Laboral, para apertura de Proceso Administrativo Disciplinario.
- f) El Titular de la Entidad no puede Disponer que se abra Proceso Administrativo Disciplinario sin haber conocido la Opinión de la Comisión del Proceso Administrativo Disciplinarios.

- g) La Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios, estará a cargo de realizar la investigación.
- h) La Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios, va a gozar de Independencia en el Cumplimiento de sus Facultades.
- i) El Proceso Administrativo Disciplinario es Sumario.
- j) El Proceso Administrativo Disciplinario está sujeto a prescripción.
- k) El Proceso Administrativo Disciplinario es Escrito.
- l) El Procesado tiene Derecho a Defenderse.
- m) El Informe oral como medio de defensa.
- n) La Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios deberá Emitir su Informe Final.
- o) Es Privilegio del Titular de la Entidad pública la determinación de tipo de Sanción a ser aplicada.
- p) Respetar la Pluralidad de Instancias.

### **2.3.6. Tratamiento del proceso disciplinario en la Legislación Actual.**

El Decreto Legislativo N° 276 - Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público, establece en su artículo 25° que los Servidores Públicos:

“Son responsables civil, penal y administrativamente por el cumplimiento de las normas legales y administrativas en el ejercicio del servicio público sin perjuicio de las sanciones de carácter disciplinario por las faltas que cometan.”

Los tres tipos de responsabilidad se justifican, ya que estas faltas pueden no solo afectar el funcionamiento de la administración, en cuyo caso cabe la responsabilidad administrativa, sino también causan perjuicio económico, es allí donde nace la responsabilidad civil y, finalmente, constituir conducta dolosa, con que se configura el tipo penal que corresponda.

Así mismo cabe mencionar que el funcionario que ha sido sancionado administrativamente, a su vez puede ser sometido a proceso penal, según lo estipulado en el principio *nen bis in ídem*, esto debido a que administrativamente

se sanciona la afectación al servicio público, mientras que en lo penal es la afectación de un bien jurídico protegido

### **2.3.7. Régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo Sancionador de la Ley del Servicio Civil Ley N.º 30057.**

#### **a) Responsabilidades del Empleado Público**

Jara, J. (2016) manifiesta que;

“conviene precisar que el servidor civil también tiene responsabilidad administrativa, civil, penal y funcional, las cuales se regulan conforme a la normativa legal de la materia, de modo que la eventual sanción de una falta administrativa de carácter disciplinario no enerva los otros tipos de responsabilidad”.

La responsabilidad administrativa es aquella en que incurren los servidores civiles al vulnerar las normas jurídicas y las normas internas a las entidades a las que pertenecen; recurriendo a las definiciones planteadas en la doctrina, tenemos que, para Santamaría Pastor, la responsabilidad disciplinaria es una potestad correctiva interna, consecuencia necesaria de la jerarquía y de la potestad de organización, propia de cualquier organismo.

#### **b) Potestad Disciplinaria de la Administración Pública.**

La potestad sancionadora de la administración pública es el poder jurídico que le permite sancionar a los administrados cuando infringen y lesionan los bienes jurídicos protegidos en la legislación nacional vigente, esto busca estimular e impulsar el acato y obediencia hacia el ordenamiento jurídico y desincentivar que los servidores y funcionarios del Estado incurran en transgresiones. Esta se funda en un imperativo general de sujeción asignado por Ley, a fin de cumplir los mandatos instaurados en las normas dirigidas para regular la conducta de los ciudadanos.

Si citamos a Jara, J. (2016), quien a su vez cita a García de Rentería, E. (1976), manifestamos que las sanciones administrativas comprenden dos grandes grupos: las sanciones administrativas de autoprotección y las sanciones de protección de orden general.

La potestad disciplinaria es de supremacía especial, esto es incompatible con la potestad punitiva penal que tiene característica de supremacía general. La potestad sancionadora, se materializa a través de la aplicación de una sanción administrativa, la cual no sino la manifestación de la potestad sancionadora del Estado, su importancia en el contexto del Estado de derecho el cual respecta y hace vela por el cumplimiento de los derechos fundamentales y principios enmarcados dentro de la Constitución Política del Perú vigente; es por esta razón que la administración disciplinaria se encuentra supeditada a la absoluta obediencia de los derechos constitucionales procesales y principios constitucionales. (Jara, 2016, p. 46)

Nuestra legislación ha enmarcado a los principios orientadores del Proceso Administrativo Sancionador, algunos de los cuales son Legalidad, Debido Procedimiento, Tipicidad, Presunción de licitud, Razonabilidad, Norma sancionadora previa, Infracciones continuadas, Causalidad de responsabilidad, Non bis in ídem, entre otros.

Sobre el principio de legalidad citamos al literal d) inciso 24 del artículo 2° de la Constitución Política en donde precisa:

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

Jara, J. (2016) cita a Lorenzo de Membiela, quien expresa que:

*“La potestad disciplinaria resistió los intentos de absorción por el Derecho Penal durante el auge de liberalismo quedando hoy consolidada en todos los países como un ordenamiento punitivo autónomo construido sobre una potestad de supremacía. Sin embargo, la influencia de principios constitucionales y principios de Derecho Penal que suplen el incompleto régimen disciplinario de los funcionarios se dibuja como esencial en el vigente marco jurídico”*

### **2.3.8. Los Organismos de Auditoría Interna en Relación a los Procesos Administrativos Disciplinarios.**

La Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República N.º 27785, expresa acerca del control gubernamental, el cual va a consistir en la supervisión, vigilancia y verificación de los actos y resultados de la gestión pública en las Entidades del Estado; esto se dará según el grado de eficiencia, eficacia, transparencia y economía en el uso y destino de los recursos y bienes del Estado; asimismo investigará el incumplimiento de las normas legales y lineamientos de política y planes de acción, a través del acogimiento de acciones preventivas y correctivas acertada.

Asimismo, se puede determinar dos tipos de control:

- a) Control Interno.
- b) Control Externo.

El llamado Control gubernamental, es el que consiste en la supervisar, vigilar y verificar los actos y los resultados realizados en la gestión pública; entendiendo la ejecución las etapas: Planificación, Ejecución, Elaboración y Remisión del Informe de Control, así como la implementación de las medidas correctivas recomendadas. Después de la conjetura de las presuntas responsabilidades por parte de los órganos del Sistema Nacional de Control, estas servirán como base para la aplicación de las sanciones respectivas, previa verificación de cumplimiento por la Contraloría General de la República a través de sus Órganos de Control Institucional.

Morante, L. (2016) manifiesta al respecto:

*“como parte de la referida verificación, se ha identificado deficiencias en la implementación de recomendaciones referidas al deslinde de responsabilidades administrativas funcionales, debido a la inexistencia de un procedimiento uniforme para su determinación y vacíos legales respecto a los regímenes laborales e ineficacia del marco legal vigente, aunado a que es la propia entidad la encargada de sancionar, situación que ha conllevado a que la labor de control desarrollada y la lucha contra la corrupción que ello implica, se vean afectados y burladas.”*

Sobre el particular preciso que, uno de los grandes problemas a los que se encuentran sujeto la implementación de recomendaciones relacionadas a la determinación de responsabilidad administrativa funcional estriba en el hecho que existen diferentes regímenes laborales de contratación al interior de la administración pública, lo que genera que a la fecha no exista un procedimiento uniforme para la determinación de responsabilidad administrativa funcional.

En efecto, tenemos tanto que la Ley de la Carrera Administrativa DL 276, como la Ley Marco del Empleado Público – LEY 28175 reconocen las sanciones de amonestación; suspensión, cese o destitución son privativas de una relación laboral; sin embargo, la Ley del Procedimiento Administrativo General LEY 27444, ha extendido dichas sanciones, inclusive a las personas que detentan una relación contractual con el Estado.

De otro lado de acuerdo al Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública (D.S. 033-2005-PCM) se distingue entre las sanciones por infracción a dicho código e pueden aplicar a aquellas personas que mantienen vínculo laboral (amonestación, suspensión temporal en el ejercicio de sus funciones, sin goce de sus remuneraciones, hasta por un año destitución o despido) y aquellas que serán de aplicación para las personas que desempeñan Función Pública y que no se encuentren en dicho supuesto (multa y resolución contractual); reconociéndose además, que quien no se encuentra en ejercicio de la función pública podrá ser sometido al procedimiento administrativo disciplinario.



### **2.3.9. Tribunal Superior de Responsabilidades Administrativas**

El procedimiento administrativo sancionador que pone en marcha la Contraloría General de la República está compuesto de dos instancias: la primera está integrada por los Órganos Instructores que se encargan de investigar las presuntas irregularidades, identificar las infracciones y recomendar las sanciones; y la segunda está integrada por los Órganos Sancionadores, que tienen como función imponer o desestimar la sanción propuesta.

Aquellos funcionarios o servidores que no estén de acuerdo con la sanción administrativa impuesta podrán recurrir a una segunda instancia: el Tribunal Superior de Responsabilidades Administrativas que resolverá las apelaciones.

Las dos instancias cuentan con autonomía técnica y son dirigidas por profesionales de amplia experiencia y formación académica, lo que contribuye a garantizar que sus decisiones se sujeten a los principios de legalidad y debido proceso. La contraloría asume esta nueva facultad sancionadora para orientar la conducta de los funcionarios o servidores, previniendo las conductas que afectan una gestión eficaz y moderna de los recursos públicos. Además, busca disuadirlos de que resulta más ventajoso cumplir con la normativa vigente que intenta violarla.

En términos generales, la Contraloría puede sancionar el incumplimiento de disposiciones legales; la transgresión de principios, deberes y prohibiciones éticas; actos que persigan finalidades prohibidas; y, el desempeño funcional negligente o para fines distintos al interés público.

### **2.3.10. La capacitación.**

#### **2.3.10.1. Finalidad del proceso de capacitación.**

La capacitación en las entidades públicas tiene como finalidad el desarrollo profesional, técnico y moral del personal que conforma el sector público. La capacitación contribuye a mejorar la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales, a través de los recursos humanos capacitados. La capacitación debe ser un estímulo al buen rendimiento y trayectoria del trabajador y un elemento

necesario para el desarrollo de la línea de carrera que conjugue las necesidades organizativas con los diferentes perfiles y expectativas profesionales del personal (Decreto Legislativo N° 1025, 2008).

#### **2.3.10.2. Principios de la capacitación.**

Constituyen principios de la capacitación los siguientes:

- a) Las disposiciones que regulan la capacitación para el sector público están orientadas a que las entidades públicas alcancen sus objetivos institucionales y mejoren la calidad de los servicios públicos brindados a la sociedad.
- b) La capacitación del sector público atiende a las necesidades provenientes del proceso de modernización y descentralización del Estado, así como las necesidades de conocimiento y superación profesional de las personas al servicio del Estado.
- c) La capacitación del sector público se rige por los principios de mérito, capacidad y responsabilidad de los trabajadores, imparcialidad y equidad, evitando la discriminación de las personas bajo ninguna forma.
- d) La capacitación en el sector público se rige por los principios de especialización y eficiencia, fomentando el desarrollo de un mercado competitivo y de calidad de formación para el sector público, a partir de la capacidad instalada de las universidades, institutos y otros centros de formación profesional y técnica, de reconocido prestigio.

#### **2.3.10.3. Órgano Rector de la capacitación para el Sector Público**

Corresponde a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - en adelante la Autoridad - como organismo rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público.

#### **2.3.10.4. Clases de capacitación: Post grado y Formación laboral o actualización.**

## **A. Capacitación de Post Grado.**

- a) **De la capacitación de post grado y centros de formación.** La capacitación de post grado está destinada a proporcionar al personal al servicio del Estado, a nivel nacional, preparación en universidades, institutos y otros centros de formación profesional y técnica; atendiendo a la naturaleza del trabajo que desempeñan y su formación profesional.
- b) **De los programas acreditados.** La Autoridad acreditará programas de formación profesional ofrecidos en universidades, institutos y otros centros de formación profesional y técnica, preferentemente, sobre los siguientes temas: Gestión Pública, Políticas Públicas, Desarrollo y Gestión de Proyectos, para los tres niveles de gobierno. La acreditación se efectuará de conformidad con las normas que para dichos efectos emitirá la Autoridad. La acreditación tendrá una vigencia de tres años, pudiendo ser renovada o concluida.

CONCORDANCIAS: D.S. N° 009-2010-PCM, Arts. 11 y 13 (Aprueban el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público)

**Del desarrollo de la oferta:** En las zonas del país donde no existan programas de formación profesional acreditados en los temas mencionados en el artículo precedente y exista una demanda potencial para los mismos, la Autoridad podrá contribuir al desarrollo de capacidades institucionales para poder ser acreditados, excepcionalmente, hasta dos años luego de realizado el primer proceso de acreditación

**De la obligatoriedad de la difusión:** Los programas acreditados serán difundidos por la Autoridad y las entidades públicas a través de los medios que sean necesarios, con la finalidad de conseguir que los empleados públicos los conozcan y puedan postular a ellos.

**De la evaluación del postulante a becario:** En la evaluación de los postulantes se tomará en cuenta, fundamentalmente, su desempeño profesional y académico,

los resultados de las evaluaciones de personal, así como las prioridades institucionales

**Régimen de los becarios:** El becario debe ser personal al servicio del Estado y haber mantenido dicha condición, por un período no menor a dos años consecutivos, en los términos previstos en las normas reglamentarias.

Son obligaciones del becario:

- a. Cursar con éxito y en el plazo previsto, la capacitación para la que haya sido seleccionado. Su centro de trabajo deberá proporcionarle las facilidades necesarias para su cabal aprovechamiento;
- b. Reintegrar el monto total del costo de la capacitación, en caso de ser eliminado, desaprobado, despedido, o si incumple las obligaciones que se señalan en esta norma. Para dicho efecto, se actualizará dicho monto, aplicando al valor de la beca la Tasa de Interés Activa del Mercado Promedio Anual en Moneda Nacional (TAMN), publicada por la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones a la fecha de puesta a disposición de los recursos. La Autoridad establecerá los mecanismos que garanticen el cobro de las obligaciones; y,
- c. Permanecer en la entidad de trabajo por un plazo equivalente al doble del tiempo que dure la capacitación que reciba, así como transmitir los conocimientos adquiridos al personal de su institución. A tal efecto, se celebrará un pacto de permanencia que comprenda una penalidad en caso de incumplimiento de la obligación de permanencia

De las obligaciones de la entidad: Las entidades están obligadas a:

- a) Ubicar al becario asignándole responsabilidades de nivel similar o superior, bajo las mismas o similares condiciones de las que gozaba al momento de la postulación.
- b) Conceder licencia en los términos y los casos que establezca la Autoridad.

## **B. De la Formación Laboral o Actualización.**

**Objeto de la formación laboral o actualización.** La formación laboral o actualización tiene por objeto capacitar en cursos que permitan, en el corto plazo, mejorar la calidad del trabajo y de los servicios a la ciudadanía. Las Oficinas de Recursos Humanos gestionarán dicha capacitación, de conformidad con las normas y criterios que la Autoridad dictará para este efecto

En ejercicio del rol rector sectorial, las entidades del gobierno nacional podrán suscribir convenios de cofinanciamiento de capacitación con los gobiernos regionales y locales. Los convenios incorporarán las condiciones y requisitos para la selección de los beneficiarios, de acuerdo con los lineamientos que se establezcan para tal fin.

**Capacitación interinstitucional y pasantías.** Están comprendidas en la formación laboral o actualización, la capacitación interinstitucional y las pasantías, organizadas con la finalidad de transmitir conocimientos de utilidad general a todo el sector público.

### **2.3.10.5. Financiamiento de la Capacitación.**

**Financiamiento de la Capacitación.** La capacitación de post grado se financiará a través de la Autoridad, sobre la base de lo siguiente:

- a) Los recursos del Fondo para el Fortalecimiento del Capital Humano, creado mediante la Ley N° 28939, que se le asignen.
- b) Los recursos que anualmente le asigne la Ley Anual de Presupuesto. c) Las donaciones, aportes privados y legados que perciba.
- d) Otros dispuestos por norma expresa.

CONCORDANCIAS: D.S. N° 009-2010-PCM, Art. 6 (Aprueban el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público)

**Del Fondo para el Fortalecimiento del Capital Humano.** Los recursos del Fondo para el Fortalecimiento del Capital Humano tienen carácter intangible, permanente, concursable e inembargable y se destinan, única y exclusivamente, para los fines previstos en las Leyes N°. 28939 y 29244.

**Del subsidio a la capacitación de post grado.** Los trabajadores que deseen obtener un subsidio para cursar alguno de los programas acreditados, postularán directamente a las universidades, institutos y otros centros de formación profesional y técnica que dicten dichos programas. Quienes sean admitidos podrán solicitar un subsidio estatal ante la Autoridad, de acuerdo a las reglas que ésta establezca, a través de la obtención de una beca.

El subsidio sólo se otorgará en programas acreditados por la Autoridad.

**Del financiamiento de la formación laboral o actualización.** La formación laboral o actualización serán financiadas y organizadas por cada entidad pública. Excepcionalmente, la Autoridad podrá financiar total o parcialmente actividades de formación laboral o actualización, preferentemente para entidades de escasos recursos. CONCORDANCIAS: D.S. N° 009-2010-PCM, Art. 6 (Aprueban el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público)

#### **2.4. Definición de términos Básicos**

En mi trabajo de investigación se va a utilizar los siguientes conceptos y definiciones operacionales.

**Respeto:** Adecua su conducta hacia el respeto de la Constitución y las Leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento.

**Probidad:** 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.

**Eficiencia:** Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.

**Idoneidad:** Entendida como aptitud técnica, legal y moral, en condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.

**Veracidad:** Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos.

**Lealtad y Obediencia:** Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución, cumpliendo las órdenes que le imparta el superior jerárquico competente, en la medida que reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las funciones a su cargo, salvo los supuestos de arbitrariedad o ilegalidad manifiestas, las que deberá poner en conocimiento del superior jerárquico de su institución.

**Justicia y Equidad:** Tiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, actuando con equidad en sus funciones con el Estado, con el administrado, con sus subordinados y con la ciudadanía en general.

**Lealtad al Estado de Derecho:** El funcionario de confianza debe lealtad a la Constitución y al Estado de Derecho. Ocupar cargos de confianza en regímenes de facto, es causal de cese automático e inmediato de la función pública.

**Neutralidad:** Debe actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones.



## CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

### 3.1. Análisis de Resultados.

#### ENCUESTA DIRIGIDA A LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BAGUA

**Objetivo:** Recopilar información relacionada con el marco teórico normativo, así como también con la percepción del funcionario público, con la finalidad de emitir una opinión.

#### Sobre infracciones o faltas administrativas:

#### 1. ¿Quiénes participan en el desarrollo de una investigación sumaria y/o sumaria administrativa?

Tabla N° 1

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	89	61%
Representante de la Contraloría	16	11%
Los funcionarios que tengan información	18	12%
Todas las anteriores	22	15%
<b>TOTAL</b>	<b>145</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia

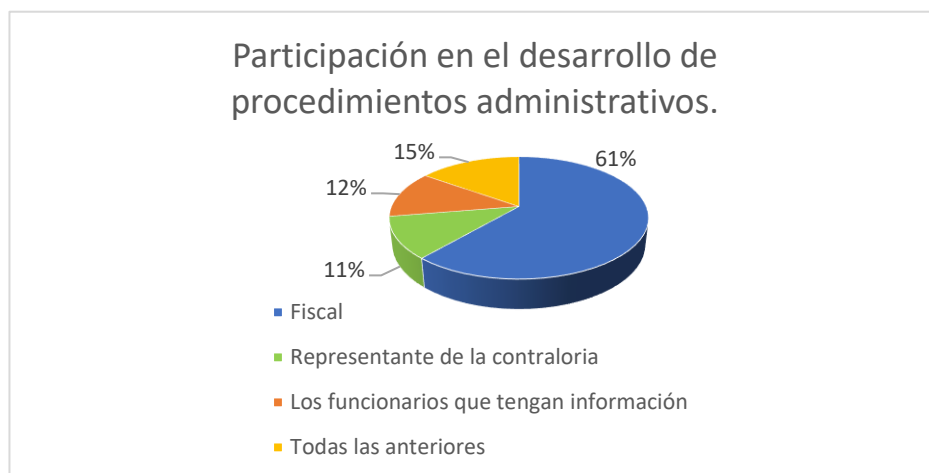


Gráfico 01

Fuente: Elaboración Propia

## INTERPRETACIÓN:

Como podemos apreciar ante esta interrogante, el 61% de personas encuestadas manifestaron que quienes participan en una investigación sumaria y/o sumaria administrativa es el fiscal, del mismo modo el 11% de encuestados respondió que la contraloría.

## 2. ¿Cuándo un acto administrativo debe de ser anulado?

Tabla N° 02

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Cuando el contenido propio del acto es contrario a una Ley o norma superior	39	27%
Cuando no cumple con los trámites previstos	22	15%
Todas las anteriores	83	58%
<b>TOTAL</b>	<b>144</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia

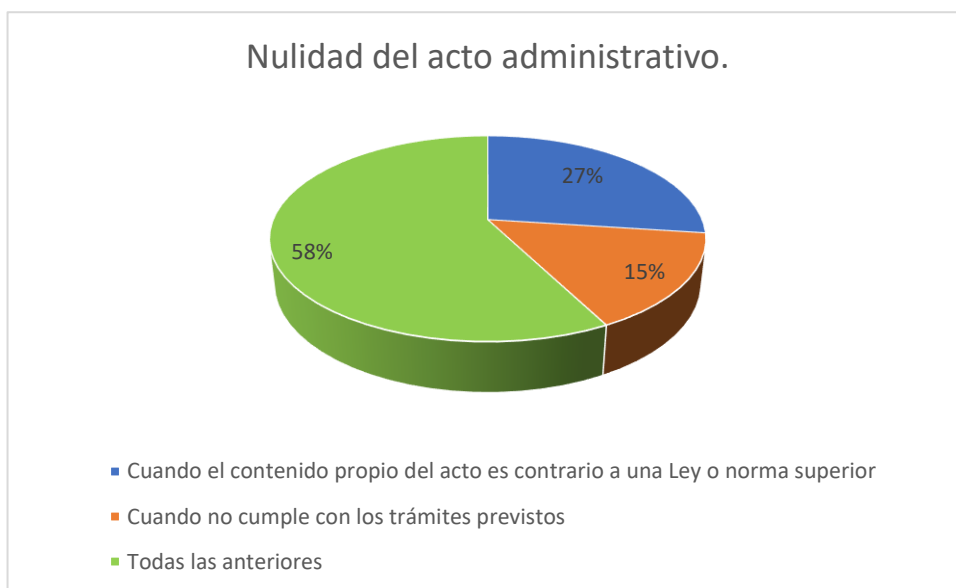


Gráfico 02

Fuente: Elaboración Propia

## INTERPRETACIÓN:

Tenemos que cuando se les pregunto cuando un acto administrativo debe de ser anulado el 58% de las personas encuestadas respondió que todas las anteriores, es decir un acto administrativo puede ser anulado cuando el contenido propio del

acto es contrario a una Ley o norma superior, así mismo cuando no cumple con los trámites previstos

### 3. ¿Tras una destitución, es posible el reingreso a la administración pública?

Tabla N° 03

Variable	Frecuencia	Porcentaje
No es posible la reincorporación	19	13%
Una vez transcurridos cinco años	97	67%
Solo puede ser solicitada dentro de un plazo establecido	17	12%
Todas las anteriores	11	8%
<b>TOTAL</b>	<b>144</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia



Gráfico 03

Fuente: Elaboración Propia

### INTERPRETACIÓN:

Al preguntarles tras una destitución, es posible el reingreso a la administración pública, el 67% de personas encuestadas manifestó que una vez transcurridos cinco años, así mismo el 13% respondió que no es posible la reincorporación.

### 4. ¿En qué consiste un acto corrupto?

Tabla N° 04

Variable	Frecuencia	Porcentaje
No desempeñar las funciones del cargo de manera regular y continua	5	3%
Utilización de las funciones y recursos públicos para beneficio personal	131	91%
Ejercer atribuciones de las que no está debidamente investido	6	4%
Todas las anteriores	2	1%
<b>TOTAL</b>	<b>144</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia



Gráfico 04

Fuente: Elaboración Propia

## INTERPRETACIÓN:

Al preguntarles en qué consistía un acto corrupto, el 91% de encuestados manifestó que es la utilización de las funciones y recursos públicos para beneficio o provecho personal, mientras que solo el 3% de encuestados respondió que es no desempeñar las funciones del cargo de manera regular y continua

## 5. ¿Cuáles son las causales de cese definitivo de funciones?

Tabla N° 05

Variable	Frecuencia	Porcentaje
----------	------------	------------

Límite de setenta años de edad	5	3%
Pérdida de nacionalidad	34	24%
Deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales que impidan el desarrollo de sus tareas	15	10%
Ineficiencia o ineptitud comprobada	44	31%
Todas las anteriores	46	32%
<b>TOTAL</b>	<b>144</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia



Gráfico 05

Fuente: Elaboración Propia

## INTERPRETACIÓN:

Al preguntarles cuáles son las causales de cese definitivo de funciones, tenemos que el 31% de personas encuestadas respondieron que, por Ineficiencia o ineptitud comprobada para el desempeño del cargo, así como también el 3% de encuestados respondieron que por límite de setenta años de edad.

## Sobre capacitación:

### 6. ¿En qué consiste el derecho a capacitación?

Tabla N° 06

Variable	Frecuencia	Porcentaje
----------	------------	------------

Complementar o actualizar los conocimientos de los funcionarios para un eficiente desempeño de sus labores	117	81%
Todo curso que complemente la educación básica, media o superior del funcionario	11	8%
Proceso mediante el cual se busca ampliar los conocimientos y desempeño de los funcionarios	9	6%
Todas las anteriores	7	5%
<b>TOTAL</b>	<b>144</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia

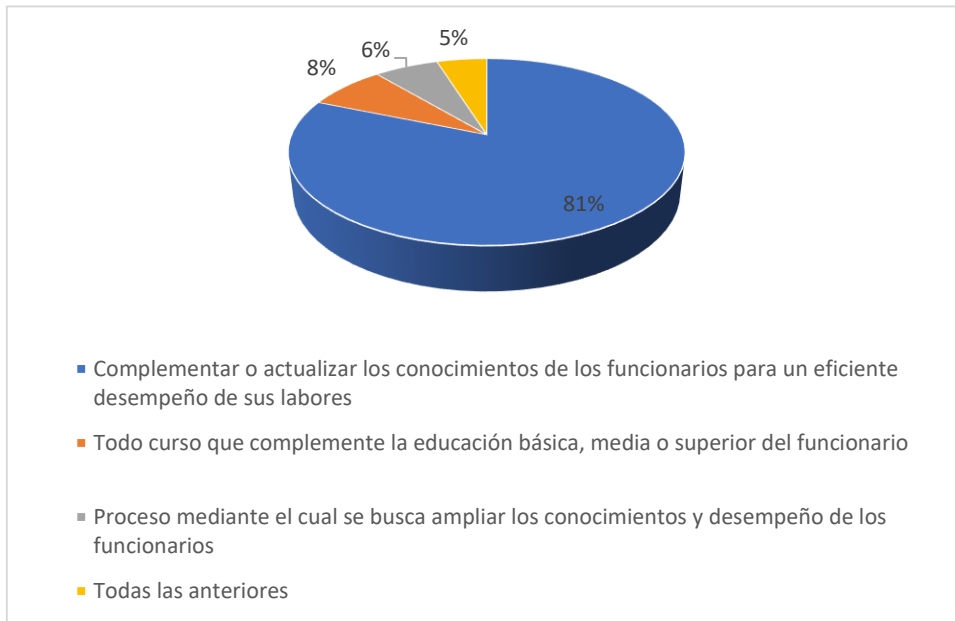


Gráfico 06

Fuente: Elaboración Propia

## INTERPRETACIÓN:

Al referirnos a si conocen que es el derecho a capacitación el 81% de las personas encuestadas respondió que es complementar o actualizar los conocimientos de los funcionarios para un eficiente desempeño de sus labores, mientras que el 6% manifestó que es el proceso mediante el cual se busca ampliar los conocimientos y desempeño de los funcionarios.

## 7. ¿Cuál es la consecuencia de que un funcionario enviado a capacitación, no cumpla con las exigencias contempladas?

Tabla N° 07

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Hacer el desembolso de todo el gasto	10	7%
Pierde oportunidad de ser promovido	21	15%
El incumplimiento de la capacitación será considerado como falta grave	85	59%
Todas las anteriores	28	19%
<b>TOTAL</b>	<b>144</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia

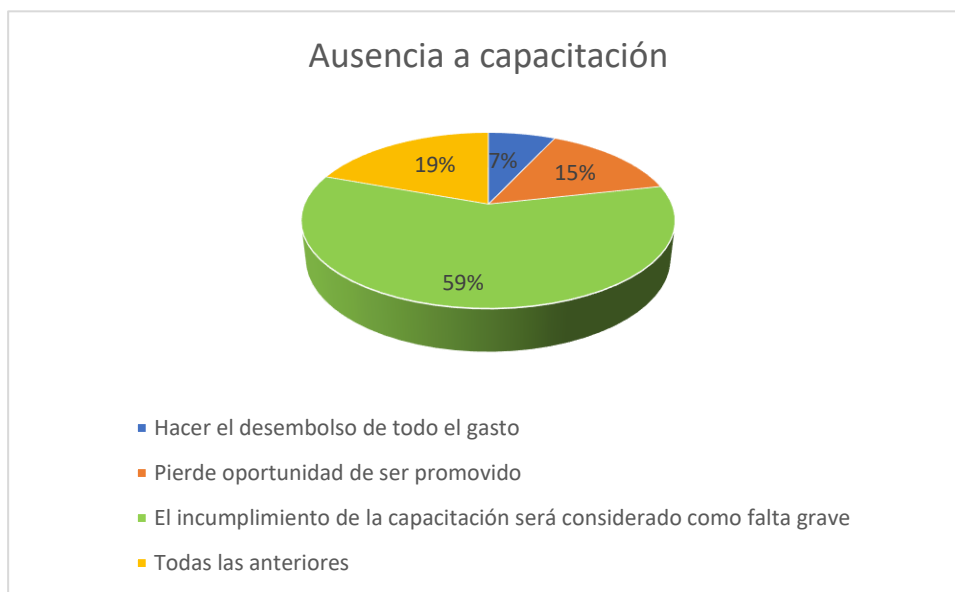


Gráfico 07

Fuente: Elaboración Propia

## INTERPRETACIÓN:

Al preguntarles cuál es la consecuencia de que un funcionario enviado a capacitación, no cumpla con las exigencias contempladas, tenemos que el 59% de las personas encuestadas respondieron que el incumplimiento de la capacitación será considerado como falta grave, mientras que el 7% manifiesta que debe de hacer el desembolso de todo el gasto.

## 8. ¿Cuáles son los tipos de capacitación que manda la normatividad vigente?

Tabla N° 08

Variable	Frecuencia	Porcentaje
----------	------------	------------

Formación laboral	5	3%
Formación profesional	10	7%
Para promoción de cargo	14	10%
Las dos primeras	115	80%
<b>TOTAL</b>	<b>144</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia

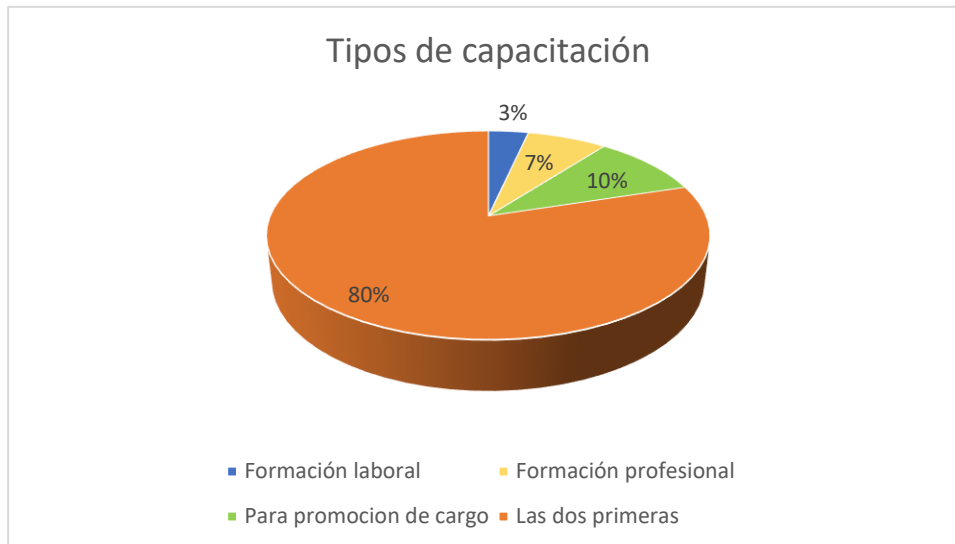


Gráfico 08

Fuente: Elaboración Propia

## INTERPRETACIÓN:

Al referirnos a si conocen cuales son los tipos de capacitación que manda la normatividad vigente, tenemos que la gran mayoría, es decir el 80% de las personas encuestadas respondió que son la formación laboral y la formación profesional, mientras que solo el 3% de las personas encuestadas respondió que solo la formación laboral.

## 9. ¿Conoce usted los fondos a postular para capacitarse como funcionario público?

Tabla N° 09



<b>Variable</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Escuela Nacional de Administración Pública	21	15%
Autoridad Nacional de Servicio Civil	105	73%
Oficina de recursos humanos	13	9%
Entes rectores	5	3%
<b>TOTAL</b>	<b>144</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia

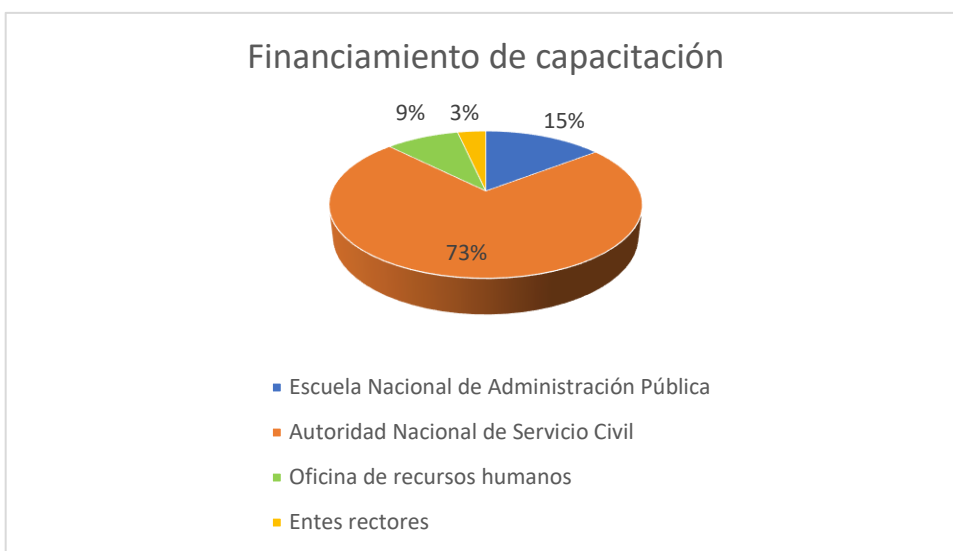


Gráfico 09

Fuente: Elaboración Propia

## INTERPRETACIÓN:

Al referirnos a si conoce usted los fondos a postular para capacitarse como funcionario público, tenemos que el 73% de las personas encuestadas respondieron que la Autoridad Nacional de Servicio Civil, mientras que solo el 3% de las personas encuestadas respondieron que los entes rectores.

## 10. ¿Conoce que derechos tienen los funcionarios durante la ejecución de una capacitación?

Tabla N° 10

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Dependiendo del lugar pago de viáticos	27	19%
Compensación de horas extras	13	9%
Percibir remuneración aun cuando la capacitación impida el desempeño de sus labores	38	26%
Todas las anteriores	66	46%
<b>TOTAL</b>	<b>144</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia

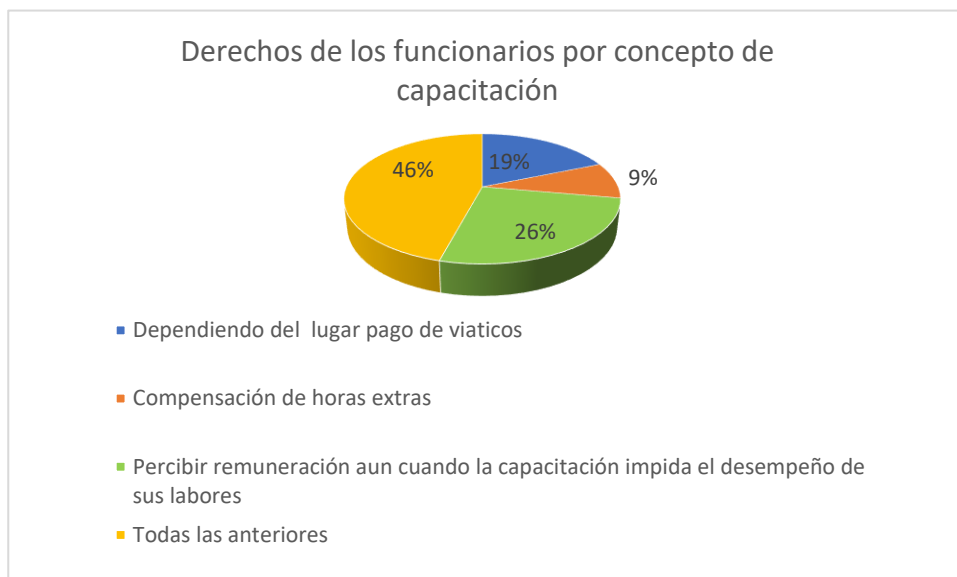


Gráfico 10

Fuente: Elaboración Propia

## INTERPRETACIÓN:

Ante esta interrogante referida a si conocen los derechos tienen los funcionarios durante la ejecución de una capacitación, tenemos que el 46% de las personas encuestadas manifestaron que las tres primeras alternativas son válidas, mientras que solo el 9% de encuestados, respondió que la compensación por horas extras.

## Responsabilidad Penal:

## 11. ¿Cuáles de las siguientes situaciones pueden constituir un procedimiento de responsabilidad penal?

Tabla N° 11

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Abuso de autoridad	3	2%
Prevaricato	7	5%
Malversación de fondos	28	19%
Peculado	19	13%
Abandono de cargo	1	1%
Usurpación de funciones	5	3%
Todas las anteriores	81	56%
<b>TOTAL</b>	<b>144</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia

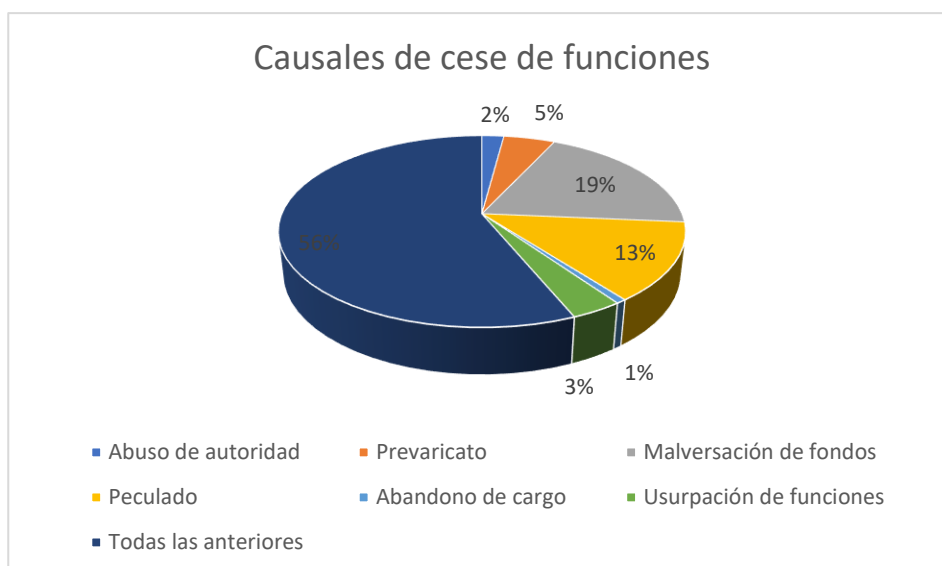


Gráfico 11

Fuente: Elaboración Propia

### INTERPRETACIÓN:

Al preguntarles a cuál de las siguientes situaciones pueden constituir un procedimiento de responsabilidad penal, tenemos que el 19% de las personas encuestadas respondieron que la malversación de fondos mientras que solo el 1% de las personas encuestadas respondieron que el abandono de cargo.

## 12. ¿Qué institución pública se hace cargo de la investigación en caso de malversación de fondos o fraude?

Tabla N° 12

<b>Variable</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Ministerio Público	26	18%
Tribunal de justicia	5	3%
Contraloría General de la República	28	19%
Oficina de Recursos Humanos	10	7%
Primera y tercera opción	75	52%
<b>TOTAL</b>	<b>144</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia



Gráfico 12

Fuente: Elaboración Propia

## INTERPRETACIÓN:

Ante esta interrogante, tenemos que el 52% de las personas encuestadas respondieron que la primera y la tercera opción, mientras que solo el 7% de las personas encuestadas respondieron que la Oficina de Recursos Humanos es la que se encarga de la investigación en caso de malversación de fondos o fraude.

### 13. ¿Quiénes son los sujetos activos del delito de cohecho?

Tabla N° 13

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Necesariamente una autoridad o funcionario público	76	53%
Jurado, árbitro o perito	13	9%
Un particular	11	8%
Cualquiera de los anteriores	44	31%
<b>TOTAL</b>	<b>144</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia



Gráfico 13

Fuente: Elaboración Propia

## INTERPRETACIÓN:

Como podemos apreciar ante la interrogante quiénes son los sujetos activos del delito de cohecho, el 53% de encuestados es decir más de la mitad, manifestaron que necesariamente una autoridad o funcionario público, mientras que solo el 8% de las personas encuestadas respondieron que un particular.

**14. ¿La persona que no cumple con el perfil de funcionario público y acepta el cargo comete un delito o ilícito penal?**

Tabla N° 14

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Sí, a sabiendas de carecer de los requisitos legalmente exigibles	94	72%
No, si no es funcionario público	7	5%
Sólo si se trata de una autoridad pública	10	8%
Solo si es un particular que anteriormente fue funcionario público	5	4%
Todas las anteriores	14	11%
<b>TOTAL</b>	<b>130</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia

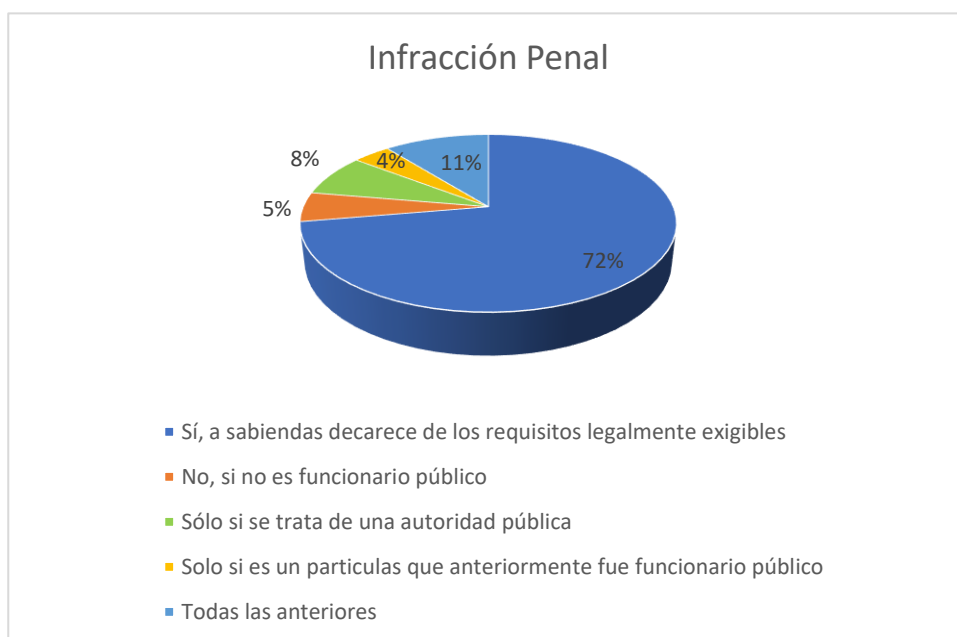


Gráfico 14

Fuente: Elaboración Propia

## INTERPRETACIÓN:

Al preguntarles si la persona que no cumple con el perfil de funcionario público y acepta el cargo comete un delito o ilícito penal, el 72% de las personas encuestadas respondieron que sí, a sabiendas de carecer de los requisitos legalmente exigibles este acepta el cargo, mientras que solo el 4% de encuestados respondieron que solo si es un particular que anteriormente fue funcionario público.

## 15. ¿Cuáles son las principales penas asignadas a los delitos contra la administración pública?

Tabla N° 15

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Detención preliminar	65	45%
Censura	17	12%
Libertad bajo palabra	23	16%
Multa	7	5%
Inhabilitación	32	22%
<b>TOTAL</b>	<b>144</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia

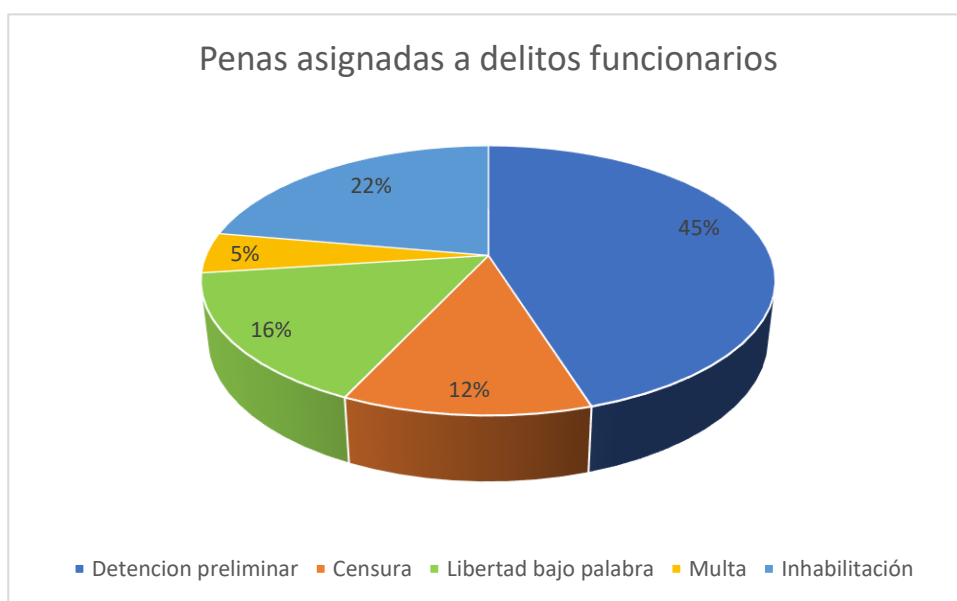


Gráfico 15

Fuente: Elaboración Propia

## INTERPRETACIÓN:

Cuando se les pregunto, cuáles son las principales penas asignadas a los delitos contra la administración pública, el 45% de las personas encuestadas respondieron que la detención preliminar, mientras que solo el 5% de las personas encuestadas respondió que una multa.

## Responsabilidad Civil

### 16. ¿Qué es el derecho a repetición en la administración pública?

Tabla N° 16

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Derecho del Estado de dirigirse en contra de un funcionario que haya incurrido en perjuicio económico	79	55%
Derecho a la función y el derecho de ascenso	14	10%
Derecho a ser defendido judicialmente	18	13%
Ninguna de las anteriores	33	23%
<b>TOTAL</b>	<b>144</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia

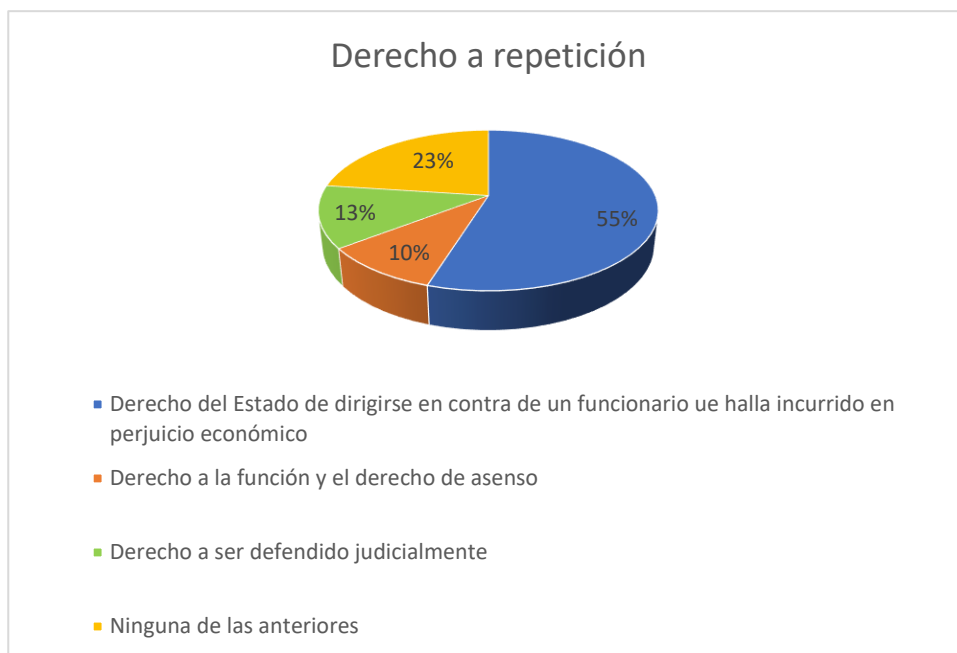


Gráfico 16

Fuente: Elaboración Propia

## INTERPRETACIÓN:

Cuando se es preguntado si saben qué es el derecho a repetición en la administración pública el 55% de las personas encuestadas respondieron que es el derecho del Estado de dirigirse en contra de un funcionario que haya incurrido en perjuicio económico, mientras que el 10% de las personas encuestadas respondieron que es el Derecho a la función y el derecho de ascenso.

## 17. ¿Cuáles son las causales que dan lugar a responsabilidad civil?

Tabla N° 17



<b>Variable</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Daño por incumplimiento contractual	79	55%
Responsabilidad extracontractual	27	19%
Vulnerar el deber de conducta	19	13%
Sustracción de dinero	7	5%
Todas las anteriores	12	8%
<b>TOTAL</b>	<b>144</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia

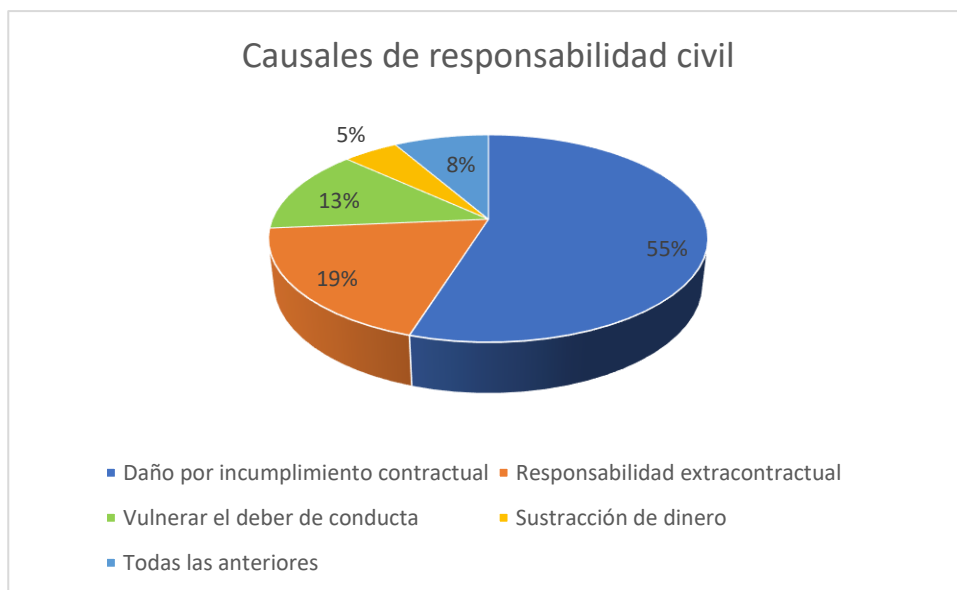


Gráfico 17

Fuente: Elaboración Propia

## INTERPRETACIÓN:

Como podemos apreciar ante esta interrogante, el 55% de las personas encuestadas respondieron que daño por incumplimiento contractual, mientras que solo el 5% de encuestados respondieron que la sustracción de dinero es causal de responsabilidad civil.

## 18. ¿Cuáles son los objetivos del examen de cuentas?

Tabla N° 18

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Comprobar la veracidad, fidelidad y exactitud de las operaciones contables	40	28%
Comprobar el cumplimiento de disposiciones legales	9	6%
Verificar el correcto uso de bienes, vehículos y recursos humanos	14	10%
Todas las anteriores	81	56%
<b>TOTAL</b>	<b>144</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia

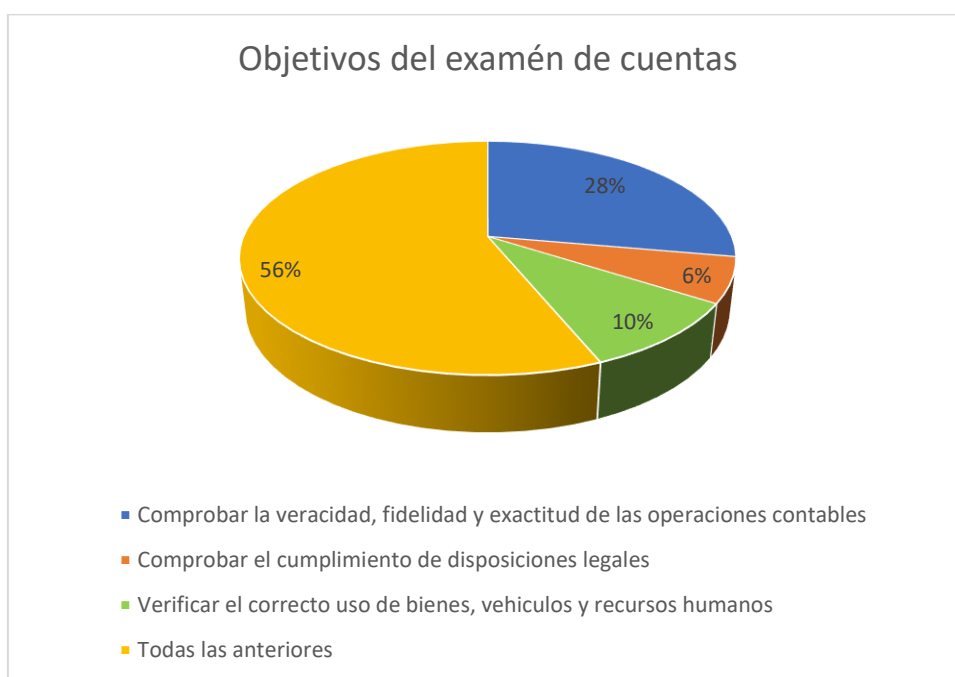


Gráfico 18

Fuente: Elaboración Propia

## INTERPRETACIÓN:

Al preguntarles si saben cuál es el objetivo del examen de cuentas, el 56% de las personas encuestadas respondieron que todas las alternativas es decir el objetivo del examen de cuentas es comprobar la veracidad, fidelidad y exactitud de las operaciones contables, comprobar el cumplimiento de disposiciones legales y verificar el correcto uso de bienes, vehículos y recursos humanos; así mismo tenemos que solo el 6% de las personas encuestadas respondió que Comprobar el cumplimiento de disposiciones legales.

### Responsabilidad administrativa

## 19. ¿Cuál de las siguientes situaciones podrían generar responsabilidad administrativa?

Tabla N° 19

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Desconocimiento de la norma en un acto administrativo	9	6%
Incumplimiento u omisión voluntaria de los deberes y obligaciones	102	71%
Haber sido condenado por crimen o delito común	6	4%
Todas las anteriores	27	19%
<b>TOTAL</b>	<b>144</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia



Gráfico 19

Fuente: Elaboración Propia

### INTERPRETACIÓN:

Al preguntarles cuál de las siguientes situaciones podrían generar responsabilidad administrativa, el 71% de las personas encuestadas respondió que el incumplimiento u omisión voluntaria de los deberes y obligaciones, mientras que solo el 4% de las personas encuestadas respondieron que haber sido condenado por crimen o delito común.

## 20. ¿Cuándo se extingue la responsabilidad administrativa?

Tabla N° 20

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Por haber cesado el funcionario de su cargo	33	23%
Por la prescripción de la acción disciplinaria	12	8%
Por el cumplimiento de la sanción	14	10%
Por la muerte del funcionario	9	6%
Todas las anteriores	76	53%
<b>TOTAL</b>	<b>144</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia

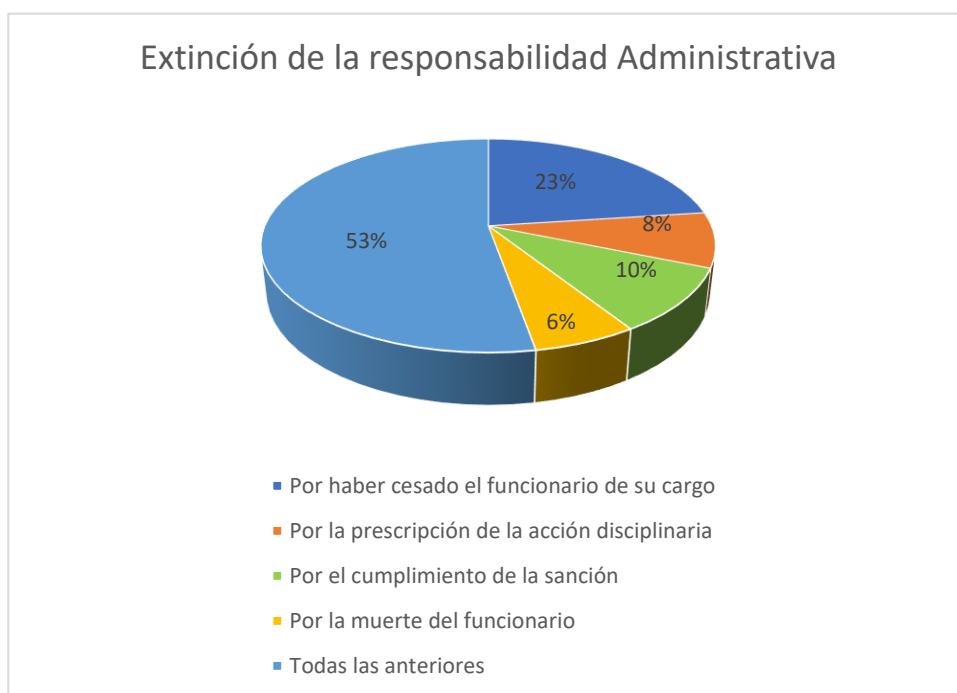


Gráfico 20

Fuente: Elaboración Propia

## INTERPRETACIÓN:

Ante esta interrogante tenemos que el 53% de las personas encuestadas respondieron que todas las alternativas anteriores, es decir la responsabilidad administrativa se extingue por haber cesado el funcionario de su cargo, por la prescripción de la acción disciplinaria y por el cumplimiento de la sanción; así mismo tenemos que solo el 6% de las personas encuestadas respondieron que la responsabilidad administrativa se extingue por la muerte del funcionario.

## 21. ¿Cuál de las siguientes medidas disciplinarias no es aplicable como resultado de una investigación sumaria?

Tabla N° 21

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Multa	11	8%
Censura	36	25%
Destitución	21	15%
Suspensión	0	0%
Ninguna de las anteriores	76	53%
<b>TOTAL</b>	<b>144</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia

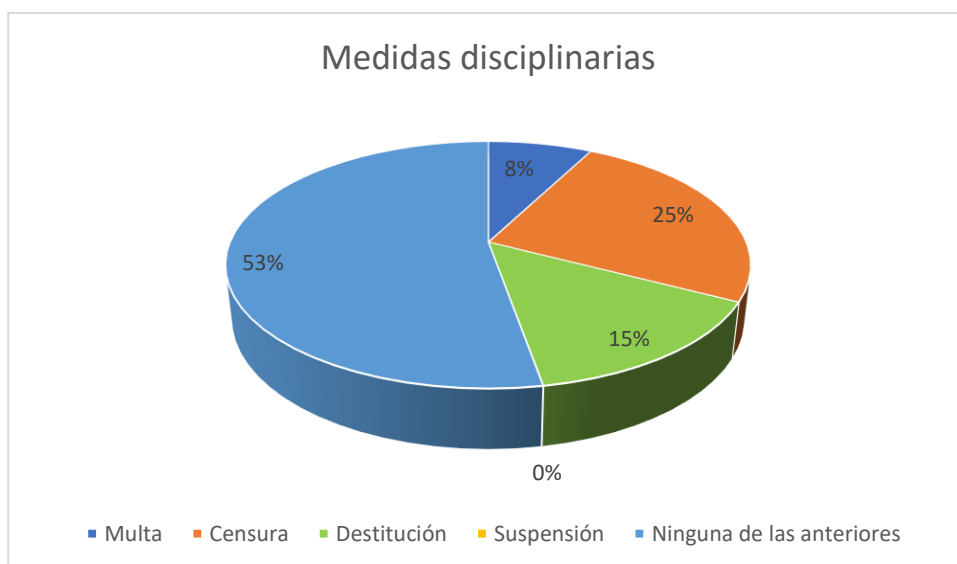


Gráfico 21

Fuente: Elaboración Propia

### INTERPRETACIÓN:

Al preguntarles cuál de las siguientes medidas disciplinarias no es aplicable como resultado de una investigación sumaria, el 53% de las personas encuestadas respondieron que ninguna de las alternativas es válida, mientras que solo el 8% de las personas respondió que la multa no es aplicable como resultado de una investigación sumaria.

## 22. ¿Qué procedimientos administrativos se aplican para establecer responsabilidad, en caso de infringir las obligaciones y funciones?

Tabla N° 22

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Investigación sumaria	28	19%
Sumario administrativo	7	5%
Juicio del MEF	0	0%
Solo la primera y la segunda	104	72%
Todas las anteriores	5	3%
<b>TOTAL</b>	<b>144</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia



Gráfico 22

Fuente: Elaboración Propia

### INTERPRETACIÓN:

Al preguntarles qué procedimientos administrativos se aplican para establecer responsabilidad, en caso de infringir las obligaciones y funciones, tenemos que el 72% de las personas encuestadas respondieron que solo la primera y la segunda alternativa, es decir se aplica investigación sumaria y sumario administrativo, mientras que solo el 3% de encuestados respondió que todas las alternativas anteriores.

**23. ¿En cuál de las siguientes situaciones es posible destituir a un funcionario sin mediar un proceso sumario administrativo?**

Tabla N° 23

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Solo mediante una queja formal de un ciudadano	0	0%
En caso de existir 3 atrasos o inasistencias reiteras e injustificada	26	18%
Mediante suma de 5 anotaciones de demerito durante un año	9	6%
Por haber infringido el principio de probidad administrativa	36	25%
Ninguna de las anteriores	73	51%
<b>TOTAL</b>	<b>144</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia

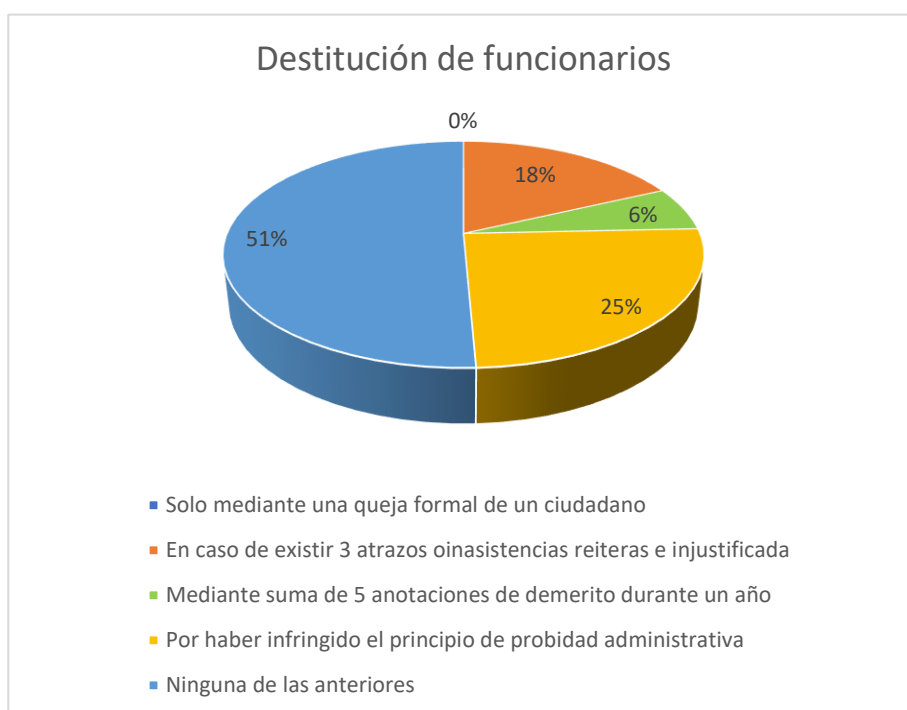


Gráfico 23

Fuente: Elaboración Propia

**INTERPRETACIÓN:**

Al preguntarles cuál de las siguientes situaciones es posible destituir a un funcionario sin mediar un proceso sumario administrativo, el 51% de las personas encuestadas respondieron que ninguna de las alternativas son motivo para despedir a un funcionario, mientras que el 6% respondió que mediante suma de 5 anotaciones de demerito durante un año.

## Infracciones a la norma en el cumplimiento de sus funciones

### 24. ¿Lo dispuesto en la normatividad vigente se aplica completamente en mis funciones?

Tabla N° 24

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	3%
En desacuerdo	0	0%
Ni en desacuerdo ni en acuerdo	44	31%
De acuerdo	28	19%
Totalmente de acuerdo	67	47%
<b>TOTAL</b>	<b>144</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia

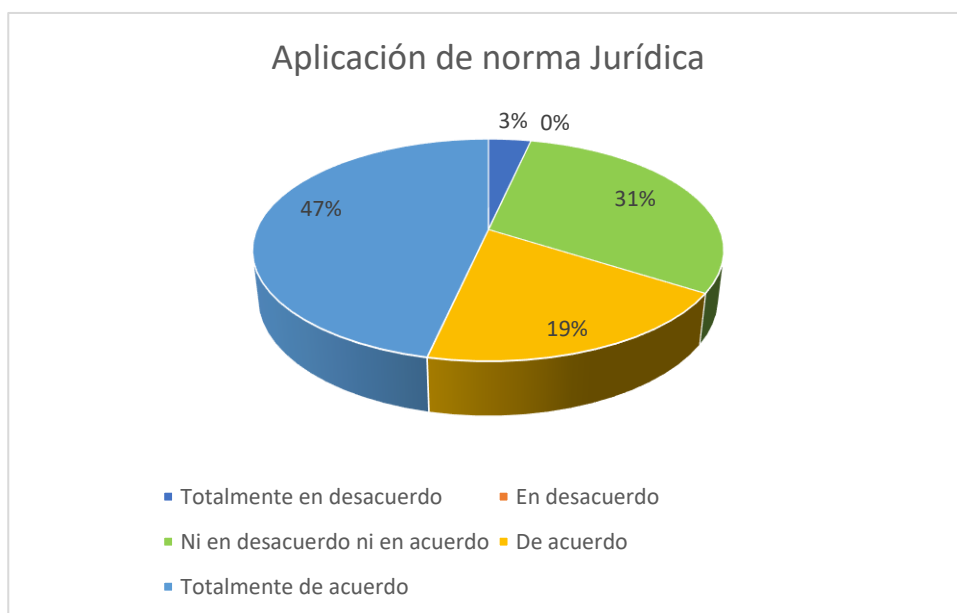


Gráfico 24

Fuente: Elaboración Propia

### INTERPRETACIÓN:

Con relación a esta pregunta, tenemos que el 47% de las personas encuestadas respondieron que están totalmente de acuerdo, mientras que solo el 3% de las personas encuestadas respondió que estar totalmente en desacuerdo.



## 25. ¿El público no tiene buena imagen del funcionamiento, integridad y transparencia de la municipalidad?

Tabla N° 25

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	16	11%
En desacuerdo	12	8%
Ni en desacuerdo ni en acuerdo	38	26%
De acuerdo	51	35%
Totalmente de acuerdo	27	19%
<b>TOTAL</b>	<b>144</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia

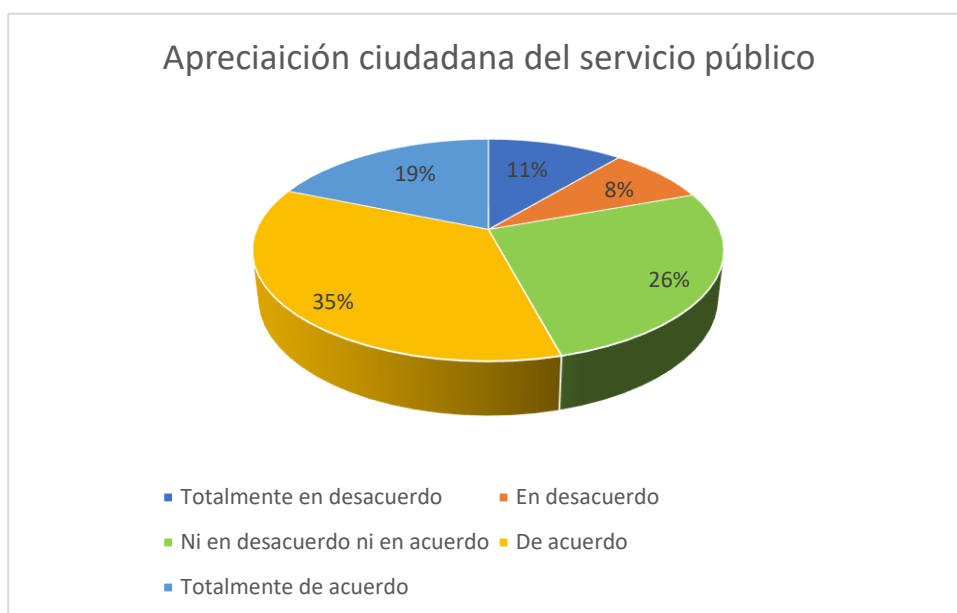


Gráfico 25

Fuente: Elaboración Propia

### INTERPRETACIÓN:

Ante la presente interrogante, tenemos que el 35% de las personas encuestadas respondió que está de acuerdo, mientras que solo el 8% de las personas encuestadas manifestó estar en desacuerdo.

## 26. ¿Los estatutos y reglamentos entorpecen el desarrollo de mis funciones?

Tabla N° 26

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	101	70%
En desacuerdo	21	15%
Ni en desacuerdo ni en acuerdo	16	11%
De acuerdo	0	0%
Totalmente de acuerdo	6	4%
<b>TOTAL</b>	<b>144</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia

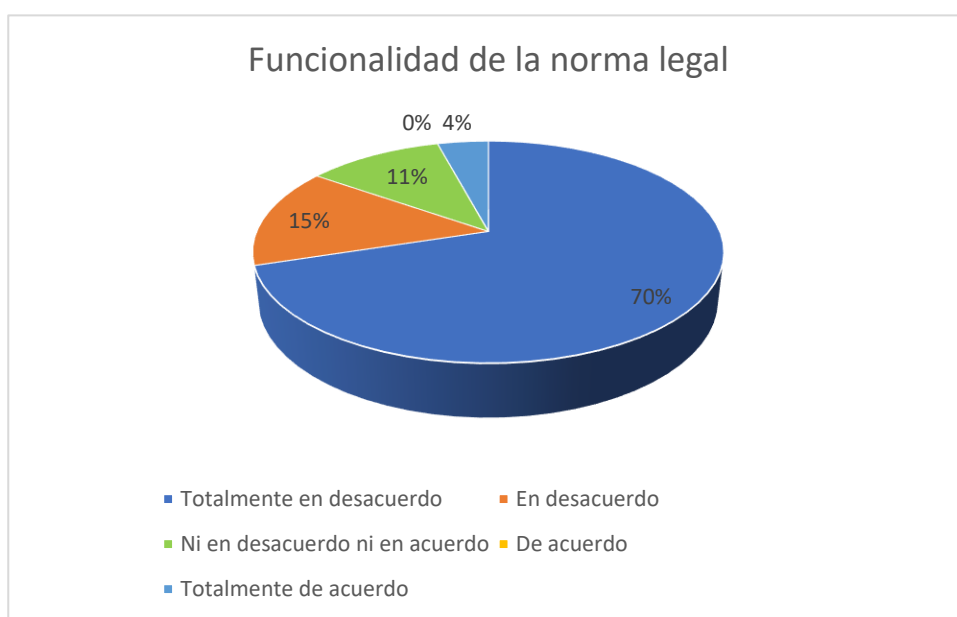


Gráfico 26

Fuente: Elaboración Propia

### INTERPRETACIÓN:

Como podemos apreciar ante esta interrogante la gran mayoría, es decir el 70% de las personas encuestadas respondió estas totalmente en desacuerdo, mientras que solo el 4% de personas respondieron estar totalmente de acuerdo y manifiestan que los estatutos y reglamentos entorpecen el desarrollo sus mis funciones.

## 27. ¿La Municipalidad me asesora legalmente para evitar infracciones?

Tabla N° 27

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	17	12%
En desacuerdo	34	24%
Ni en desacuerdo ni en acuerdo	39	27%
De acuerdo	21	15%
Totalmente de acuerdo	33	23%
<b>TOTAL</b>	<b>144</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia

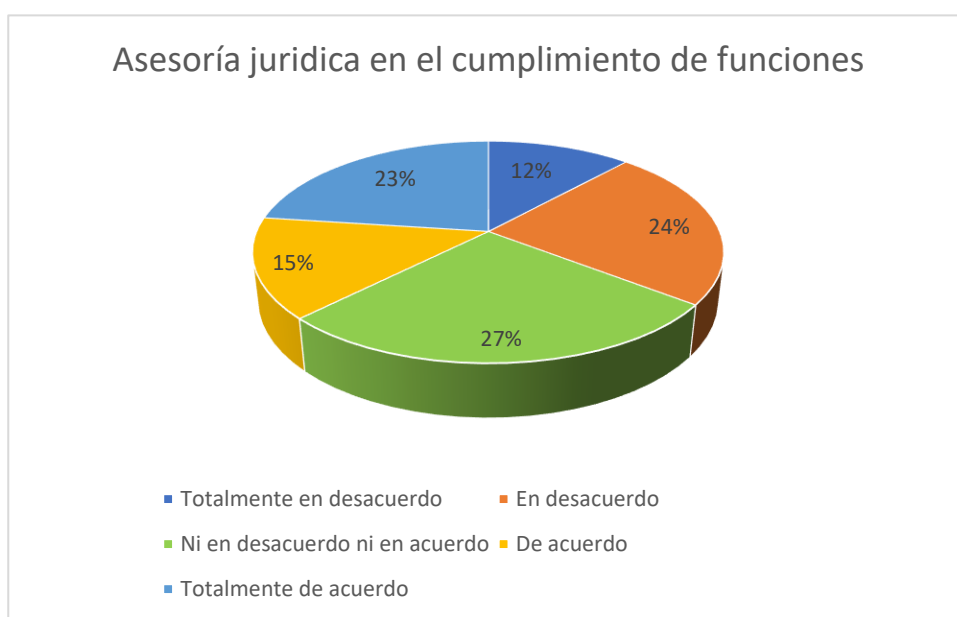


Gráfico 27

Fuente: Elaboración Propia

### INTERPRETACIÓN:

Al preguntarle si la municipalidad los asesora con la finalidad de evitar infracciones, tenemos que el 27% de las personas encuestadas no se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo es decir se mostraron indecisos en su respuesta, mientras que solo el 12% de personas respondieron estar totalmente en desacuerdo y manifestaron que la municipalidad no los asesora legalmente.

## 28. ¿Conozco los procedimientos para establecer responsabilidad funcionaria en materia penal, civil y/o administrativa?

Tabla N° 28

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	16	11%
En desacuerdo	38	26%
Ni en desacuerdo ni en acuerdo	44	31%
De acuerdo	34	24%
Totalmente de acuerdo	12	8%
<b>TOTAL</b>	<b>144</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia

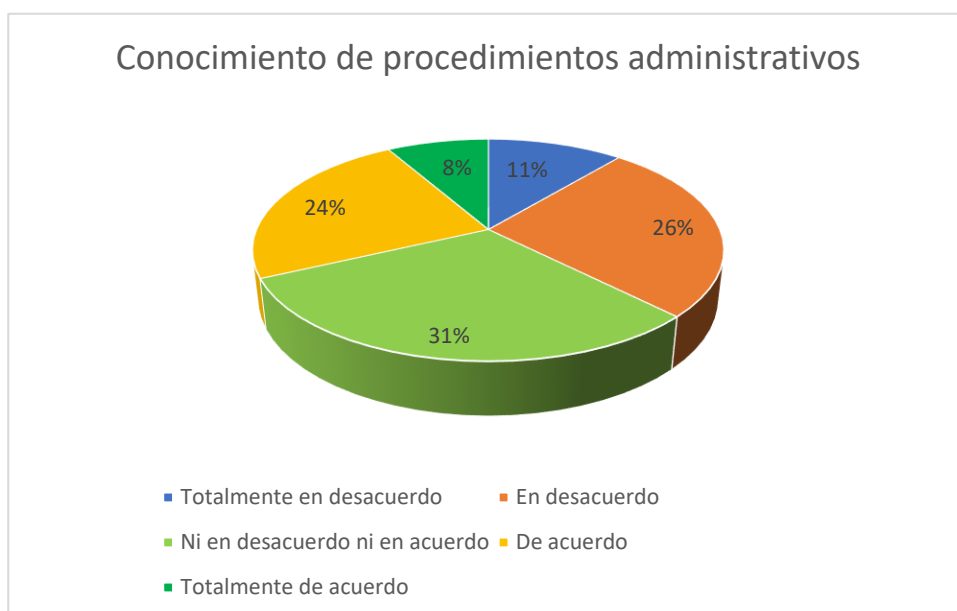


Gráfico 28

Fuente: Elaboración Propia

### INTERPRETACIÓN:

Al preguntarles si conocen los procedimientos para establecer responsabilidad funcionaria en materia penal, civil y/o administrativa, el 31% de las personas encuestadas manifestó estar ni en desacuerdo ni en acuerdo mientras que solo el 8% manifestó encontrarse totalmente de acuerdo.

## 29. ¿Tengo conocimiento de la ocurrencia de delitos funcionarios dentro de la municipalidad?

Tabla N° 29

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	68	47%
En desacuerdo	44	31%
Ni en desacuerdo ni en acuerdo	6	4%
De acuerdo	16	11%
Totalmente de acuerdo	10	7%
<b>TOTAL</b>	<b>144</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia

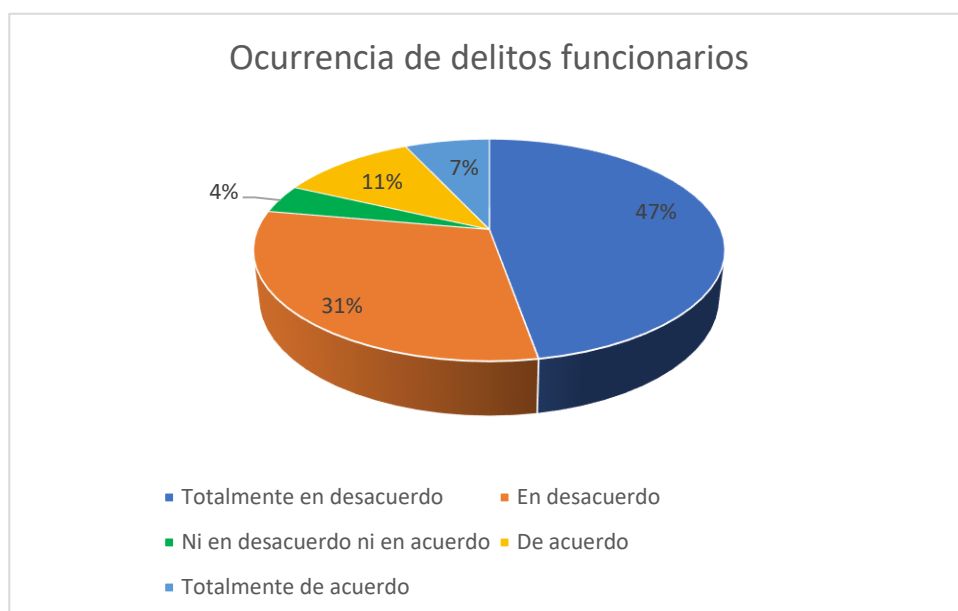


Gráfico 29

Fuente: Elaboración Propia

### INTERPRETACIÓN:

Como podemos apreciar en la tabla el 47% de personas encuestadas manifestaron encontrarse totalmente en desacuerdo y dijeron que no tienen conocimiento de la ocurrencia de delitos funcionarios dentro de la municipalidad, mientras que solo el 7% de las personas encuestadas respondieron todo lo contrario, es decir se encuentran totalmente de acuerdo.

### 30. ¿Conozco las consecuencias de no cumplir con las normas de integridad y transparencia en el desarrollo de mis funciones?

Tabla N° 30

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	3%
En desacuerdo	6	4%
Ni en desacuerdo ni en acuerdo	26	18%
De acuerdo	38	26%
Totalmente de acuerdo	70	49%
<b>TOTAL</b>	<b>144</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia

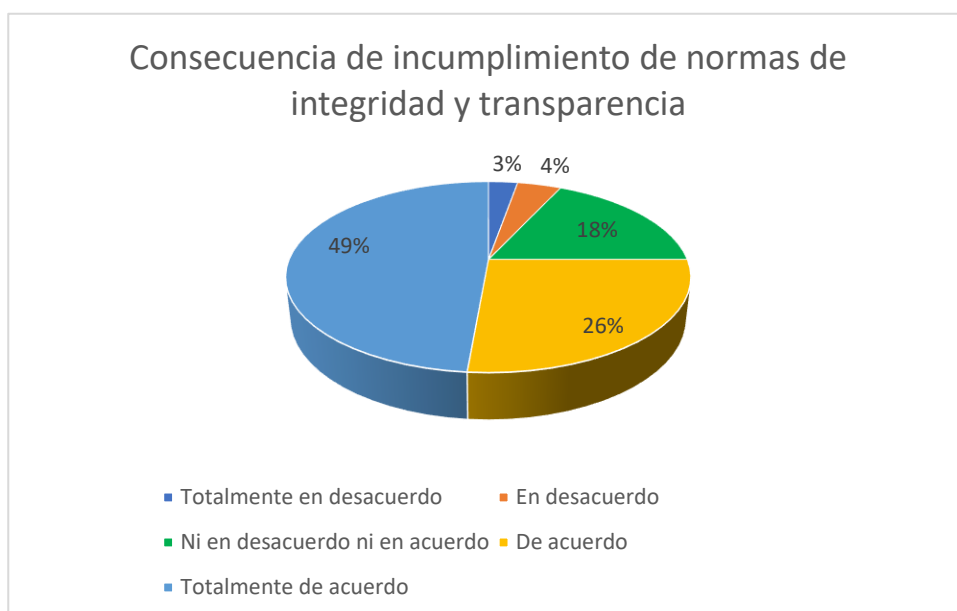


Gráfico 30

Fuente: Elaboración Propia

#### INTERPRETACIÓN:

Ante esta interrogante, tenemos que el 49% de las personas encuestadas respondieron estar totalmente de acuerdo es decir conocen las consecuencias de no cumplir con las normas de integridad y transparencia en el desarrollo de sus funciones; mientras que solo el 3% de encuestados respondieron lo contrario, es decir están totalmente en desacuerdo.

### 31. ¿El personal de la municipalidad más actúa por costumbre que por lo que establece la ley?

Tabla N° 31

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	21	15%
En desacuerdo	12	8%
Ni en desacuerdo ni en acuerdo	44	31%
De acuerdo	50	35%
Totalmente de acuerdo	17	12%
<b>TOTAL</b>	<b>144</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia



Gráfico 31

Fuente: Elaboración Propia

#### INTERPRETACIÓN:

Como podemos apreciar ante esta interrogante, el 35% de las personas encuestadas respondieron estar de acuerdo es decir el personal de la municipalidad más actúa por costumbre que por lo que manda la ley, mientras que en contraparte el 8% se encuentra en desacuerdo ante esta interrogante.

### 32. ¿Recibe formación necesaria, por parte de la municipalidad para el buen desempeño de mis funciones?

Tabla N° 32

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	6	4%
En desacuerdo	50	35%
Ni en desacuerdo ni en acuerdo	38	26%
De acuerdo	27	19%
Totalmente de acuerdo	23	16%
<b>TOTAL</b>	<b>144</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia



Gráfico 312

Fuente: Elaboración Propia

#### INTERPRETACIÓN:

Al preguntarles si reciben formación necesaria, por parte de la municipalidad para el buen desempeño de sus funciones, el 35% de las personas encuestadas respondió estar en desacuerdo, mientras que el 16% de los encuestados respondieron estar totalmente de acuerdo.



## **ANÁLISIS DE LA ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BAGUA**

A continuación, se describen los resultados obtenidos después de haber aplicado los instrumentos, primeramente, se buscó evaluar el nivel de conocimiento y manejo de las acciones u omisiones que incurren en faltas administrativas, penales o pecuniarias, es así que con respecto a las infracciones o faltas administrativas, las respuestas señaladas por las personas encuestadas tuvieron una tendencia en marcar en su mayoría respuestas correctas y dentro de las cuales podemos señalar la pregunta cuatro, la cual tuvo el mayor porcentaje de respuestas correctas 91% (131 personas), las que consideran que el acto corrupto consiste en la utilización de las funciones y recursos públicos para beneficio personal.

Así mismo el 61% de personas encuestadas manifestaron que quienes participan en una investigación sumaria y/o sumaria administrativa es el fiscal, seguidamente al preguntarles cuando un acto administrativo debe de ser anulado, el 58% respondió cuando el contenido propio del acto es contrario a una Ley o norma superior, así mismo cuando no cumple con los trámites previstos

Por último, al referirnos si tras una destitución, es posible el reingreso a la administración pública, el 67% de personas encuestadas manifestó que una vez transcurridos cinco años, seguidamente al referirnos a las causales de cese definitivo de funciones, tenemos que el 31% de personas encuestadas respondieron que, por Ineficiencia o ineptitud comprobada para el desempeño del cargo.

Seguidamente continuamos con el derecho a capacitación, en el cual se analizaron las respuestas de los funcionarios ante el derecho que el Estado asegura y el entendimiento de las causales y obligaciones que requiere para su aplicación; y donde el 81% de los encuestados manifestaron que este derecho está referido a complementar o actualizar los conocimientos de los funcionarios para un eficiente desempeño de sus labores, así mismo el 59% de los encuestados manifestaron

que si los funcionarios que son enviados a capacitación y no cumplen con las exigencias contempladas, esto será considerado como falta grave.

Por último, al referirnos a si conocen cuales son los tipos de capacitación que manda la normatividad vigente, tenemos que la gran mayoría, es decir el 80% de las personas encuestadas respondió que son la formación laboral y la formación profesional,

Seguidamente abordamos lo relacionado con la responsabilidad Penal, con la finalidad de determinar el manejo legal referente al tipo de responsabilidad y como se ve plasmado en el desarrollo de las funciones de los funcionarios, es así que al preguntarles cuál de las siguientes situaciones pueden constituir un procedimiento de responsabilidad penal, tenemos que el 19% de las personas encuestadas respondieron que la malversación de fondos; así que institución pública se hace cargo de las investigaciones en caso de malversación de fondos o fraude, el 52% de las personas encuestadas respondieron que el Ministerio público y la Contraloría General de la República.

Al referirnos a quiénes son los sujetos activos del delito de cohecho, el 53% de encuestados es decir más de la mitad, manifestaron que necesariamente una autoridad o funcionario público, así mismo el 72% de encuestados que la persona que no cumple con el perfil de funcionario público o no cumple con los requisitos legalmente exigibles y acepta el cargo comete un delito o ilícito penal,

Seguidamente nos referimos a la Responsabilidad Civil con la finalidad de determinar el manejo legal referente al tipo de responsabilidad y como se ve plasmado en el desarrollo de las funciones de los funcionarios, tal es así que al referirnos si saben que es el derecho a repetición, el 55% de las personas encuestadas manifestaron que es el derecho del Estado de dirigirse en contra de un funcionario que haya incurrido en perjuicio económico, el 55% de encuestados, señalaron que las causales que dan lugar a responsabilidad civil son aquellas personas que incurren en daño por incumplimiento contractual. Por último, al hablar del examen de cuentas el 56% de las personas encuestadas respondieron el examen de cuentas es comprobar la veracidad, fidelidad y exactitud de las

operaciones contables, comprobar el cumplimiento de disposiciones legales y verificar el correcto uso de bienes, vehículos y recursos humanos.

Con relación a la Responsabilidad administrativa, se aplicaron los instrumentos con la finalidad de determinar el manejo legal referente al tipo de responsabilidad y como se ve plasmado en el desarrollo de las funciones de los funcionarios, es así que al preguntarles cuál de las siguientes situaciones podrían generar responsabilidad administrativa, el 71% de las personas encuestadas respondió que el incumplimiento u omisión voluntaria de los deberes y obligaciones, así mismo el 53% de las personas encuestadas respondieron que la responsabilidad administrativa se extingue por haber cesado el funcionario de su cargo, por la prescripción de la acción disciplinaria y por el cumplimiento de la sanción.

Con relación a los procedimientos administrativos que se aplican para establecer responsabilidad, en caso de infringir las obligaciones y funciones, el 72% de las personas encuestadas respondieron que se aplica investigación sumaria y sumario administrativo,

En esta segunda parte del análisis, tenemos las Infracciones a la norma en el cumplimiento de sus funciones, en la cual podemos señalar que el 47% de las personas encuestadas respondieron que están totalmente de acuerdo, es decir los dispuesto en la normatividad vigente se aplica completamente en sus funciones; así mismo el 35% de las personas encuestadas respondió que está de acuerdo, y son conscientes de que el público no tiene una buena imagen del funcionamiento, integridad y transparencia de la municipalidad; seguidamente tenemos que el 70% de las personas encuestadas se encuentran totalmente en desacuerdo, es decir los estatutos y reglamentos no entorpecen el desarrollo de sus funciones.

Seguidamente al preguntarles si los funcionarios son asesorados legalmente con la finalidad de que no cometan infracciones se pudo apreciar cierta indecisión por parte de los encuestados, existiendo un 24% de ellos que manifestó estar en desacuerdo es decir no reciben ningún tipo de asesoría, prueba de ellos es que no conocen los procedimientos para establecer responsabilidad en materia penal, civil

y/o administrativa, esta respuesta esta respaldada por el 26% de las personas encuestadas

Por otro lado, se supo que no se tiene conocimiento de la ocurrencia de delitos funcionarios dentro de la municipalidad, respuesta que emitieron el 47% de los encuestados; así mismo el 49% de las personas encuestadas se encuentran totalmente de acuerdo y mencionaron que si conocen las consecuencias de no cumplir con las normas de integridad y transparencia en el desarrollo de sus funciones.

Para concluir con el análisis de la encuesta, tenemos que el 35% de las personas encuestadas, manifestaron que el personal de la municipalidad más actúa por costumbre o experiencia que por lo que establece la ley, esto como resultado de que no reciben una formación necesaria por parte de la municipalidad y el 35% de encuestados así lo afirman.

### **3.2. Discusión de Resultados.**

Los resultados obtenidos a permitido comprobar nuestra hipótesis, es decir el dominio del marco jurídico sobre responsabilidad Administrativa de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Bagua es inadecuado.

Primeramente, se ha logrado analizar las variables a través del instrumento teórico normativo, donde se analizó primeramente las infracciones a la norma en el cumplimiento de sus funciones, para lo cual, se buscó evaluar el nivel de conocimiento y manejo de las acciones u omisiones que incurren en faltas administrativas, penales o pecuniarias, es así que los encuestados manifestaron que un acto corrupto es el que consiste en la utilización de las funciones y recursos públicos para beneficio personal. Lo anteriormente mencionado se ve respaldado por lo expuesto por Calderón, E. (2016). "El Procedimiento Administrativo Sancionador de la Contraloría General de la República y su relación con la conducta de los funcionarios y servidores públicos en la Región Amazonas, 2016". en la cual el autor concluye que se evidencio la existencia de una influencia entre las variables de estudio, procedimiento administrativo sancionador de la Contraloría General de

la República y la conducta de los funcionarios y servidores públicos, donde la mayor parte de los encuestados consideran que los procedimientos sancionadores no se aplican de manera adecuada haciendo que muchos funcionarios públicos incumplan las normas en el desarrollo de sus funciones.

Así mismo más de la mitad de las personas encuestadas respondieron que quienes participan en una investigación sumaria y/o sumaria administrativa es el fiscal, y que un acto administrativo debe de ser anulado cuando el contenido propio del acto es contrario a una Ley o norma superior, así mismo cuando no cumple con los trámites previstos; con respecto a si después de una destitución es posible el reingreso a la administración pública, estos manifestaron que después de transcurrido cinco años, también señalaron como causales de cese definitivo de los funcionarios la Ineficiencia o ineptitud comprobada para el desempeño del cargo.

Al hablar del derecho a capacitación, se analizaron las respuestas de los funcionarios ante el derecho que el Estado asegura y el entendimiento de las causales y obligaciones que requiere para su aplicación; y donde los encuestados manifestaron que este derecho está referido a complementar o actualizar los conocimientos de los funcionarios para un eficiente desempeño de sus labores, así mismo manifestaron que los funcionarios que son enviados a capacitación y no cumplen con las exigencias contempladas, esto será considerado como falta grave. Por último, mencionaron que de acuerdo a la normatividad vigente existen dos tipos de capacitación que son la formación laboral y la formación profesional. Esto se ve respaldado por lo expuesto por Rodríguez, K. (2018). "Profesionalización de Funcionarios Públicos en los municipios Chalcotlamanalco (2016-2018)", en la cual la autora concluye que por parte del municipio de Chalco se ha seguido trabajando con las estrategias de la administración pasada en cuanto al tema de mejoramiento del personal tanto administrativo como de áreas estratégicas, debido a que la selección por parte del presidente hacia sus allegados ha sido objetiva en cuanto a perfil profesional a excepción del secretario de ayuntamiento que no cumple un perfil de acuerdo al área de conocimiento de la que se debe derivar ya que esta persona es médico cirujano y partero y de acuerdo a los requisitos del perfil tendría que tener título de licenciado en derecho, en ciencias políticas, administrativas etc., si bien por un lado no cumple este requisito, por el otro es una persona que ha

ocupado el cargo de secretario de ayuntamiento en dos ocasiones por tanto la experiencia en cuanto al cargo la cumple, pero haría falta trabajar en la profesionalización para que se cumplan los estándares establecidos y poder dar continuidad a esta estrategia.

Seguidamente se abordó lo relacionado con la responsabilidad Penal, con la finalidad de determinar el manejo legal referente al tipo de responsabilidad y como se ve plasmado en el desarrollo de las funciones de los funcionarios de la municipalidad de Bagua, es así que para la gran mayoría de los encuestados, la malversación de fondos constituye un procedimiento de responsabilidad penal, para lo cual la institución que se hace cargo de las investigaciones en este caso es el Ministerio público y la Contraloría General de la República. Así mismo señalaron que los sujetos activos del delito de cohecho son aquellas personas que necesariamente son funcionarios públicos o autoridad, como también la persona que sin cubrir las expectativas o perfil exigible legalmente y asume un cargo como funcionario público comete un delito o ilícito penal. Lo anteriormente mencionado se ve respaldado por lo expuesto por Ramírez, W. (2015) "La Responsabilidad Administrativa: El debido proceso en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en el Hospital Regional Docente las Mercedes de Chiclayo, 2015" (Tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, en donde el autor concluye que la existencia de concurrencia de faltas tanto por el lado administrativo en el marco del DL N° 276 y su reglamento N° 005-90-PCM, quien en el artículo 161° lo declara como falta muy grave, lo cual motiva la destitución inmediata y por el lado penal como delito de peculado doloso por extensión, el mismo que ha sido ventilado en el juzgado penal unipersonal de Luya-Lamud, con Expediente N° 125-2011, declarando sentencia por conclusión anticipada. Así mismo el caso; al hacerse efectiva ambas inhabilitaciones judicial y administrativa generadas por un mismo hecho, se estaría violando el principio ne bis in idem, que señala que nadie puede ser sancionado dos veces por el mismo hecho; situación que debe ser solucionada, subsumiendo la administrativa a la judicial, con lo que adicionalmente, se estaría solucionado también la incoherencia existente entre los límites de la inhabilitación administrativa y los de la inhabilitación penal.

Por otro lado, al referimos a la Responsabilidad Civil con la finalidad de determinar el manejo legal referente al tipo de responsabilidad y como se ve plasmado en el desarrollo de las funciones de los funcionarios de la municipalidad de Bagua, así tenemos que más de la mitad de las personas encuestadas respondieron que el derecho a repetición, es el derecho del Estado de dirigirse en contra de un funcionario que haya incurrido en perjuicio económico, así mismo señalaron que las causales que dan lugar a responsabilidad civil son aquellas personas que incurren en daño por incumplimiento contractual y por último, al hablar del examen de cuentas manifestaron que este es para comprobar la veracidad, fidelidad y exactitud de las operaciones contables, comprobar el cumplimiento de disposiciones legales y verificar el correcto uso de bienes, vehículos y recursos humanos. Esto difiere de lo expuesto por Ayestas, O. (2010). “Responsabilidad Civil de la Administración Pública y de los funcionarios y empleados Públicos”. en la cual el autor concluye que no existe una adecuada regulación legal o tratamiento legislativo de la responsabilidad civil de la Administración Pública y la de los funcionarios y Empleados Públicos. Así mismo en la normatividad legal peruana no se establecen los casos genéricos en los cuales la Administración Pública y los funcionarios y Empleados Públicos asumen responsabilidad civil, que serían cláusulas abiertas que incluyan la diversidad de casos que se presentan en la práctica.

Con relación a la Responsabilidad administrativa, tenemos que la gran mayoría de encuestados señalaron que el incumplimiento u omisión voluntaria de los deberes y obligaciones podrían generar responsabilidad administrativa, la misma que se extingue por haber cesado el funcionario de su cargo, por la prescripción de la acción disciplinaria o por el cumplimiento de la sanción. Al hablar de los procedimientos administrativos que se aplican para establecer responsabilidad, en caso de infringir las obligaciones y funciones, la mayoría de las personas encuestadas respondieron que se aplica investigación sumaria y sumario administrativo. Lo anteriormente mencionado coincide con lo expuesto por Puertas, J. & Taquia, W. (2017) “Proceso Disciplinario Sancionador de la Ley Servir en las faltas administrativas de La Red de Salud Chupaca – 2017” en la cual manifiesta que los servidores y funcionarios públicos incurren en responsabilidad administrativa funcional cuando contravienen el ordenamiento jurídico

administrativo y las normas internas de la entidad pública del estado además pueden incurrir en, responsabilidad civil y responsabilidad penal.

En esta segunda parte, siguiendo con el análisis de las variables tenemos los resultados según la percepción del funcionario; en tal sentido con relación a las Infracciones a la norma en el cumplimiento de sus funciones, en la cual las personas encuestadas respondieron que están totalmente de acuerdo, es decir los dispuesto en la normatividad vigente se aplica completamente en sus funciones; así mismo están de acuerdo y son conscientes de que el público no tiene una buena imagen del funcionamiento, integridad y transparencia de la municipalidad.

Seguidamente nos hicieron saber que ellos como colaboradores de la municipalidad no reciben ningún tipo de asesoramiento con la finalidad de que estos o cometan infracciones, es por ello que no conocen los procedimientos para establecer responsabilidad en materia penal, civil y/o administrativa. Por otro lado, se supo que no se tiene conocimiento de la ocurrencia de delitos funcionarios dentro de la municipalidad, pero se encuentran totalmente de acuerdo y mencionaron que si conocen las consecuencias de no cumplir con las normas de integridad y transparencia en el desarrollo de sus funciones. Para concluir con el análisis de la encuesta, tenemos que el personal de la municipalidad más actúa por costumbre o experiencia que por lo que establece la ley, esto como resultado de que no reciben una formación necesaria por parte de la municipalidad.

### **3.3. Conclusiones.**

En lo referente al marco normativo regulatorio, se concluye que la mayoría de funcionarios de la Municipalidad Provincial de Bagua conocen y manejan las normas legales que son aplicables en el desarrollo de sus funciones, así mismo saben que un acto corrupto es el que consiste en la utilización de las funciones y recursos públicos para beneficio personal; identifican un proceso sumario y sumario administrativo manifiestan también que un acto administrativo debe de ser anulado cuando el contenido propio del acto es contrario a una Ley o norma superior, así mismo cuando no cumple con los trámites previstos; por ultimo con respecto a si



después de una destitución es posible el reingreso a la administración pública, estos manifestaron que después de transcurrido cinco años.

Con relación a caracterizar el derecho a capacitación de los funcionarios municipales, se concluye que se analizaron las respuestas de los funcionarios ante el derecho que el Estado asegura y el entendimiento de las causales y obligaciones que requiere para su aplicación; y donde los encuestados manifestaron que este derecho está referido a complementar o actualizar los conocimientos de los funcionarios para un eficiente desempeño de sus labores, así mismo manifestaron que los funcionarios que son enviados a capacitación y no cumplen con las exigencias contempladas, esto será considerado como falta grave. Por último, mencionaron que de acuerdo a la normatividad vigente existen dos tipos de capacitación que son la formación laboral y la formación profesional.

En lo que respecta a las competencias de los funcionarios municipales en materia de probidad y responsabilidad administrativa como elemento de la gestión municipal, se concluye que se muestra un manejo de la normativa, los funcionarios aben como deben y pueden actuar, así mismo reconocen las acciones a evitar, han mostrado ciertas deficiencias técnicas debido a que el desarrollo de sus actividades lo realizan más por experiencia en el cargo y por lo que han aprendido en el día a día en desarrollo de sus actividades y no por lo que específicamente manda la norma. Por otro lado, son conscientes que tienen ciertas deficiencias y que no se les capacita adecuadamente y lo poco que son capacitados son en temas ajenos al desarrollo de sus funciones y que no contribuyen a mejorar sus competencias laborales.

### **3.4. Recomendaciones.**

Se recomienda a la gerencia municipal, en la medida de lo posible dar a conocer y velar por el cumplimiento eficaz de las normas a todos los colaboradores y funcionarios, leyes como Código de ética de la función Pública, Ley N°27815 artículo 7 y 8 donde establece deberes de la función pública y Cumplimiento de las Prohibiciones éticas de la función pública, con la finalidad de disminuir las

conductas infractoras establecidas en Reglamento de Infracciones y Sanciones, Ley N° 29622 artículo 46.

Se recomienda a la gerencia municipal que el Estado elimine las trabas burocráticas en la administración pública que inciden en la responsabilidad administrativa y promueva la educación moral y ética en los servidores inmersos en el debido proceso de procedimientos administrativos disciplinarios.

Se recomienda a la gerencia municipal Implementar programas de capacitación y especialización en el marco del Debido Proceso en los Procedimientos Administrativos, a fin de contribuir a una correcta aplicación de la normatividad administrativa y del Derecho con respecto a los temas de proceso disciplinario aplicables a las instituciones públicas.

### **Fuentes de Información.**

- Ayestas, O. (2010). *“Responsabilidad Civil de la Administración Pública y de los Funcionarios y empleados Públicos”*. Arequipa - Perú. Obtenido de <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/6839/91.0791.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Calderón , G. (2017). *Responsabilidad de los Funcionarios Públicos*. España.
- Calderón, E. (2016). *“El Procedimiento Administrativo Sancionador de la Contraloría General de la República y su relación con la conducta de los funcionarios y servidores públicos en la Región Amazonas, 2016”*. Chiclayo - Perú. Obtenido de [file:///C:/Users/PAOLO/Downloads/calderon\\_ve.pdf](file:///C:/Users/PAOLO/Downloads/calderon_ve.pdf)
- Chiavenato , H. (2007). *Definición de capacitación*.
- Colegio de Contadores del Cuzco. (2016). *El Procedimiento Administrativo Sancionador - PAS y La Responsabilidad Administrativa Funcional de los Servidores y Funcionarios Públicos*. Cuzco.
- Delgado, A., & Oliver, R. (2008). *Los procedimientos en el ámbito tributario*.
- Gaitán, J. (2016). *“La Responsabilidad Administrativa de los Servidores Públicos.” Un análisis crítico del régimen vigente y sus posibles impactos sobre la reforma anticorrupción en México*. Méico.
- Gamboa, C. (2018). *Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos Nuevo Régimen de Aplicación*. México: Sub Dirección de análisis de Política Interior.

Obtenido de [http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spi/SAPI-ISS-10-18\\_22jun18.pdf](http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spi/SAPI-ISS-10-18_22jun18.pdf)

- Gárate, D. (2018). *La Responsabilidad de los Funcionarios Municipales en Chile: Análisis del derecho de capacitación como herramienta de disminución de la corrupción y mejoramiento continuo de la gestión interna en la Ilustre Municipalidad de Talcahuano*. Chile.
- Gordillo, A. (2016). *Tratados de derecho administrativo y obras selectas: el procedimiento administrativo*.
- Hernández, R. (2003). *Metodología de la Investigación*. México: Ed. Mc Graw hill. Tercera Edición, Pg. 23.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2017). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Huapaya, R. (2019). *El derecho constitucional al debido procedimiento administrativo en la ley del procedimiento administrativo general de la República del Perú*. Lima. Obtenido de [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2359-56392015000100137](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2359-56392015000100137)
- Ivanega, M. (2014). *Las Responsabilidad de los Funcionario Públicos*. Buenos Aires - Argentina. Obtenido de [http://dga.unsa.edu.ar/images/Biblioteca\\_Gral/Biblioteca\\_Restringida/11.pdf](http://dga.unsa.edu.ar/images/Biblioteca_Gral/Biblioteca_Restringida/11.pdf)
- Jara, J. (2016). *Manual Práctico Derecho Administrativo Disciplinario en el Marco de la Ley del Servicio Civil Ley 30057*. Perú. Editorial Lex & Iuris.
- Morante, L. (2016). *El Funcionario Público en el Procedimiento Administrativo Sancionador*. Perú. Pacifico Editores SAC.
- Olmedo, J. (2013). “*La capacitación del servidor municipal y su incidencia en la Calidad de Atención Ciudadana en el balcón de Servicios de la Administración Zonal de Tumbaco del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Provincia de Pichincha*”. Ambato - Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/5818/1/TESIS%20FINAL%20RA.%20JENNY%20OLMEDO.pdf>
- Puertas, J., & Taquia, W. (2017). *Proceso Disciplinario Sancionador de la Ley Servir en las Faltas Administrativas de La Red de Salud Chupaca - 2017*. Huancayo - Perú. Obtenido de <http://www.repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/667/TESIS%20PROCESO%20DISCIPLINARIO%20SANCIONADOR%20DE%20LA%20LEY%20SERVIR%20EN%20LAS%20FALTAS%20ADMINISTRATIVAS%20DE%20LA%20RED%20DE%20SALUD%20CHUCAPA%20%20E2%80%93%202017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramírez, W. (2015). “*La Responsabilidad Administrativa: El debido proceso en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en el Hospital Regional Docente las*

*Mercedes de Chiclayo, 2015*". Chiclayo - Perú. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4657/RAMIREZ%20NAMUCHE%20WILSON.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rodriguez, K. (2018). "*Profesionalización de Funcionarios Públicos en los municipios Chalcotlalmanalco (2016-2018)*". Amecameca - México. Obtenido de <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/94726/tesis-final-para-disco.2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Salazar, M. (2015). "*Responsabilidad Administrativa de los Servidores Públicos*". Baja California - México.

## ANEXOS.

<b>ENCUESTA APLICADA A LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BAGUA</b>	
<b>Sobre infracciones o faltas administrativas</b>	
1	Quienes participan en el desarrollo de una investigación sumaria y/o sumaria administrativa
2	Cuando un acto administrativo debe de ser anulado
3	Tras una destitución, es posible el reingreso a la administración pública
4	En que consiste un acto corrupto
5	Cuáles son las causales de cese definitivo de funciones
<b>Sobre capacitación</b>	
6	En que consiste el derecho a capacitación
7	Cuál es la consecuencia de que un funcionario enviado a capacitación, no cumpla con las exigencias contempladas
8	Cuáles son los tipos de capacitación que manda la normatividad vigente
9	Conoce usted los fondos a postular para capacitarse como funcionario público
10	Conoce que derechos tienen los funcionarios durante la ejecución de una capacitación
<b>Responsabilidad Penal</b>	
11	Cuáles de las siguientes situaciones pueden constituir un procedimiento de responsabilidad penal
12	Que institución pública se hace cargo de la investigación en caso de malversación de fondos o fraude
13	Quienes son los sujetos activos del delito de cohecho
14	La persona que no cumple con el perfil de funcionario público y acepta el cargo comete un delito o ilícito penal
15	Cuáles son las principales penas asignadas a los delitos contra la administración pública
<b>Responsabilidad Civil</b>	
16	Qué es el derecho a repetición en la administración pública
17	Cuáles son las causales que dan lugar a responsabilidad civil
18	Cuáles son los objetivos del examen de cuentas
<b>Responsabilidad administrativa</b>	
19	Cuál de las siguientes situaciones podrían generar responsabilidad administrativa
20	Cuando se extingue la responsabilidad administrativa
21	Cuál de las siguientes medidas disciplinarias no es aplicable como resultado de una investigación sumaria
22	Que procedimientos administrativos se aplican para establecer responsabilidad, en caso de infringir las obligaciones y funciones
23	En cuál de las siguientes situaciones es posible destituir a un funcionario sin mediar un proceso sumario administrativo
<b>Infracciones a la norma en el cumplimiento de sus funciones</b>	
24	Lo dispuesto en la normatividad vigente se aplica completamente en mis funciones
25	El público no tiene buena imagen del funcionamiento de la municipalidad, integridad y transparencia
26	Los estatutos y reglamentos entorpecen el desarrollo de mis funciones

27	La Municipalidad me asesora legalmente para evitar infracciones
28	Conozco los procedimientos para establecer responsabilidad funcionaria en materia penal, civil y administrativa
29	Tengo conocimiento de la ocurrencia de delitos funcionarios dentro de la municipalidad
30	Conozco las consecuencias de no cumplir con las normas de integridad y transparencia en el desarrollo de mis funciones
31	El personal de la municipalidad más actúa por costumbre que por lo que establece la ley
32	Recibe formación necesaria, por parte de la municipalidad para el buen desempeño de mis funciones

## ANTEPROYECTO DE LEY

### " Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia "

Anteproyecto de ley que modifica el Artículo 6 de la Ley N° 27815.- Ley del Código de Ética de la Función Pública, en los siguientes términos:

El Bachiller en Derecho **DANTE JOEL NEIRA MEZA**, en ejercicio de sus facultades ciudadanas que le confiere el artículo 31° de la Constitución Política del Perú y conforme al artículo 75° del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente anteproyecto de ley que modifica el Artículo 6 de la Ley N° 27815.- Ley del Código de Ética de la Función Pública, en los siguientes términos:

#### **I. Exposición de motivos**

La potestad sancionadora de la administración pública es el poder jurídico que le permite sancionar a los administrados cuando infringen y lesionan los bienes jurídicos protegidos en la legislación nacional vigente, esto busca estimular e impulsar el acato y obediencia hacia el ordenamiento jurídico y desincentivar que

los servidores y funcionarios del Estado incurran en transgresiones. Esta se funda en un imperativo general de sujeción asignado por Ley, a fin de cumplir los mandatos instaurados en las normas dirigidas para regular la conducta de los ciudadanos.

Nuestra legislación ha enmarcado a los principios orientadores del Proceso Administrativo Sancionador, algunos de los cuales son Legalidad, Debido Procedimiento, Tipicidad, Presunción de licitud, Razonabilidad, Norma sancionadora previa, Infracciones continuadas, Causalidad de responsabilidad, Non bis in ídem, entre otros.

Sobre el principio de legalidad citamos al literal d) inciso 24 del artículo 2° de la Constitución Política en donde precisa:

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

La Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Controlaría General de la República N.º 27785, expresa acerca del control gubernamental, el cual va a consistir en la supervisión, vigilancia y verificación de los actos y resultados de la gestión pública en las Entidades del Estado; esto se dará según el grado de eficiencia, eficacia, transparencia y economía en el uso y destino de los recursos y bienes del Estado; asimismo investigará el incumplimiento de las normas legales y lineamientos de política y planes de acción, a través del acogimiento de acciones preventivas y correctivas acertada.

El llamado Control gubernamental, es el que consiste en la supervisar, vigilar y verificar los actos y los resultados realizados en la gestión pública; entendiendo la ejecución las etapas: Planificación, Ejecución, Elaboración y Remisión del Informe de Control, así como la implementación de las medidas correctivas recomendadas. Después de la conjetura de las presuntas responsabilidades por parte de los órganos del Sistema Nacional de Control, estas servirán como base para la aplicación de las sanciones respectivas, previa verificación de cumplimiento por la

Contraloría General de la República a través de sus Órganos de Control Institucional.

Sobre el particular preciso que, uno de los grandes problemas a los que se encuentran sujeto la implementación de recomendaciones relacionadas a la determinación de responsabilidad administrativa funcional estriba en el hecho que existen diferentes regímenes laborales de contratación al interior de la administración pública, lo que genera que a la fecha no exista un procedimiento uniforme para la determinación de responsabilidad administrativa funcional.

En efecto, tenemos tanto que la Ley de la Carrera Administrativa DL 276, como la Ley Marco del Empleado Público – LEY 28175 reconocen las sanciones de amonestación; suspensión, cese o destitución son privativas de una relación laboral; sin embargo, la Ley del Procedimiento Administrativo General LEY 27444, ha extendido dichas sanciones, inclusive a las personas que detentan una relación contractual con el Estado.

De otro lado de acuerdo al Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública (D.S. 033-2005-PCM) se distingue entre las sanciones por infracción a dicho código e pueden aplicar a aquellas personas que mantienen vínculo laboral (amonestación, suspensión temporal en el ejercicio de sus funciones, sin goce de sus remuneraciones, hasta por un año destitución o despido) y aquellas que serán de aplicación para las personas que desempeñan Función Pública y que no se encuentren en dicho supuesto (multa y resolución contractual); reconociéndose además, que quien no se encuentra en ejercicio de la función pública podrá ser sometido al procedimiento administrativo disciplinario.

El procedimiento administrativo sancionador que pone en marcha la Contraloría General de la Republica está compuesto de dos instancias: la primera está integrada por los Órganos Instructores que se encargan de investigar las presuntas irregularidades, identificar las infracciones y recomendar las sanciones; y la segunda está integrada por los Órganos Sancionadores, que tienen como función imponer o desestimar la sanción propuesta.



Aquellos funcionarios o servidores que no estén de acuerdo con la sanción administrativa impuesta podrán recurrir a una segunda instancia: el Tribunal Superior de Responsabilidades Administrativas que resolverá las apelaciones.

Las dos instancias cuentan con autonomía técnica y son dirigidas por profesionales de amplia experiencia y formación académica, lo que contribuye a garantizar que sus decisiones se sujeten a los principios de legalidad y debido proceso. La contraloría asume esta nueva facultad sancionadora para orientar la conducta de los funcionarios o servidores, previniendo las conductas que afectan una gestión eficaz y moderna de los recursos públicos. Además, busca disuadirlos de que resulta más ventajoso cumplir con la normativa vigente que intenta violarla.

Si bien este marco es sancionatorio, es menester aclarar el aspecto ético ligado a la temática sancionadora, vinculado a la Resolución del TC, respecto a que la Contraloría no tiene facultades coercitivas de sanción,

Así es importante la capacitación en las entidades públicas tiene como finalidad el desarrollo profesional, técnico y moral del personal que conforma el sector público. La capacitación contribuye a mejorar la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales, a través de los recursos humanos capacitados. La capacitación debe ser un estímulo al buen rendimiento y trayectoria del trabajador y un elemento necesario para el desarrollo de la línea de carrera que conjugue las necesidades organizativas con los diferentes perfiles y expectativas profesionales del personal (Decreto Legislativo N° 1025, 2008).

## **II. Análisis costo beneficio**

Esta propuesta no generará un costo al Estado por la implementación de aspectos éticos no acarrea gastos al Estado.

## **III. Impacto de la vigencia de la modificación en la legislación nacional**

El impacto que generará es que, a partir de la modificación de la presente, se propone dentro de un escenario jurídico de cumplimientos éticos de no sólo servidores, sino también de funcionarios públicos.

#### **IV. Fórmula legal**

**Artículo 1°.-** Modifíquese el Artículo 3 del Decreto Legislativo 1328 que fortalece el Sistema Penitenciario Nacional y el Instituto Nacional Penitenciario, en los siguientes términos:

**Artículo actual:**

#### **CAPÍTULO II PRINCIPIOS Y DEBERES ÉTICOS DEL SERVIDOR PÚBLICO**

Artículo 6º.- Principios de la Función Pública El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

1. Respeto Adecua su conducta hacia el respeto de la Constitución y las Leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento.
2. Probidad 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.
3. Eficiencia Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.
4. Idoneidad Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.

5. Veracidad Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos.

6. Lealtad y Obediencia Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución, cumpliendo las órdenes que le imparta el superior jerárquico competente, en la medida que reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las funciones a su cargo, salvo los supuestos de arbitrariedad o ilegalidad manifiestas, las que deberá poner en conocimiento del superior jerárquico de su institución.

7. Justicia y Equidad Tiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado, con el administrado, con sus superiores, con sus subordinados y con la ciudadanía en general.

8. Lealtad al Estado de Derecho El funcionario de confianza debe lealtad a la Constitución y al Estado de Derecho. Ocupar cargos de confianza en regímenes de facto, es causal de cese automático e inmediato de la función pública.

### **Artículo modificado:**

## CAPÍTULO II

### PRINCIPIOS Y DEBERES ÉTICOS DEL SERVIDOR PÚBLICO

Artículo 6º.- Principios de la Función Pública El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

(...)

#### **1. Principio de publicidad**

**Las actividades y disposiciones de las entidades comprendidas en la presente Ley están sometidas al principio de publicidad desde su adecuación a la Ley de transparencia 27806 como el de la presente concientización institucional de la Ley a todos los funcionarios incluidos en la presente y servidores públicos.**

**Los funcionarios responsables jerárquico deben brindar la información sistematizada por medios virtuales correspondiente al área de su competencia, así como la organización, sistematización y publicación de la información a la que se refiere esta Ley, bajo responsabilidad.**

Lima, abril de 2021.

MATRIZ DE CONSISTENCIA				
PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿En qué situación se encuentra el dominio del marco jurídico sobre responsabilidad Administrativa de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Bagua 2019?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuál es el marco regulatorio aplicable a la probidad administrativa y el derecho a capacitación en la función pública y municipal?</p> <p>¿Qué características tiene el derecho a capacitación de los funcionarios municipales y su aplicación en la Municipalidad Provincial de Bagua?</p> <p>¿Cuáles son las competencias de los funcionarios municipales en materia de probidad y responsabilidad funcionaria como elemento de la gestión municipal?</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>El dominio del marco jurídico sobre responsabilidad Administrativa de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Bagua es inadecuado</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>El marco regulatorio aplicable a la probidad administrativa y el derecho a capacitación en la función pública y municipal no se da en la Municipalidad Provincial de Bagua</p> <p>El derecho a capacitación de los funcionarios municipales y su aplicación en la Municipalidad Provincial de Bagua, no se da de manera regular</p> <p>Las competencias de los funcionarios municipales en materia de probidad y responsabilidad funcionaria como elemento de la gestión municipal es deficiente</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Analizar las competencias y acciones de los funcionarios públicos en materia de probidad y responsabilidad administrativa, y su relación con el derecho a capacitación como herramienta de fortalecimiento de la función pública en la Municipalidad Provincial de Bagua.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Describir el marco regulatorio aplicable a la probidad administrativa y el derecho a capacitación en la función pública y municipal.</p> <p>Caracterizar el derecho a capacitación de los funcionarios municipales y su aplicación en la Municipalidad Provincial de Bagua.</p> <p>Analizar las competencias de los funcionarios municipales en materia de probidad y responsabilidad administrativa como elemento de la gestión municipal.</p>	<p><b>Variable independiente:</b> Capacitación</p> <p>Definición conceptual. Chiavenato, H. (2007), quien manifiesta que la capacitación es un proceso educativo, que se realiza de manera ordenada y sistematizada, realizada con la finalidad que las personas adquieran conocimientos, desarrollen habilidades y competencias en función de objetivos definidos.</p> <p><b>Variable dependiente:</b> Competencias de los funcionarios</p> <p>Definición conceptual. Chiavenato, H. (2007). Las competencias (la forma de conocimientos, habilidades, aptitudes, intereses, rasgos, valor u otras características personales) son aquellas cualidades personales esenciales para desempeñar las actividades y que definen el desempeño de las personas.</p>	<p>Tipo: Básica. Enfoque: Cuantitativa DISEÑO: No experimental Nivel: Descriptiva Explicativo. MUESTRA: 144 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Bagua</p> <p>INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Cuestionario TECNICA: Encuesta</p>

