



Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



[Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0)

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial, siempre y cuando den crédito y licencia a nuevas creaciones bajo los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"



ESCUELA DE POSGRADO

EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al **BORRADOR DE TESIS** cuyo título es:

"NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS SOBRE LA LEY N° 30057 DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO, EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE ICA, 2020"

Presentado por:

CAVERO GUEVARA GILDA DEL PILAR

De la **MAESTRÍA EN DERECHO** mención **CIVIL Y COMERCIAL**.

Que, se ha recibido del operador del programa informático evaluador de originalidad de la Escuela de Posgrado de la UNICA, el informe automatizado de originalidad, el mismo que concluye de la siguiente manera:

El documento de investigación APRUEBA los criterios de originalidad con un porcentaje de similitud de 2%.

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de iThenticate. En Ica 13 de octubre del 2022

Atentamente

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
ESCUELA DE POSGRADO



Dr. ROBERTO H. CASTAÑEDA TERRONES
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN DERECHO MENCION CIVIL Y COMERCIAL



TESIS

**“NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LOS SERVIDORES PUBLICOS SOBRE LA LEY
N° 30057 DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO, EN LAS
INSTITUCIONES PUBLICAS DE LA PROVINCIA DE ICA, 2020”**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE MAESTRO EN DERECHO MENCION
CIVIL Y COMERCIAL**

LINEA DE INVESTIGACION

**SOCIEDAD, DESARROLLO SOSTENIBLE, POLITICAS PÚBLICAS Y MEDIO
AMBIENTE**

AUTOR:

ABOG: GILDA DEL PILAR CAVERO GUEVARA

ASESORA:

Dr. PERCY ACUÑA ROMAN

ICA – PERU

2022

LINEA DE INVESTIGACION

**SOCIEDAD, DESARROLLO SOSTENIBLE, POLITICAS PÚBLICAS Y MEDIO
AMBIENTE**

Dedicatoria

A mi hijo la razón de mi existencia que me motiva a seguir adelante día a día.

Agradecimiento

A mi asesor Dr. PERCY VALERIO ACUÑA ROMAN, por su valiosa asesoría en el desarrollo de la investigación.

ÍNDICE

Contenido	
TITULO.....	i
CARATULA.....	¡Error! Marcador no definido.
LINEA DE INVESTIGACION.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
ÍNDICE	v
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
CONTRACARATULA.....	x
CARATULA.....	x
INTRODUCCIÓN.....	xi
CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO.....	12
1.1. Antecedentes de la Investigación.....	12
1.1.1. Antecedentes Internacionales	12
1.1.2. Antecedentes Nacionales	13
1.1.3. Antecedentes Locales	15
1.2. Bases Teóricas	16
1.2.1. Nivel de conocimiento en los servidores públicos.....	16
1.2.2. Servidores públicos	18
1.2.3. Ley N° 30057 de procedimiento administrativo disciplinario	18
1.3. Marco Legal	30
1.4. Marco Conceptual.....	33
1.5. Marco Filosófico.....	35
CAPÍTULO II PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	37
2.1. Situación Problemática	37
2.2. Formulación del Problema	37
2.2.1. Problema General	37
2.2.2. Problemas Específicas	38
2.3. Justificación e Importancia de la Investigación.....	38
2.3.1. Justificación	38
2.3.2. Importancia.....	39

2.4.	Objetivos de la Investigación	40
2.4.1.	Objetivo General	40
2.4.2.	Objetivos Específicos	40
2.5.	Hipótesis de Investigación	41
2.5.1.	Hipótesis General	41
2.5.2.	Hipótesis Específicas	41
2.6.	VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	42
2.6.1.	Identificación de Variables	42
2.6.2.	Operacionalización de las variables	43
CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		44
3.1.	Tipo, Nivel y Diseño de Investigación.....	44
3.1.1.	Tipo de investigación.....	44
3.1.2.	Nivel de investigación.....	44
3.1.3.	Diseño de investigación.....	44
3.2.	Población y Muestra	45
3.2.1.	Población	45
3.2.2.	Muestra	45
CAPÍTULO IV TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....		46
4.1.	Técnicas de Recolección de información	46
4.2.	Instrumentos de Recolección de información.....	46
4.3.	Técnicas de Procesamiento, Análisis e Interpretación de resultados	46
CAPÍTULO V CONTRASTACION DE HIPOTESIS		48
5.1.	Contrastación de Hipótesis General.....	48
5.1.1.	Hipótesis Nula	48
5.1.2.	Hipótesis Alterna	48
5.2.	Toma de decisión.....	49
5.2.	Contrastación de Hipótesis Específica 1	50
5.2.1.	Hipótesis Nula	50
5.2.1.	Hipótesis Alterna	50
5.3.	Toma de decisión.....	51
5.3.	Contrastación de Hipótesis Específica 2	52
5.3.1.	Hipótesis Nula	52
5.3.1.	Hipótesis Alterna	52

5.4. Toma de decisión.....	53
5.4. Contrastación de Hipótesis Específica 3.....	54
5.4.1. Hipótesis Nula	54
5.4.1. Hipótesis Alterna	54
5.5. Toma de decisión.....	55
CAPITULO VI PRESENTACIÓN, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE	
RESULTADOS	56
6.1. Presentación e Interpretación de Resultados.....	56
6.2. Discusión de Resultados.....	76
CONCLUSIONES	78
RECOMENDACIONES	79
FUENTES DE INFORMACIÓN	80
ANEXOS.....	82
ANEXO 1: FORMATO DE LA ENCUESTA.....	82
ANEXO 2 MATRIZ DE CONSISTENCIA	84

RESUMEN

Investigación de tipo aplicada, explicativo no experimental, de una muestra de 369, unidades muestrales a fin de determinar el nivel de conocimiento de los servidores públicos sobre la Ley N° 30057 de procedimiento administrativo disciplinario, en las instituciones públicas de la provincia de Ica, 2020, su propósito es concientizar lo importante de conocer sus alcances legales administrativos disciplinarios, su interés es advertir, disuadir al trabajador público de incurrir en falta administrativa, tener presente el debido proceso, reconocer una falta y subsanar antes de ser advertido, esta acción inmediata es un atenuante que tiene presente en su recomendación de su informe de Secretaria Técnica, como los precedentes vinculante, que sirve de ayuda en caso complejo, para realizar el estudio se determinó y caracterizó lo que más desconocen de la Ley los servidores administrativos con el fin de determinar su nivel de conocimiento, se realizó una encuesta a la muestra de estudio, con los resultados obtenidos se procedió a realizar el análisis respectivo de la información, se halló que el nivel de conocimiento de los servidores públicos sobre la Ley N° 30057 de procedimiento administrativo disciplinario, en las instituciones públicas de la provincia de Ica, se encuentra en el nivel medio con un 56.1% de los encuestados

Palabras claves: nivel de conocimiento, servidores públicos, Ley N° 30057 de procedimiento administrativo disciplinario, instituciones públicas.

ABSTRACT

Applied, explanatory, non-experimental research of a sample of 369, sample units in order to determine the level of knowledge of public servants about Law No. 30057 of disciplinary administrative procedure, in public institutions of the province of Ica, 2020, its purpose is to raise awareness of the importance of knowing its disciplinary administrative legal scope, its interest is to warn, dissuade the public worker from incurring an administrative fault, keep due process in mind, recognize a fault and correct this immediate action before being warned. It is a mitigating factor that is kept in mind in its recommendation of its Technical Secretary report, as the binding precedents, which helps in a complex case, to carry out the study it was determined and characterized what the admissions servers are most unaware of the Law in order to To determine their level of knowledge, a survey was conducted on the study sample, with the answers Results obtained, the respective analysis of the information was carried out, it is necessary that the level of knowledge of public servants about Law N° 30057 of disciplinary administrative procedure, in the public institutions of the province of Ica, is in the medium level with 56.1% of respondents

Keywords: level of knowledge, public servants, Law N ° 30057 of disciplinary administrative procedure, public institutions.

CONTRACARATULA

MAESTRIA EN DERECHO MECION CIVIL Y COMERCIAL

TITULO

“NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LOS SERVIDORES PUBLICOS SOBRE LA LEY
N° 30057 DE PROCEDIMIENTO ADMINSITRATIVO DISCIPLINARIO, EN LAS
INSTITUCIONES PUBLICAS DE LA PROVINCIA DE ICA, 2020”

AUTOR:

ABOG. GILDA DEL PILAR CAVERO GUEVARA

CORREO ELECTRONICO: pilarcavero@outlook.es

caveroguevaragildadelpilar@gmail.com

ASESOR:

Dr. PERCY VALERIO ACUÑA ROMAN

INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación tiene como antecedente la ley 30057, Ley del Procedimiento Administrativo Disciplinario que entró en vigencia desde el 14 de setiembre del 2014, su objetivo principal es implementar de forma inmediata y efectiva en todas las instituciones públicas, del cual persiste la confusión en la comprensión y aplicación de sus reglas y principios, con el fin de garantizar administraciones publicas profesionales, la defensa de intereses generales y llevar al buen funcionamiento de la administración pública de Ica 2020 (SERVIR. 2020).

El servidor público debe tener conocimientos de sus obligaciones, así como de sus funciones que realiza en la institución pública, para no cometer ninguna falta administrativa disciplinaria en el ejercicio de sus funciones que le pueda llevar a sanciones a través de un proceso administrativo disciplinario

El servidor público es el encargado de brindar un servicio o de administrar recursos del estado a la sociedad de manera eficiente y eficaz . Por lo tanto, cuando un servidor que ocupa estos cargos toma distancia de cometer infracciones, delitos como corrupción, malversación de fondos que atenta contra el patrimonio de la sociedad, sin embargo por desconocimiento comete falta administrativa disciplinaria que están tipificadas en el artículo 85º de la ley 30057 (SERVIR. 2020).

De acuerdo con Servir el procedimiento administrativo disciplinario castiga las faltas administrativa disciplinaria que cometen los servidores en el desempeño u omisión de sus funciones, que tipifica la ley 30057, teniendo en cuenta el principio de tipicidad como cita el precedentes vinculantes de observancia obligatoria (SERVIR. 2020).

En consecuencia, a efectos de establecer cual es nivel de conocimiento de los servidores públicos sobre la ley N° 30057 de procedimiento administrativo disciplinario, en las instituciones públicas de la provincia de Ica, se realizara una encuesta para recabar información y conocer cuánto saben sobre el procedimiento administrativo disciplinario, teniendo como objetivo es determinar el nivel de conocimiento de los servidores públicos sobre la Ley N° 30057 de procedimiento administrativo disciplinario, en las instituciones públicas de la provincia de Ica, 2020.

CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes de la Investigación

1.1.1. Antecedentes Internacionales

Aguilar Bahena, V (2019). En la tesis titulada “Mecanismos procesales y de control para el combate a la corrupción en la administración pública de México”. Grado de maestro. Universidad Autónoma del Estado de Morelos. El objetivo fue el estudio y análisis del proceso administrativo y penal que se originan al momento de la comisión de un acto de corrupción. La metodología tuvo un enfoque empírico-cuantitativa el nivel fue descriptivo. Resultados en relación a la corrupción, se observa a la impunidad como la principal consecuencia de este sistema, por eso, para entender la problemática es importante analizar los mecanismos, procedimientos, las leyes y su funcionabilidad relacionada al Sistema Anticorrupción Mexicano. Conclusión las propuestas realizadas darán un giro importante al interior de la administración pública aportando nuevos instrumentos en favor de la sociedad, y así no permitir que la impunidad no mantenga como una constante en México y un arma que ayudará que dé a pocos los servidores públicos empiecen a observar las limitaciones en sus labores y esta se enfoque en la rectitud exigida por la ley exija y de no ser así que esta misma ley los sancione.

Serrano Sánchez, J. (2016). En su investigación titulada “El control interno de la Administración Pública: ¿elemento de estancamiento o de desarrollo organizacional?”. Tesis de Grado de Magister. Instituto nacional de Administración Pública. Toluca, México. El objetivo fue determinar el sistema de control interno del Sector Público Federal que ha desarrollado un conjunto de tecnologías de control que se basan en la normalización de las conductas y la mecanización de los procesos. La metodología es una investigación documental, de tipo analítica. Los resultados entre los efectos negativos de la Ley, el 29.0% manifiesta se debe al mal uso de la información, 13.0% por la generación de trabajo adicional y 12.0% la regulación de la solicitud de la información. En cuanto a su formación y experiencia profesional, datos

descriptivos de la muestra señalan (no olvidar que la muestra trata de áreas administrativas), 88% de entrevistados tienen licenciatura completa o más estudios. De todos ellos, el 46.0% tienen estudios de administración, economía y carreras afines y el 25.0% de los encuestados con profesión son abogados. Conclusión la Nación es un sistema flexible que debe facilitar el manejo de esa inseguridad sustentada en unos pocos que den seguridad, confianza y libertad de acción a los sujetos. Y, por lo tanto, no se debe de convertir a la Nación en una dictadura contra la innovación y creatividad.

Ramírez-Torrado, M.; Aníbal-Bendek, H. (2015). En la investigación titulada “Sanción Administrativa en Colombia”. Grado de Magister. Pontificia Universidad Javeriana Colombia. El objetivo fue analizar el eje central del poder sancionador de la administración: la sanción administrativa. La metodología la revisión doctrinal y legal del ius puniendi del Estado. Resultados en Colombia, la Corte Constitucional, en seguidas jurisprudencias acerca del control constitucional y de acción de tutela, ha estado definiendo las características de la institución y está centrada con mayor énfasis en el estudio de los principios que reglamentan la actividad que en el alcance, concepto, diferencias de esta imagen jurídica, que es centro de la actividad sancionadora del Estado. Concluye que la sanción administrativa es la columna de esta área de intervención de la administración, que se ha generado a partir de los informes del juez constitucional, y no por la decisión de la comunidad científica o del legislador nacional sobre el particular.

1.1.2. Antecedentes Nacionales

Rojas Meza, E. (2019). En su investigación titulada “Gestión administrativa y régimen disciplinario en Protransporte de Lima, 2019. Grado de Magister. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú. El objetivo fue Determinar de qué manera se relaciona la gestión administrativa y el régimen disciplinario en Protransporte de Lima, 2019. La metodología el enfoque fue cuantitativo, de tipo correlacional y el diseño fue no experimental transversal. Resultados el 18.0% de los trabajadores de la institución Protransporte de Lima, están un nivel muy bueno en relación a la gestión administrativa, por otro lado, el

12.0% presentan un nivel malo y finalmente el 70.0% están en un nivel regular, mientras que el 16.0% de los trabajadores de la institución Protransporte de Lima, están un nivel muy bueno, en relación al régimen disciplinario, el 14.0% están en un nivel malo y el 70.0% con un nivel regular. Conclusión se demuestra con la prueba Rho de Spearman $=.395$, que hay una baja correlación de la gestión administrativa con el régimen disciplinario, con un $p=0.005$, no se acepta la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis alterna, concluyéndose que la gestión administrativa si está relacionada con el régimen disciplinario en Protransporte de Lima, 2019.

Machaca Maquera, W. (2019). En su investigación titulada “El proceso administrativo disciplinario y la vulneración de los principios constitucionales en la UGEL Tacna, años 2016-2017”. Grado de Magister. Universidad Privada de Tacna. Perú. El objetivo fue determinar la medida en que el proceso administrativo disciplinario, vulneró los principios constitucionales en los casos investigados a los docentes de la UGEL Tacna, durante los años 2016-2017. Método el tipo de investigación fue básico, nivel explicativo y el diseño fue explicativo o causal simple. Resultados en el año 2016 hubo 9 casos con procesos resueltos. De los casos 1 caso (11.0%) fue determinado como proceso muy inadecuado; 7 casos (78.0%), como fueron procesos administrativos disciplinarios inadecuados, y, 1 caso (11.0%) fue un proceso adecuado. De los resultados se establece que en su gran mayoría fueron proceso inadecuados, lo que, hace conjeturar que se quebrantan varios de los principios constitucionales de los docentes investigados.

Castro Miranda, J. (2018). En su investigación titulada “Gestión de los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Ley 30057 Ley del Servicio Civil – Hospital Vitarte” Grado de Magister, Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú. Tuvo como objetivo explicar los factores que afectan la adecuada gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Vitarte. La metodología de investigación el tipo fue cualitativa, el diseño estudio de casos y análisis documental. Los resultados fueron una correcta ejecución del proceso administrativo disciplinario, respetándose las garantías

constitucionales, así mismo, se observó la necesidad de capacitar a todos los servidores del Hospital Vitarte, como consecuencia del desconocimiento de los hechos procesales que están en el nuevo modelo SERVIR, con autoridades unipersonales. Conclusión: En todo trato laboral es adecuada y específica al empleador el ejercicio del poder de dirección y con él la facultad disciplinaria sobre todos sus trabajadores.

Rivera Naucar, G. (2018). En su tesis titulada "Procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño de la secretaria técnica y funcionarios competentes de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, 2018". Grado de Magister. Universidad Cesar Vallejo. Piura, Perú. El objetivo fue establecer la relación entre los procesos administrativos disciplinarios y el desempeño de la secretaria técnica y funcionarios competentes de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, año 2018. La metodología de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y correlacional. Resultados los procesos administrativos disciplinarios que se realizan en la Municipalidad 26 de octubre se hacen de forma inadecuada en un 59,80% de acuerdo a la resección del trabajador público; por otro lado, la variable desempeño de la secretaria técnica y funcionarios competentes están en un nivel bajo, establecida por la percepción del 31.50% de los trabajadores públicos

1.1.3. Antecedentes Locales

Hecha la búsqueda bibliográfica respectiva no se han encontrado investigaciones relacionadas con el presente tema de investigación en el ámbito Local.

1.2. Bases Teóricas

1.2.1. Nivel de conocimiento en los servidores públicos

El conocimiento es una capacidad que poseen las personas tales como la inteligencia y la habilidad que se obtiene mediante la experiencia vivida. Por lo que hace uso de los sentidos. Pero los materiales que utilizamos para leer, ver o escuchar son solo vehículos que nos permiten interiorizar la información que al emplearlos en un hecho específico se transforma en conocimiento

Así mismo Davenport y Prusak (1999) “el conocimiento es un conjunto de valores, experiencia, información y saber hacer que se utiliza como base para la incorporar nueva información experiencias, y no sirve para la acción. Tiene su origen y se ejecuta en el pensamiento de los entendidos. En las instituciones frecuentemente no sólo están en los documentos o almacenes de información, sino que también se encuentran en procesos, practicas, rutinas organizativas, y normas”.

El conocimiento es estructurar, identificar y saber utilizar la información para conseguir un resultado. A la información que adquiere el servidor público le adiciona sabiduría e intuición, transformándola en conocimiento. (Rica, 2005).

Por otro lado, Chiavenato (2007) precisa que “las personas tienen el conocimiento en la mente. Al hacer comparaciones transforman la información en conocimiento, estudiar las consecuencias, ubicar las conexiones y dialogar con otros servidores públicos de la información que obtienen. En las instituciones públicas el conocimiento se encuentra sus documentos, es sus procesos, prácticas, rutinas, y normas. El conocimiento lleva al trabajo para generar nuevos servicios o bienes, la toma de iniciativas acertadas relacionada con los usuarios, el proponer estrategias para hacer enfrentar a las necesidades de los usuarios, la logística que debe utilizar, etc. (p. 408).

Así mismo, Henao y Arango (2006) manifiesta que las propiedades principales del conocimiento son:

- “El conocimiento es volátil: los conocimientos se desarrollan en base a los cambios que se generan en los individuos debido al entorno de la acumulación en la mente de las personas.
- Desarrollo por aprendizaje: el proceso de adquisición del conocimiento es personalizado ya que depende de las capacidades de cada individuo y asimismo de las experiencias de aprendizaje que se presentan a lo largo de su vida.
- Acción por impulso de la motivación: Utilizar la motivación para el desarrollo del conocimiento es de gran importancia si se usa de manera eficaz; por lo que el conocimiento en la solución de problemas requiere de un proceso de transformación en la cual se debe pasar de una internacionalización a una interacción con equipos.
- Transfiere sin perderse: Una característica primordial de los conocimientos es poder venderse sin perderse por parte del proveedor. En algunos casos los conocimientos pueden ser comprados y vendidos, pasando al comprador la capacidad de solucionar los problemas existentes en el vendedor.
- Conocimiento es personal: porque se inicia y conserva en los individuos, que lo retiene como consecuencia de su propia experiencia y lo añaden a su conocimiento personal convenciéndose de su implicancia y significado, relacionándolo como un todo ordenado que da forma y significado a sus diferentes ideas.
- Su utilización: el conocimiento puede ser utilizado las veces que se crea necesario sin que se consuma como sucede con otros bienes físicos: permitiendo comprender las cosas que los sujetos perciben de distintas formas de acuerdo exactamente con lo que su conocimiento percibe en un momento dado, y así mismo lo evalúa en razón de juzgar la conveniencia de los mismos en cada momento.
- Sirve de guía para la acción de los sujetos, en razón de tomar una decisión qué hacen en cada instante porque esa decisión por lo general tiene como objetivo mejorar las consecuencias, para cada individuo, de los sucesos percibidos e incluso variarlos de ser el caso.

- El conocimiento en la organización es extensivo e intensivo. El carácter extensivo se relaciona con la cantidad de sujetos que tienen el conocimiento, aunque con diferente grado de intensidad.

1.2.2. Servidores públicos

Artículo N° 40 de la Constitución de la República del Perú (1993)

La ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos. No están comprendidos en dicha carrera los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza. Ningún funcionario o servidor público puede desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, con excepción de uno más por función docente.

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 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.

1.2.3. Ley N° 30057¹ de procedimiento administrativo disciplinario

- Conocer la presente Ley es que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, que sus servicios sean de calidad, promover el desarrollo de las personas que lo integran.
- La responsabilidad administrativa disciplinaria, esta inmersa en el desarrollo en el interior de la relación del servicio y en garantía de los deberes y obligaciones del servidor civil, con sanciones que tipifique los derechos de servidor público, dentro del horario de trabajo y centro laboral.

¹¹ **Artículo II.- Finalidad de la Ley**

La finalidad de la presente Ley es que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran.

- **Su ámbito de aplicación,**

- ✓ Decreto Legislativos 276,728, CAS D.L. 1057
 - Gerente Publico. D.L.1024
 - LSC Carreras Especiales, Profesorado y magisterial, Docente Universitario, Profesionales de la Salud, Asistenciales de la Salud, Magistrados, Fiscales, Diplomáticos, Servidores penitenciarios, Militares y Policías.
- ✓ Funcionarios
 - Administrativas
 - Jurisdiccionales
 - Legislativos
 - De gobierno
- ✓ Grupos Ocupacionales
 - Funcionario-Directivo
 - Servidores de Carrera
 - Servidores de Actividades Complementarias

- **Régimen de sanciones y procedimiento sancionador**

Artículo 88. Las sanciones por las faltas disciplinarias son:

a) Amonestación verbal o escrita.

- Precedente vinculante del Tribunal del Servicio Civil mediante la RSP N° 005-2020-Servir/TSC, 01-07-2020.

b) Suspensión sin goce de haber desde un día hasta por doce (12) meses.

c) Despido.

Las sanciones imputadas en el procedimiento administrativo se aplica las que están tipificada, consentida la sanción corre en su legajo personal.

- **Las faltas de carácter disciplinario (Art. 85 de la Ley 30057).**

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

- b) La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores.
- c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o falta de respeto de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.
- d) La negligencia en el desempeño de las funciones.
- e) El impedir el funcionamiento del servicio público.
- f) La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros.
- g) La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes.
- h) El abuso de autoridad o el uso de la función con fines de lucro.
- i) El causar deliberadamente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de ésta.
- j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario.
- k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública, o cuando la víctima sea un beneficiario de modalidad formativa, preste servicios independientes a la entidad pública, sea un usuario de esta o, en general, cuando el hostigamiento se haya dado en el marco o a raíz de la función que desempeña el servidor, independientemente de la categoría de la víctima.
- l) Realizar actividades de proselitismo político durante la jornada de trabajo, o a través del uso de sus funciones o de recursos de la entidad pública.
- m) Discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica.

- n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.
- o) ñ) La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil.
- p) Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros.
- q) La doble percepción de compensaciones económicas, salvo los casos de dietas y función docente.
- r) Las demás que señale la ley.
 - Precedente vinculante de observancia obligatoria Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC, aplicación del principio de tipicidad en la imputación de la falta administrativa disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones.
 - Principio del debido procedimiento, proporcionalidad y otros del artículo III de la citada ley. RES- 1127-2017-SERVIR-TSC Primera Sala. (SERVIR. 2020)
- **Determinación de la sanción a las faltas (Art. 87 de la Ley 30057).**

La sanción debe estar en proporción a la falta realizada y se establecen evaluando las siguientes condiciones:

- a) Grave afectación a los bienes jurídicamente protegidos o a los intereses generales del Estado.
- b) impedir su descubrimiento u ocultar la comisión de la falta.
- c) El nivel jerárquico y especialidad del servidor civil que realiza la falta, comprendiéndose que cuanto mayor sea el nivel de la autoridad y más específicas sus funciones, relacionada con las faltas, mayor es su deber de apreciarlas debidamente y conocerlas.
- d) El contexto en que se desarrolla la infracción.
- e) La concurrencia de varias faltas.
- f) La colaboración de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.
- g) La constante en la comisión de la falta.
- h) Lo sucesivo en la comisión de la falta.

- i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso
- **Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario**
 - a) El jefe inmediato del servidor infractor.
 - b) El jefe de recursos humanos o quien realice dichas funciones.
 - c) El titular de la entidad.
 - d) El Tribunal del Servicio Civil.
- **Autoridades del procedimiento administrativo disciplinario: primera instancia.**

SANCIÓN DISCIPLINARIA	ÓRGANO INSTRUCTOR Instruye	ÓRGANO SANCIONADOR Sanciona	OFICIALIZA LA SANCIÓN
Amonestación escrita	Jefe inmediato del presunto infractor	Jefe inmediato del presunto infractor	Jefe de recursos humanos o quien haga sus veces
Suspensión	Jefe inmediato del presunto infractor	Jefe de recursos humanos o quien haga sus veces	Jefe de recursos humanos o quien haga sus veces
Destitución	Jefe de recursos humanos o quien haga sus veces	Titular de la entidad	Titular de la entidad

Fuente: Ministerio de Trabajo.

- **Autoridades del procedimiento administrativo disciplinario: segunda instancia.**

TIPO DE SANCIÓN	AUTORIDAD COMPETENTE
Amonestación Escrita	Jefe de Recursos Humanos
Suspensión	Tribunal del Servicio Civil.
Destitución	Tribunal del Servicio Civil.

Fuente: Ministerio de Trabajo.

- Resolución de Sala Plena N° 010-2020-SERVIR/TSC, 10-07-2020, Acuerdo Plenario de procedimiento para la determinación de la autoridad que debe intervenir como órgano instructor en caso de discrepancia con la propuesta contenida en el informe de precalificación. precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos 28, 29, 30, 31, 32, 33 y 34 de la presente resolución.

- Que estado al artículo 104.- Los Supuestos que eximen de responsabilidad administrativa disciplinaria, por tanto, determinan la imposibilidad de aplicar la sanción correspondiente al servidor civil:

- a) Su incapacidad mental, debidamente comprobada por la autoridad

competente. b) El caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobados. c) El ejercicio de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada. d) El error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal. e) La actuación funcional en caso de catástrofe o desastres, naturales o inducidos, que hubieran determinado la necesidad de ejecutar acciones inmediatas e indispensables para evitar o superar la inminente afectación de intereses generales como la vida, la salud, el orden público, etc. f) La actuación funcional en privilegio de intereses superiores de carácter social, o relacionados a la salud u orden público, cuando, en casos diferentes a catástrofes o desastres naturales o inducidos, se hubiera requerido la adopción de acciones inmediatas para superar o evitar su inminente afectación.

- **Secretaría Técnica del PAD**

Es elegido por la máxima autoridad administrativa de la institución, en adición específicamente para dicho propósito o a sus funciones. El Secretario Técnico puede ser un servidor civil que no sea parte de la ORH, sin embargo, en el desempeño de sus funciones reporta a esta.

La finalidad del PAD, sea un instrumento para sancionar hechos típicos, antijurídicos y culpables que atenten con su adecuado funcionamiento y para disuadir la comisión de actos similares.

- **Las funciones de la Secretaría Técnica**

- Recepcionar las denuncias escritas o verbales.
- Dar trámite a las denuncias y responder al denunciante en un periodo no mayor de treinta (30) días hábiles.
- Tramitar los informes de control.
- Realizar la precalificación en función de los hechos las investigaciones realizadas y expuestos en la denuncia.
- Suscribir los requerimientos de información.
- Formular el informe correspondiente con los resultados de la precalificación.

- Brindar apoyo a las autoridades del PAD en el procedimiento, documentar la actividad probatoria, o acto expreso de inicio del PAD o elaborar el proyecto de resolución y, de ser el caso, sugerir la medida cautelar que resulte aplicable, entre otros.
- Custodiar y administrar los expedientes administrativos del PAD.
- Comenzar de oficio, las investigaciones correspondientes ante la presunta comisión de una falta.
- Declarar “no ha lugar a trámite” una denuncia, o de archivar el proceso debidamente sustentado.
- **Ejecución del Procedimiento Administrativo Disciplinario**
 - **Etapas de precalificación e investigación previa**

Lo realiza la Secretaría Técnica quien inicia una investigación con el fin de encontrar indicios de veracidad sobre la comisión de la falta disciplinaria. Si la Secretaría Técnica observa que la documentación que sustenta la denuncia está incompleta, le solicitará al denunciante subsane la omisión, y en el caso de que no cumplir con tal solicitud, procederá a declarar «no ha lugar» la denuncia solicitada.

Luego de culminada la investigación previa, la Secretaría Técnica redacta el informe de precalificación de los hechos suscitados. Posteriormente, considerando el resultado obtenido de la investigación previa, la Secretaría Técnica remite la denuncia al órgano instructor aconsejando el inicio del procedimiento administrativo disciplinario o en caso contrario recomendado el archivo de la denuncia.
 - **Fase Instructiva**
 - **Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario**
 - Se procede a notificar al servidor o ex servidor de la resolución que indica la decisión de iniciar el procedimiento disciplinario.
 - El art. 107 del Reglamento General de la LSC, determina que la resolución que da el inicio del PAD debe contener:
 - a) Los datos del servidor civil.

- b) La imputación de la falta.
- c) La norma jurídica presuntamente vulnerada.
- d) La medida cautelar, en caso corresponda.
- e) La sanción que correspondería a la falta imputada.
- f) El tiempo para presentar el descargo.
- g) Los derechos y las obligaciones del servidor civil en el trámite.
- h) Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del proceso.
- i) La autoridad competente para recibir los descargos y plazo.

- Presentación de descargo a imputaciones.

El servidor procesado, de acuerdo al derecho de defensa, podrá tener acceso a los antecedentes y al informe redactado por la Secretaría Técnica con el cual se comienza la imputación en su contra, con el fin que pueda estar en condiciones de presentar las pruebas que considere conveniente a través de su descargo.

Por lo que el servidor procesado podrá formular su descargo por escrito y presentarlo al órgano instructor en el plazo de cinco (05) días hábiles, el que se cuenta desde el día siguiente de la comunicación de inicio del procedimiento administrativo disciplinario.

En caso que el servidor no presente su descargo en el plazo referido, no se podrá argumentar que no se pudo realizar su defensa. Así mismo, el servidor procesado es libre de hacer uso o no del derecho de descargo. Una vez terminado el plazo sin la presentación de los descargos el expediente quedará listo para ser resuelto, sin que la referida situación pueda justificar el retardo en la tramitación del procedimiento administrativo disciplinario.



- **La Fase Sancionadora del PAD**

- El órgano sancionador comprende desde que se la recepción del informe del órgano instructor, hasta la emisión de la información que determina la imposición de sanción o la declaración de no a lugar, disponiendo en este último caso, el archivo del procedimiento.
- Luego que el órgano sancionador recibe el informe del órgano instructor, avisa tal hecho al servidor o ex servidor en un periodo de dos (02) días hábiles, con el fin de que este pueda, de creerlo necesario, realizar su derecho a defensa a través de un informe oral que debe ser solicitado ante el órgano sancionador.
- La solicitud de informe oral será presentada en el plazo de cinco (05) días hábiles de notificado el servidor. El órgano sancionador dará trámite al pedido, estableciendo lugar, fecha y hora.

- **Informe oral de defensa**

El derecho de defensa, así como la presentación del descargo escrito a las acusaciones hechas, otorga el derecho a un informe

oral, antes que se emita la resolución de término del procedimiento administrativo disciplinario.

El informe oral puede ser presencial o mediante un abogado. El informe oral se hace frente al órgano sancionador, lo que permite entrar en contacto con el servidor o ex servidor procesado no solo para escuchar, sino también para realizar las preguntas que se tengan a bien hacer con el fin de esclarecer los hechos.

Con toda la información disponible el órgano sancionador deberá hacer la resolución pronunciándose sobre la comisión de infracción atribuida al servidor civil, en el plazo de diez (10) días hábiles luego de haber recibido el informe del órgano instructor. Este periodo es prorrogable hasta por diez (10) días hábiles adicionales, debiendo sustentar tal decisión.

Con la resolución del órgano sancionador que establece si existe o no la responsabilidad administrativa disciplinaria se da por concluido la primera instancia. Dicha resolución debe encontrarse motivada y debe ser comunicada al servidor civil en el plazo de los cinco (05) días hábiles siguientes de haber sido emitida.

- **Culminación del procedimiento**

Con la resolución del órgano sancionador que se pronuncia que existe o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria se concluye con esta instancia, Este proceso administrativo debe estar debidamente motivada y ser comunicado al servidor civil dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes de haber sido emitida.

Por otro lado, si la resolución determina la inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria en el servidor, también deberá establecer el reingreso del servidor civil al ejercicio de sus labores, en caso se le hubiera ejecutado alguna medida provisional.

- **Oficialización de la sanción disciplinaria**

La sanción se oficializa cuando es informada al servidor o ex servidor civil, la sanción. Para los asuntos de amonestación

escrita, en los cuales el jefe inmediato actuará como órgano instructor y sancionador, una vez establecida la sanción, este debe informare al Jefe de Recursos Humanos, para que dicha sanción sea comunicada al servidor civil procesado. En los casos de suspensión y destitución, es obligación del mismo órgano sancionador comunicar la sanción o emitir el acto de sanción. Debe considerarse que la sanción de suspensión y destitución debe estar redactada en una resolución administrativa, no pudiendo emitirse otro tipo de acto.

La resolución que da por concluido el procedimiento disciplinario en primera instancia debe tener, al menos: a) Los hechos de la falta incurrida, y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión su responsabilidad respecto de la falta que estime cometida. b) La sanción impuesta. c) El periodo para impugnar. d) La autoridad que resuelve el recurso de apelación

- **Medidas Cautelares**

La autoridad del PAD puede, a través de decisión motivada, y con el fin de prevenir afectaciones a la institución pública o a las personas, separarlo de su función y ponerlo a disposición de la Oficina de Personal para que haga trabajos que le sean asignados de acuerdo con su formación, o exonerarlo de su obligación de acudir al centro de trabajo.

Las medidas cautelares se ejercitan durante el tiempo que dura el PAD, siempre que ello no perjudique el derecho de defensa del servidor civil y se le pague la remuneración y demás beneficios a los que tiene derecho.

Excepcionalmente, cuando la falta presuntamente cometida por el servidor civil dañe los intereses generales, la medida cautelar puede aplicarse de modo previo al inicio del PAD.

Las medidas cautelares pueden ser cambiadas o levantadas durante el curso del PAD, de oficio o a instancia de parte, en virtud de circunstancias sobrevenidas o que no pudieron ser consideradas en el momento de su adopción.

Las medidas finalizan de pleno derecho cuando se emite la resolución que pone fin al procedimiento administrativo disciplinario en la instancia que impuso la medida, cuando haya pasado el plazo fijado para su ejecución, o para la emisión de la resolución que pone fin al procedimiento.

- **Situación del servidor destituido**

Si el servidor es destituido acarrea la inhabilitación automática para el ejercicio de la labor pública. El servidor civil que se encuentre en este supuesto, no puede reingresar a prestar servicios a favor del Estado por un periodo de cinco (5) años, contados a partir de que la resolución administrativa que causa estado es eficaz.

Si un servidor civil es declarado responsable de un delito doloso, mediante sentencia que cause estado, o que haya quedado consentida, o ejecutoriada, termina su trabajo con la entidad.

De acuerdo al art. 36 de la Ley 30057, la destitución declarada nula por el Tribunal del Servicio Civil o el Juez otorga al servidor civil el derecho a solicitar el pago de una indemnización o la reposición. Aquel servidor civil reincorporado lo es en su mismo cargo u otro del mismo rango. Todo servidor reincorporado se sujeta a los mismos deberes, derechos y condiciones aplicables a los servidores del grupo que corresponda al momento de la reposición.

- **El procedimiento de los recursos impugnatorios**

El término perentorio para la interposición de los medios impugnatorios es de quince (15) días hábiles, y debe resolverse en el plazo de treinta (30) días hábiles.

La resolución de la apelación agota la vía administrativa. La interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado.

El recurso de apelación se interpone cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas, se trate de cuestiones de puro derecho. Se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico. La apelación es sin efecto suspensivo.

La Resolución del Tribunal del Servicio Civil que resuelve el recurso de apelación adopta la vía administrativa, por lo que no cabe interponer recurso alguno. Contra las decisiones del Tribunal, corresponde interponer demanda contenciosa administrativa

1.3. Marco Legal

- Resolución de Sala Plena N° 003-2019-SERVIR/TSC, se establecieron precedentes administrativos de observancia obligatoria referentes a la aplicación de los plazos de prescripción de la potestad disciplinaria en el marco de la Ley N° 29944, Res_01234-2021-SERVIR-TSC-Segunda_Sala.
- Res Sala Plena 01-2016-SERVIR-TSC-plazos de prescripción.
- Artículo 104.- Supuestos que eximen de responsabilidad administrativa disciplinaria Constituyen supuestos eximentes de responsabilidad administrativa disciplinaria y, por tanto, determinan la imposibilidad de aplicar la sanción correspondiente al servidor civil:
 - a) Su incapacidad mental, debidamente comprobada por la autoridad competente.

- b) El caso fortuito o fuerzas mayores, debidamente comprobadas.
- c) El ejercicio de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada. El error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal.
- d) La actuación funcional en caso de catástrofe o desastres, naturales o inducidos, que hubieran determinado la necesidad de ejecutar acciones inmediatas e indispensables para evitar o superar la inminente afectación de intereses generales como la vida, la salud, el orden público, etc.
- e) La actuación funcional en privilegio de intereses superiores de carácter social, o relacionados a la salud u orden público, cuando, en casos diferentes a catástrofes o desastres naturales o inducidos, se hubiera requerido la adopción de acciones inmediatas para superar o evitar su inminente afectación (Escuela Nacional de Administración Pública 2019).

El Tribunal del Servicio Civil (TSC) publicó tres resoluciones de Sala Plena por las cuales establece la observancia obligatoria sobre tres temas: la adecuación de instancias administrativas del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH), la competencia sobre el régimen laboral privado y la aplicación del principio de inmediatez.

✓ Resolución 001-2010-SERVIR/TSC

Esta resolución establece que las entidades públicas deben adecuar sus instrumentos de gestión y directivas internas para que exista en ellas una única instancia administrativa de resolución de los conflictos entre el Estado y sus trabajadores en las materias de competencia del TSC. De esta manera, el TSC resolverá dichos conflictos en segunda y última instancia administrativa.

✓ Resolución 002-2010-SERVIR/TSC

Establece que el TSC tiene competencia para revisar en última instancia administrativa las apelaciones sobre término de la relación de trabajo, independientemente del vínculo jurídico que mantienen las

personas presuntamente afectadas por las entidades en las que prestan servicios. En ese sentido, todo acto emitido por una entidad del SAGRH que tenga por efecto la conclusión de la relación laboral, sin importar si el trabajador se encuentra en el régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo 728) o en la carrera administrativa (Decreto Legislativo 276), podrá ser impugnado ante el TSC.

Diario Oficial El Peruano (1 de julio de 2020)

- ✓ El Reglamento interno de los Servidores Civiles (RIS) de cada entidad pública solo podrá prever faltas de carácter leve pasibles de ser sancionadas con amonestación verbal o escrita.

Así lo estableció el Tribunal del Servicio Civil mediante la RSP N° 005-2020-Servir/TSC, la cual aprueba precedentes administrativos de observancia obligatoria relativos a la tipificación de faltas leves en ese documento.

Además, determinó que las faltas contenidas en el RIS no tendrán los mismos supuestos de hecho que aquellas previstas en la Ley N° 30057, que revisten mayor gravedad.

CRITERIOS

La Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil advierte que la tipificación de faltas en este reglamento se circunscribe solo a las faltas leves pasibles de ser sancionadas con amonestación verbal o escrita, las que deben provenir del incumplimiento de obligaciones de mínima gravedad; por lo que no resulta posible que en su contenido se tipifiquen faltas que deben ser castigadas con suspensión o destitución y que ya están tipificadas en el artículo 85 de esa ley.

No obstante, el colegiado no excluye, en modo alguno, la posibilidad respecto a que en un procedimiento administrativo disciplinario el órgano sancionador pueda modificar la sanción propuesta por el órgano instructor y, de esa manera, alguna falta prevista con sanción de suspensión o

destitución en aquel artículo se pueda sancionar con amonestación escrita o verbal, de acuerdo a las circunstancias del caso en concreto.

Con estos precedentes se trata -entonces- de ordenar la forma en que las entidades públicas redactan los RIS, para evitar que consignen en estos reglamentos nuevas faltas sancionables con suspensión o destitución, manifestó el vocal titular del Tribunal del Servicio Civil, Ricardo Herrera.

El objetivo es impedir que en los RIS se establezcan faltas que son sancionables con suspensión o destitución según la ley, como si fuesen faltas merecedoras de una amonestación, puntualizó.

NOTIFICACIÓN

Para que los servidores puedan tener conocimiento, de manera previa, de las faltas leves pasibles de ser sancionadas con amonestación verbal o escrita, el colegiado de Servir determinó que las entidades deberán notificar el RIS al personal

"TSC en directo", se abordará el **precedente** administrativo de observancia obligatoria N° 006-2020-SERVIR/TSC,

RESOLUCIÓN DE SALA PLENA

N° 010-2020-SERVIR/TSC

Asunto: PROCEDIMIENTO PARA LA DETERMINACIÓN DE LA AUTORIDAD QUE DEBE INTERVENIR COMO ÓRGANO INSTRUCTOR EN CASO DE DISCREPANCIA CON LA PROPUESTA CONTENIDA EN EL INFORME DE PRECALIFICACIÓN

1.4. Marco Conceptual

- **Directivo público.** Es el servidor civil que realiza funciones relativas a la organización, dirección o toma de decisiones de una unidad orgánica, un órgano, programa o proyecto especial (Ley N° 30057. 2013). Entro en vigencia el 14 setiembre del 2014.
- **Familia de puestos.** Es el grupo de puestos con funciones, propósitos similares y características. Organizadas en niveles de menor a mayor

complejidad de funciones y responsabilidades de acuerdo a cada familia de puestos (Ley N° 30057).

- **Funcionario público.** Es un cargo público representativo o, que desempeña funciones del estado en la institución del Gobierno. Encargado de dirigir o interviene en la conducción de la institución, así como aprueba normas y políticas (Ley N° 30057).
- **Institución Pública.** Es la organización que desarrolla una acción de interés social y es parte del gobierno nacional o subnacional (Ley N° 30057).
- **Nivel de conocimiento.** Es una capacidad que poseen las personas tales como la inteligencia y la habilidad que se obtiene mediante la experiencia vivida (Ley N° 30057).
- **Procedimiento administrativo disciplinario.** Es la atribución que posee la Nación para valorar el comportamiento de los servidores públicos civiles y funcionarios, para resguardar la organización administrativa, cuidando por el orden, la disciplina y el adecuado ejercicio de las funciones administrativas (Ley N° 30057. Vigente 14-09-2014).
- **Procedimiento Sancionador.** Es la facultad de la autoridad administrativa de establecer sanciones de acuerdo a un procedimiento, cuya validez, en el contexto de una Nación democrático se fundamenta en el respeto a la Constitución (En esa dirección hay una conexión directa entre la potestad disciplinaria y la potestad sancionadora de la Nación, que en el país está establecida por el TUO de la ley N° 27444, ley del procedimiento administrativo general, aprobado por el D. S. N° 006-2017-JUS,).
- **Puesto.** Es el conjunto de responsabilidades y funciones que incumben a una posición dentro de una institución, así como las exigencias para su adecuado desarrollo. Se encuentra explicadas en los instrumentos de gestión de la institución.
- **Sanción Administrativa.** Sucede cuando el servidor administrativo quebranta las normas internas de la entidad y el ordenamiento jurídico administrativo.
- **Sanción civil.** Cuando el servidor administrativo durante el ejercicio de sus funciones causa daño económico a su institución por culpa o dolo debiendo compensar a la entidad.

- **Sanción penal.** Cuando los servidores administrativos en el desempeño de sus funciones cometen una omisión o acto tipificado como falta o delito previstas en el Código Penal.
- **Servidor civil de carrera.** Es el servidor civil que desempeña funciones solo vinculadas al desempeño de las funciones sustantivas y de administración interna de una institución.
- **Servidor de actividades complementarias.** Es el servidor civil que desempeña funciones indirectamente relacionadas al cumplimiento de las funciones sustantivas y de administración interna de una institución.
- **Servidor de confianza.** Es un servidor civil integrante del entorno directo e inmediato de los directivos públicos o funcionarios públicos y su permanencia en el Servicio Civil está supeditada y determinada a la confianza por parte del funcionario que lo designó.
- **Servidor Público.** Los integrantes de las instituciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus instituciones descentralizadas territorialmente y por servicios.

1.5. Marco Filosófico

Rawls, la teoría de la burocracia tiene una semejanza con la investigación de economistas que fueron llamados los "teóricos de los derechos de propiedad", tales como Armen Alchian, y Harold Demsetz, de la Universidad de California en Los Ángeles, y Roland McKean, de Virginia, quienes empezaron el análisis de la influencia de las estructuras de recompensas y castigos en el desempeño individual, específicamente comparando entre organismos con y sin fines de lucro.

Para prever el desempeño, tanto en la burocracia gubernamental como en las instituciones organizadas particulares sin fines de lucro, es necesario estudiar detalladamente las restricciones y oportunidades que enfrenten los servidores públicos que toman decisiones.

Por lo que es necesario establecer la necesidad de una formación ética-filosófica y jurídica en los servidores públicos estatales con el fin de que se forme conciencia y se lleve a la práctica el reconocimiento de valores fundamentales en la aplicación y administración de la función pública,

encaminada a la cimentación de una cultura ética-jurídica tanto de servidores públicos como de la misma sociedad civil (Bautista, O. 2001).

CAPÍTULO II PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Situación Problemática

Al servicio del estado peruano existe 1 millón 422,000 servidores públicos, en las diferentes entidades públicas, donde el 45.0% están en el Gobierno Nacional; el 42.0%, en los gobiernos regionales y el 13.0%, en los gobiernos locales. Por lo que su desempeño debe ser de imparcialidad política, económica y de cualquier otra índole manteniendo independencia a su vínculo con partidos políticos, personas, o instituciones.

El servidor público en la actualidad desempeña sus funciones muchas veces desconociendo cuáles son sus deberes y derechos por falta de información, capacitación; lo cual lo lleva a veces a cometer faltas que le conllevan un procedimiento administrativo disciplinario, por lo que es de mucha importancia que el servidor público se informe, y conozca las normas vigentes e internas, reglamentos de la institución pública y del área donde realiza sus funciones para evitar de cometer dichas faltas y promover un mejor servidor con mejores conocimientos y competencias que pueda desarrollarse de manera más óptima. De esta manera, el ciudadano podrá recobrar la confianza en el servidor público y el logro de sus objetivos de las instituciones públicas.

Por lo que es necesario conocer cuál es el nivel de conocimiento de los servidores públicos sobre la Ley N° 30057 de procedimiento administrativo disciplinario, en las instituciones públicas de la provincia de Ica

2.2. Formulación del Problema

2.2.1. Problema General

P.G. ¿De qué manera el nivel de conocimiento de los servidores públicos sobre la ley 30057, Ley de Procedimiento Administrativo Disciplinario contribuye en minimizar las sanciones administrativas disciplinarias, en las instituciones públicas de la provincia de Ica, 2020?

2.2.2. Problemas Específicas

P.E:1 ¿Cuál es el nivel de conocimiento de los principios de la libertad sancionadora para los servidores públicos en Ley N° 30057 de procedimiento administrativo disciplinario, en las instituciones públicas de la provincia de Ica, 2020?

P.E:2 ¿Cuál es el nivel conocimiento de los tipos de responsabilidad administrativa para los servidores públicos en la Ley N° 30057 de procedimiento administrativo disciplinario, en las instituciones públicas de la provincia de Ica, 2020?

P.E:3 ¿Cuál es el nivel conocimiento de las fases del procedimiento administrativo disciplinario para los servidores públicos en la Ley N° 30057, en las instituciones públicas de la provincia de Ica, 2020?

2.3. Justificación e Importancia de la Investigación

2.3.1. Justificación

El trabajo de investigación denominado “Nivel de conocimiento de los servidores públicos sobre la Ley N° 30057 de procedimiento administrativo disciplinario, en las instituciones públicas de la provincia de Ica, 2020”. Es de considerada importancia, ya que nos permitirá dar a conocer cuál es el nivel de conocimiento actual de la Ley N° 30057 de procedimiento administrativo disciplinario en el desempeño de sus funciones como servidor público y que permitirá evitar sanciones administrativas que se generen en la organización, de forma con los resultados que se obtengan sean tomadas y aplicadas como estrategias de modo que se eviten futuras sanciones administrativas para el buen desempeño de los servidores públicos.

Los principales aportes de la investigación serán:

- **Justificación teórica**

Los resultados de la investigación permitirán conocer cuál el nivel de conocimiento de los servidores públicos sobre la Ley N° 30057 de procedimiento administrativo disciplinario, en las instituciones públicas de la provincia de Ica y cómo influye en el desempeño de su función, toda vez que de ello dependerá el buen desempeño laboral del servidor público en la institución para el logro de los objetivos propuestos y que contribuyan al buen funcionamiento de la institución.

- **Justificación practica**

La investigación será de relevada importancia para los servidores administrativos y las instituciones públicas de la provincia de Ica y del país, teniéndose en consideración el desempeño de sus funciones de los trabajadores públicos que en la actualidad presenta muchas veces son sujetos de procesos administrativos disciplinarios.

Precisamente la investigación nos permitirá dar a conocer cuál es el nivel de conocimiento de los servidores públicos sobre la Ley N° 30057 de procedimiento administrativo disciplinario, en las instituciones públicas de la provincia de Ica, y con la investigación se pretende lograr que el servidor administrativo no cometa faltas en el desempeño de sus funciones conociendo sus deberes y derechos laborales.

2.3.2. Importancia

La importancia de la investigación estará encuadrada por los resultados que se obtengan con el fin de contribuir a la solución de la problemática sobre el nivel de conocimiento de los servidores públicos sobre la Ley N° 30057 de procedimiento administrativo disciplinario

2.4. Objetivos de la Investigación

2.4.1. Objetivo General

O.G.: Determinar el nivel de conocimiento de los servidores públicos sobre la Ley N° 30057 de procedimiento administrativo disciplinario, en las instituciones públicas de la provincia de Ica, 2020

2.4.2. Objetivos Específicos

O.E:1. Determinar el nivel de conocimiento de los principios de la libertad sancionadora para los servidores públicos en Ley N° 30057 de procedimiento administrativo disciplinario, en las instituciones públicas de la provincia de Ica, 2020.

O.E:2. Establecer el nivel conocimiento de los tipos de responsabilidad administrativa para los servidores públicos en la Ley N° 30057 de procedimiento administrativo disciplinario, en las instituciones públicas de la provincia de Ica, 2020.

O.E:3. Evaluar el nivel conocimiento de las fases del procedimiento administrativo disciplinario para los servidores públicos en la Ley N° 30057, influye significativamente en las instituciones públicas de la provincia de Ica, 2020.

2.5. Hipótesis de Investigación

2.5.1. Hipótesis General

H.G.: El nivel de conocimiento de los servidores públicos sobre la Ley N° 30057 de procedimiento administrativo disciplinario, influye significativamente en las instituciones públicas de la provincia de Ica, 2020

2.5.2. Hipótesis Específicas

H.E:1 El nivel de conocimiento de los principios de la libertad sancionadora para los servidores públicos en Ley N° 30057 de procedimiento administrativo disciplinario, influye significativamente en las instituciones públicas de la provincia de Ica, 2020

H.E:2. El nivel conocimiento de los tipos de responsabilidad administrativa para los servidores públicos en la Ley N° 30057 de procedimiento administrativo disciplinario, influye significativamente en las instituciones públicas de la provincia de Ica, 2020

H.E:3 El nivel conocimiento de las fases del procedimiento administrativo disciplinario para los servidores públicos en la Ley N° 30057, influye significativamente en las instituciones públicas de la provincia de Ica, 2020

2.6. Variables de la Investigación

2.6.1. Identificación de Variables

2.6.1.1. Variable Independiente

- Ley N° 30057 de procedimiento administrativo disciplinario

2.6.1.2. Variable Dependiente

- Nivel de conocimiento
- Servidor Publico

2.6.2. Operacionalización de las variables

Variable	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Índices
Variable Independiente: Ley N° 30057 de procedimiento administrativo disciplinario	Es establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas.	Procedimientos administrativos.	Sanciones	Amonestación Suspensión Destitución
Variables dependientes: Nivel de conocimiento	Es una capacidad que poseen las personas tales como la inteligencia y la habilidad que se obtiene mediante la experiencia vivida	Capacidad	Inteligencia	Bajo Medio Alto
Servidor publico	Los integrantes de las instituciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus instituciones descentralizadas territorialmente y por servicios	Integrante de las instituciones públicas	Empleado Trabajadores	Deberes Derechos

CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo, Nivel y Diseño de Investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de la investigación será aplicada porque se realizará con el fin de conocer cuál es nivel de conocimiento de los servidores públicos sobre la Ley N° 30057 de procedimiento administrativo disciplinario, en las instituciones públicas de la provincia de Ica (Canales C. 2006).

3.1.2. Nivel de investigación

El nivel de la investigación será explicativo porque se busca la relación entre el nivel de conocimiento de los servidores públicos sobre la Ley N° 30057 y su desempeño en las instituciones públicas de la provincia de Ica (Canales C. 2006).

3.1.3. Diseño de investigación

El diseño de la investigación será no experimental: Correlacionales/causales.

No experimental porque se realizará sin manipular deliberadamente las variables, y donde se observarán los hechos tal y como suceden en su contexto natural, para después analizarlos.

Correlacionales/causales porque se establecerán los procesos de causalidad entre las variables (Canales C. 2006)

3.2. Población y Muestra

3.2.1. Población

La población estará conformada por todos los servidores públicos de la provincia de Ica cuyo número exacto no se conoce por lo que se determinará mediante fórmula estadística para poblaciones no determinadas.

3.2.2. Muestra

Como no se conoce el número exacto de servidores públicos de la provincia de Ica, la muestra se hallará utilizando procedimientos aleatorios y técnicas estadísticas (Hernández R. 2010).

$$n = \frac{Z^2 pq}{E^2}$$

Dónde:

- n = Muestra inicial
- Z = Límite de confianza = 1.96
- p = Campo de variabilidad de aciertos = 0.6
- q = Campo de variabilidad de errores = 0.4
- E = Nivel de precisión para generalizar los resultados. = 0.05

Remplazando en la fórmula

$$n = \frac{(1.9)^2(0.6)(0.4)}{(0.05)^2} = 369$$

Por lo tanto, 369 unidades muestrales estarán conformadas por los servidores públicos de la provincia de Ica.

CAPÍTULO IV TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

4.1. Técnicas de Recolección de información

Las técnicas que se utilizarán en la investigación serán las siguientes:

- 1) **Encuestas.** - Se aplicará a la muestra, con el fin de recabar información sobre la investigación. La cual fue validada por expertos en la materia y se realizó una prueba piloto al 10% de la muestra (30 persona), para darle mayor validez.
- 2) **Guía de análisis documental.** Esta técnica será de utilidad para anotar la información de normas, libros, revistas, Internet y otras fuentes

Se capacitará a los colaboradores que realizaran el llenado de la ficha de datos y las encuestas mediante charlas y dos prácticas de campo para que tengan en claro el objetivo del presente trabajo de investigación

4.2. Instrumentos de Recolección de información

El instrumento en el caso de la técnica de la encuesta será el cuestionario, y en el caso de la técnica de la entrevista será la ficha de entrevista

4.3. Técnicas de Procesamiento, Análisis e Interpretación de resultados

El análisis y procesamiento de los datos se realizará mediante las siguientes etapas:

- 1) **Clasificación de datos.** - Sera la etapa del procesamiento de la información que consistirá en seleccionar los datos obtenidos, en función a diferentes criterios y objetivos específicos de la tesis.
- 2) **Codificación.** - Consistirá en asignar o conceder valores a los ítems del cuestionario, de acuerdo a los objetivos de la investigación.
- 3) **Tabulación.** - La información será ingresada en una base de datos utilizándose para ello, el paquete SPSS v. 22 para consolidar, totalizar en cifras a los resultados obtenidos, generar reportes para facilitar su posterior análisis e interpretación.
- 4) **Construcción de cuadros estadísticos.** - Se elaborará cuadros estadísticos para darle mayor objetividad y facilitar la comprensión del

presente trabajo de investigación, por parte no solo de los investigadores sino de los lectores en general.

- 5) **Análisis estadístico.** - Sera el proceso de elaboración de tablas, cuadros estadísticos, y gráficos, que facilitaran la comprensión de los datos obtenidos. Se utilizaron los programas de Microsoft Word, Excel y SPSS; aplicándose Chi Cuadrado y la técnica de Regresión y Correlación para el análisis de las variables en los casos necesarios.
- 6) **Interpretación de la información.** - Sera el proceso mediante el cual se explicará el análisis y la interpretación respectiva y se trabajará mediante inferencias lógicas de los datos procesados a través del contraste de resultados parciales con las hipótesis del trabajo de investigación (Canales Cerón, M. 2006)

CAPÍTULO V CONTRASTACION DE HIPOTESIS

5.1. Contrastación de Hipótesis General

5.1.1. Hipótesis Nula

El nivel de conocimiento de los servidores públicos sobre la Ley N° 30057 de procedimiento administrativo disciplinario no influye significativamente en las instituciones públicas de la provincia de Ica, 2020.

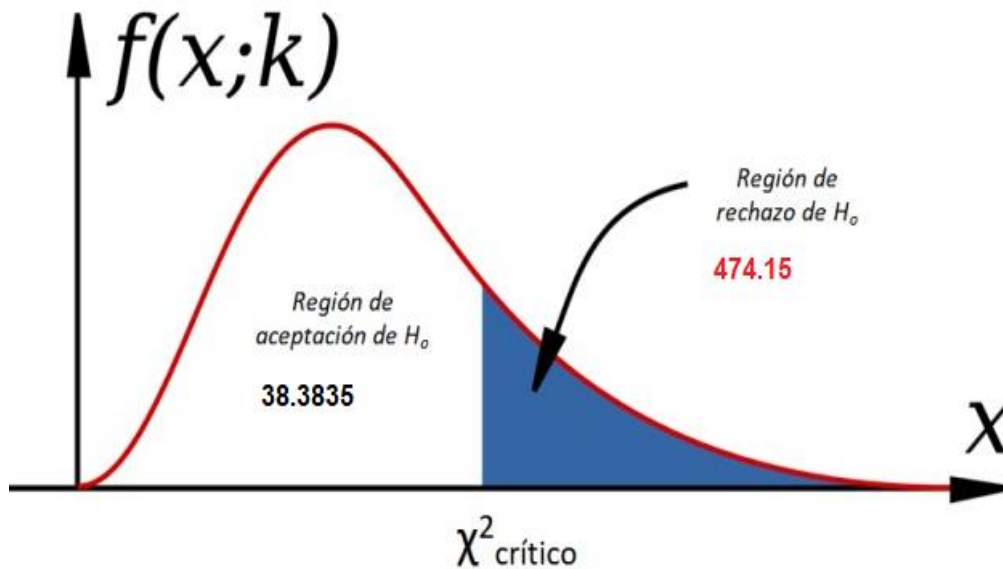
5.1.2. Hipótesis Alterna

El nivel de conocimiento de los servidores públicos sobre la Ley N° 30057 de procedimiento administrativo disciplinario si influye significativamente en las instituciones públicas de la provincia de Ica, 2020.

Para realizar la prueba de hipótesis, se ha fijado un nivel de significancia de

$\alpha = 0.05$ luego utilizando la fórmula estadística
$$X^2 = \sum \frac{(fo - fe)^2}{fe}$$
 del Chi-Cuadrado; en donde fo = es el valor observado y fe = es el valor esperado que en nuestro caso es de 369.0, así mismo, asumiendo los siguientes grados de libertad de $(f-1) (C-1) = (20-1) (3-1) = 38$, con $\alpha = 0.05$ obteniendo el valor de **53.3835** según la tabla del Chi Cuadrado.

Región de aceptación y rechazo con Chi Cuadrado



En la gráfica se aprecia el valor obtenido para la región de aceptación 38.3835 y la región de rechazo que es 474.15.

5.2. Toma de decisión

De acuerdo a los resultados obtenidos como el valor de la Chi-cuadrado $X^2 = 474.15$ es mayor que el de la tabla = 38.3835 Entonces pertenece a la Región de Rechazo. Esto indica que se rechaza la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, donde se demuestra que el nivel de conocimiento de los servidores públicos sobre la Ley N° 30057 de procedimiento administrativo disciplinario si influye significativamente en las instituciones públicas de la provincia de Ica, 2020.

5.2. Contratación de Hipótesis Específica 1

5.2.1. Hipótesis Nula

El nivel de conocimiento de los principios de la libertad sancionadora para los servidores públicos en Ley N° 30057 de procedimiento administrativo disciplinario, no influye significativamente en las instituciones públicas de la provincia de Ica, 2020.

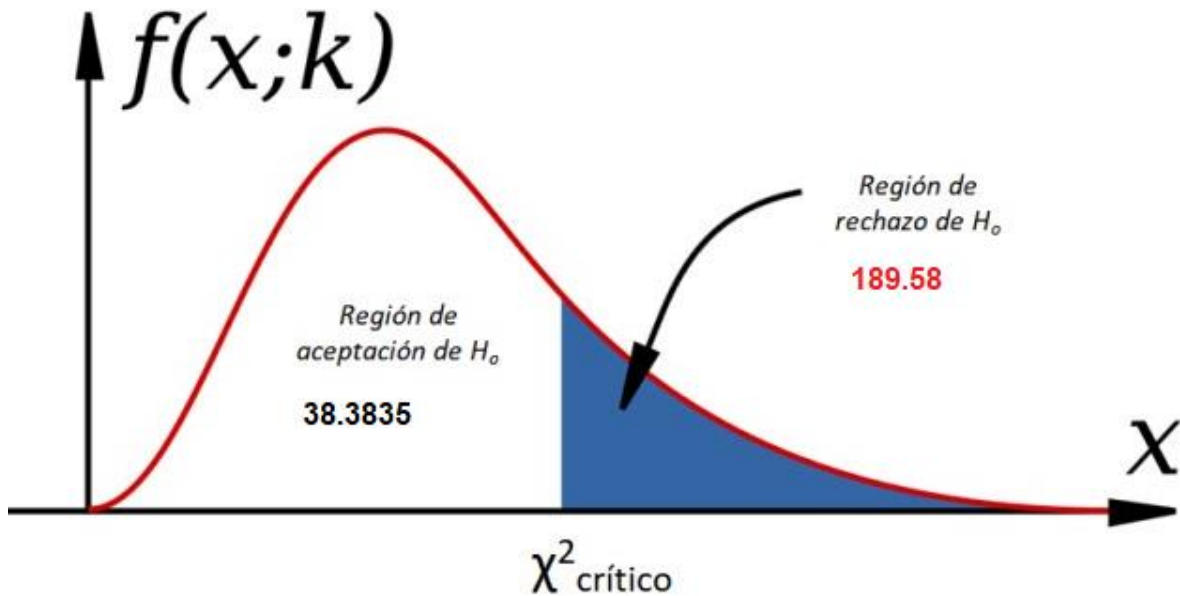
5.2.1. Hipótesis Alterna

El nivel de conocimiento de los principios de la libertad sancionadora para los servidores públicos en Ley N° 30057 de procedimiento administrativo disciplinario, si influye significativamente en las instituciones públicas de la provincia de Ica, 2020.

Para realizar la prueba de hipótesis, se ha fijado un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$

luego utilizando la fórmula estadística
$$X^2 = \sum \frac{(fo - fe)^2}{fe}$$
 del Chi-Cuadrado; en donde fo = es el valor observado y fe = es el valor esperado que en nuestro caso es de 168.0, así mismo, asumiendo los siguientes grados de libertad de $(f-1) (C-1) = (20-1) (3-1) = 38$, con $\alpha = 0.05$ obteniendo el valor de **53.3835** según la tabla del Chi Cuadrado.

Región de aceptación y rechazo con Chi Cuadrad



En la gráfica se aprecia el valor obtenido para la región de aceptación 38.3835 y la región de rechazo que es 189.58.

5.3. Toma de decisión

De acuerdo a los resultados obtenidos como el valor de la Chi-cuadrado $X^2 = 189.58$ es mayor que el de la tabla = 38.3835 Entonces pertenece a la Región de Rechazo. Esto indica que se rechaza la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, donde se demuestra que el nivel de conocimiento de los principios de la libertad sancionadora para los servidores públicos en Ley N° 30057 de procedimiento administrativo disciplinario, si influye significativamente en las instituciones públicas de la provincia de Ica, 2020

5.3. Contratación de Hipótesis Específica 2

5.3.1. Hipótesis Nula

El nivel conocimiento de los tipos de responsabilidad administrativa para los servidores públicos en la Ley N° 30057 de procedimiento administrativo disciplinario, no influye significativamente en las instituciones públicas de la provincia de Ica, 2020

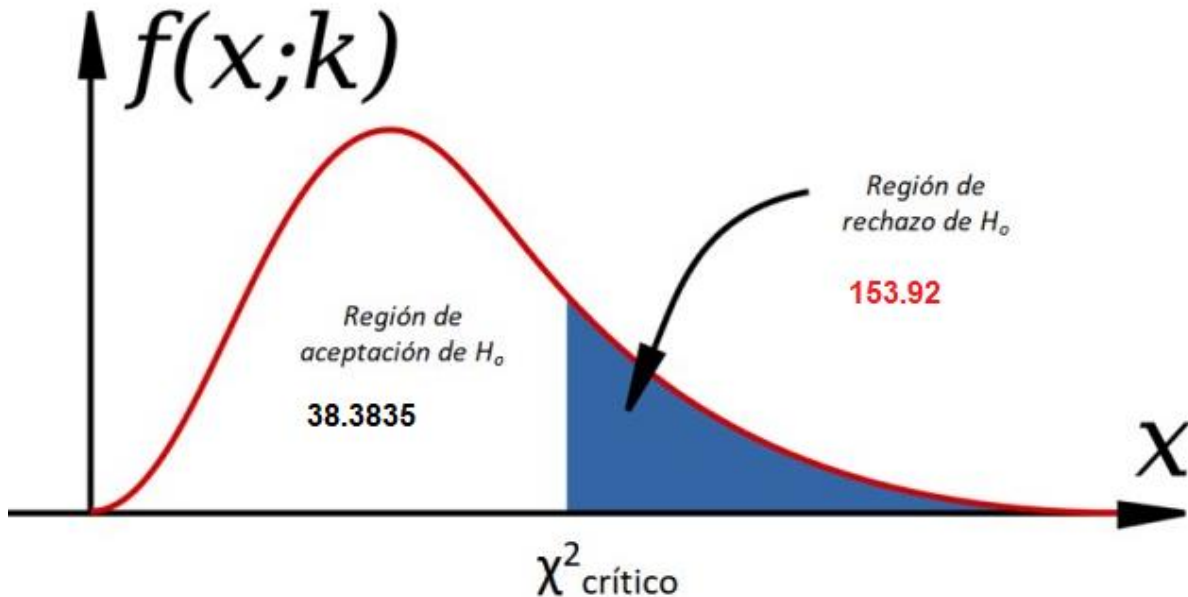
5.3.1. Hipótesis Alternativa

El nivel conocimiento de los tipos de responsabilidad administrativa para los servidores públicos en la Ley N° 30057 de procedimiento administrativo disciplinario, si influye significativamente en las instituciones públicas de la provincia de Ica, 2020

Para realizar la prueba de hipótesis, se ha fijado un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$

luego utilizando la fórmula estadística
$$X^2 = \sum \frac{(fo - fe)^2}{fe}$$
 del Chi-Cuadrado; en donde fo = es el valor observado y fe = es el valor esperado que en nuestro caso es de 30.15, así mismo, asumiendo los siguientes grados de libertad de $(f-1) (C-1) = (20-1) (3-1) = 38$, con $\alpha = 0.05$ obteniendo el valor de **53.3835** según la tabla del Chi Cuadrado.

Región de aceptación y rechazo con Chi Cuadrado



En la gráfica se aprecia el valor obtenido para la región de aceptación 38.3835 y la región de rechazo que es 153.92.

5.4. Toma de decisión

De acuerdo a los resultados obtenidos como el valor de la Chi-cuadrado $X^2 = 153.92$ es mayor que el de la tabla = 38.3835 Entonces pertenece a la Región de Rechazo. Esto indica que se rechaza la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, donde se demuestra que el nivel conocimiento de los tipos de responsabilidad administrativa para los servidores públicos en la Ley N° 30057 de procedimiento administrativo disciplinario, si influye significativamente en las instituciones públicas de la provincia de Ica, 2020

5.4. Contrastación de Hipótesis Específica 3

5.4.1. Hipótesis Nula

El nivel conocimiento de las fases del procedimiento administrativo disciplinario para los servidores públicos en la Ley N° 30057, no influye significativamente en las instituciones públicas de la provincia de Ica, 2020

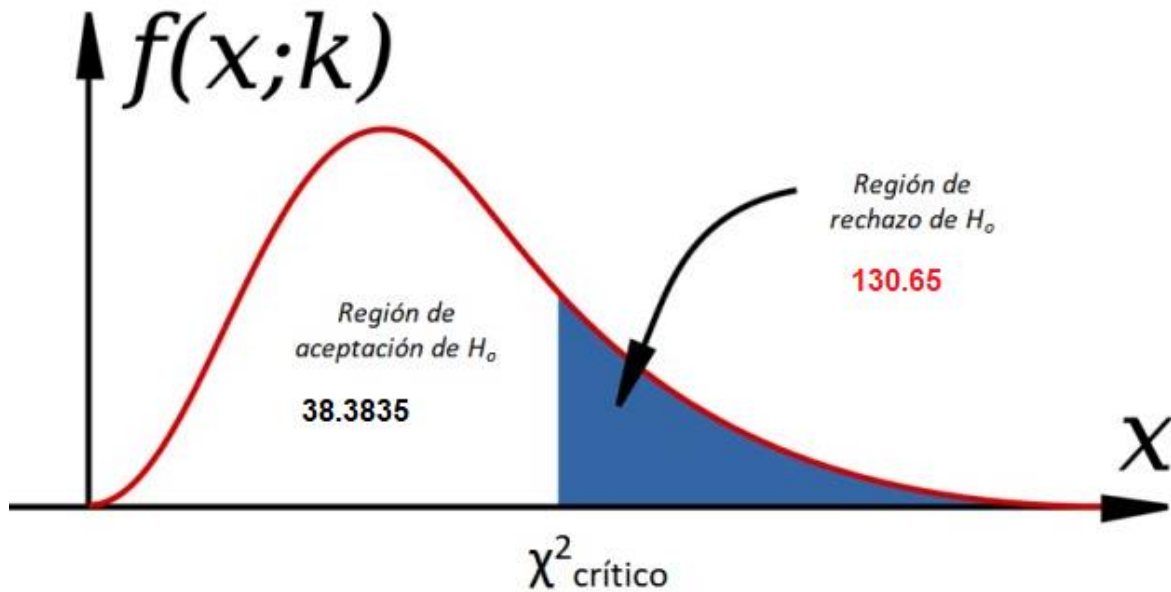
5.4.1. Hipótesis Alternativa

El nivel conocimiento de las fases del procedimiento administrativo disciplinario para los servidores públicos en la Ley N° 30057, si influye significativamente en las instituciones públicas de la provincia de Ica, 2020.

Para realizar la prueba de hipótesis, se ha fijado un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$

luego utilizando la fórmula estadística
$$X^2 = \sum \frac{(fo - fe)^2}{fe}$$
 del Chi-Cuadrado; en donde fo = es el valor observado y fe = es el valor esperado que en nuestro caso es de 170.70, así mismo, asumiendo los siguientes grados de libertad de $(f-1) (C-1) = (20-1) (3-1) = 38$, con $\alpha = 0.05$ obteniendo el valor de **53.3835** según la tabla del Chi Cuadrado.

Región de aceptación y rechazo con Chi Cuadrad



En la gráfica se aprecia el valor obtenido para la región de aceptación 38.3835 y la región de rechazo que es 130.65.

5.5. Toma de decisión

De acuerdo a los resultados obtenidos como el valor de la Chi-cuadrado $X^2 = 130.65$ es mayor que el de la tabla = 38.3835 Entonces pertenece a la Región de Rechazo. Esto indica que se rechaza la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, donde se demuestra que el nivel conocimiento de las fases del procedimiento administrativo disciplinario para los servidores públicos en la Ley N° 30057, si influye significativamente en las instituciones públicas de la provincia de Ica, 2020.

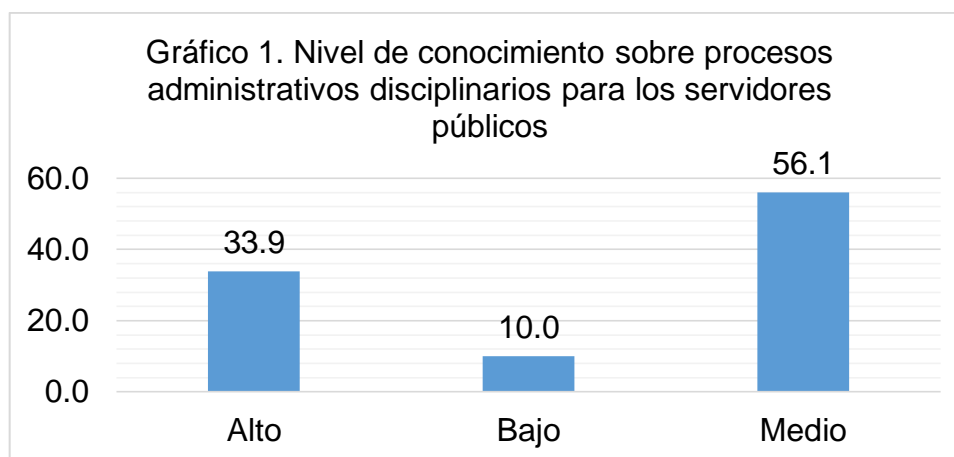
CAPITULO VI PRESENTACIÓN, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Presentación e Interpretación de Resultados

Tabla 1

Nivel de conocimiento sobre procesos administrativos disciplinarios para los servidores públicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	125	33.9	33.9	33.9
	Bajo	37	10.0	10.0	43.9
	Medio	207	56.1	56.1	100.0
	Total	369	100.0	100.0	

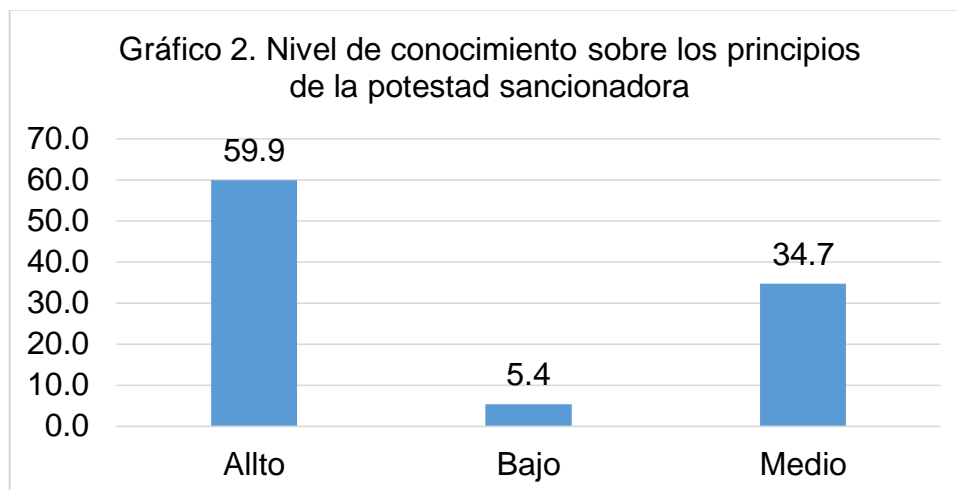


Interpretación: En la gráfica 1, observamos el resultados de cuál es su nivel de conocimiento sobre procesos administrativos disciplinarios para los servidores públicos, donde el 56.1% de los encuestados están en el nivel medio, seguido del nivel alto con un 33.9% y en el nivel bajo con un 10.0%.

Tabla 2

Nivel de conocimiento sobre los principios de la potestad sancionadora

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Alto	221	59.9	59.9	59.9
Válido Bajo	20	5.4	5.4	65.3
Válido Medio	128	34.7	34.7	100.0
Total	369	100.0	100.0	

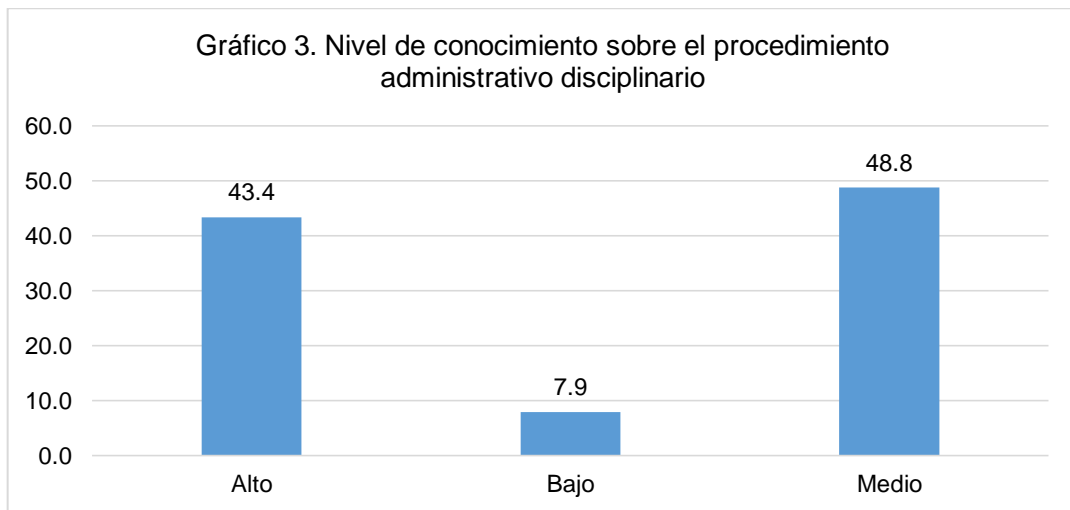


Interpretación: En la gráfica 2, se presenta los resultados de cuál es su nivel de conocimiento sobre los principios de la potestad sancionadora, donde el 59.9% de la muestra está en un nivel alto, el 34.7% en un nivel medio y el 5.4% en el nivel bajo.

Tabla 3

Nivel de conocimiento sobre el procedimiento administrativo disciplinario

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Alto	198	53.7	53.7	53.7
Válido Bajo	19	5.1	5.1	58.8
Válido Medio	152	41.2	41.2	100.0
Total	369	100.0	100.0	

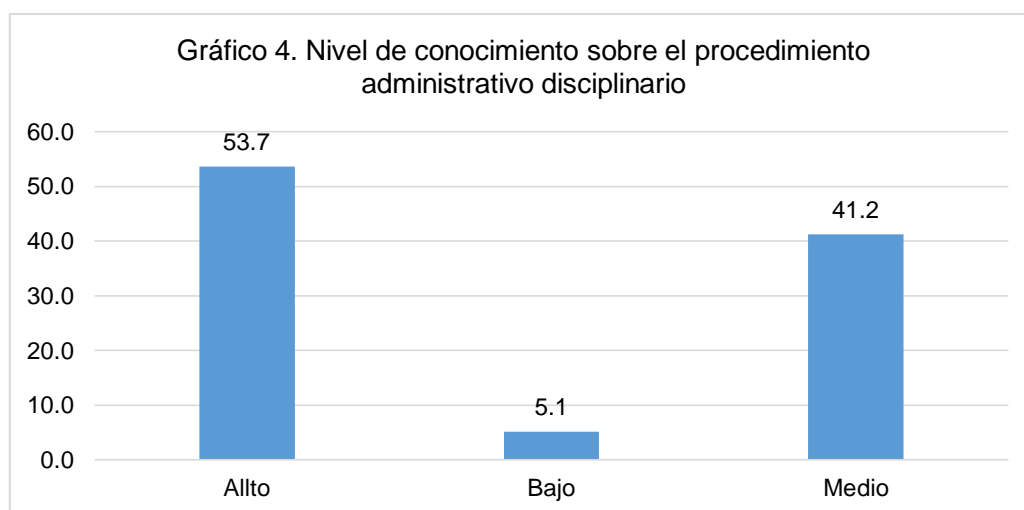


Interpretación: En la gráfica 3, se observa el resultado de cuál es su nivel de conocimiento sobre el procedimiento administrativo disciplinario en donde el 48.0% de los encuestados están en un nivel medio, el 46.4% en el nivel alto y el 7.9% su nivel es bajo.

Tabla 4

Nivel de conocimiento sobre el procedimiento administrativo disciplinario

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Alto	198	53.7	53.7	53.7
Válido Bajo	19	5.1	5.1	58.8
Válido Medio	152	41.2	41.2	100.0
Total	369	100.0	100.0	

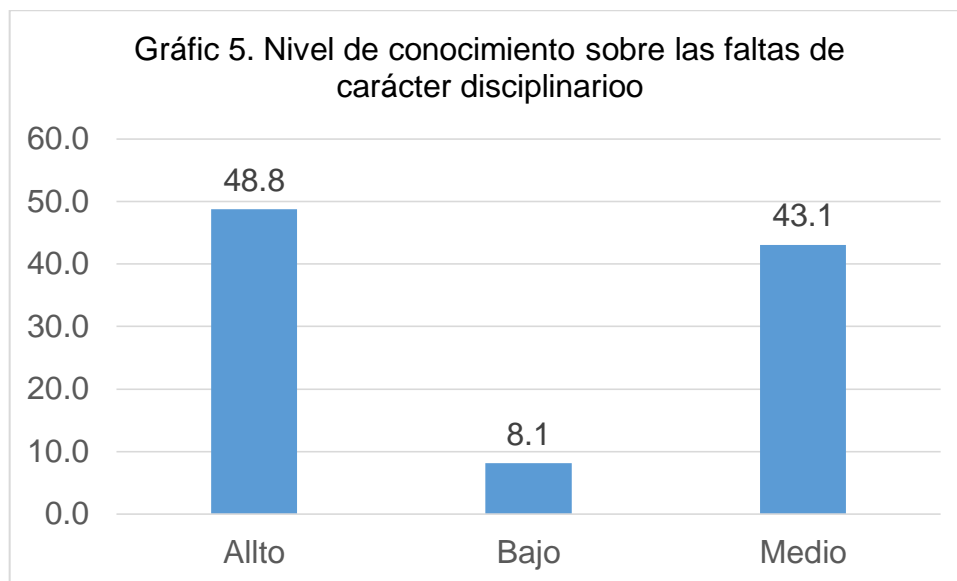


Interpretación: En la gráfica 4, se observa el resultado de cuál es su nivel de conocimiento sobre el procedimiento administrativo disciplinario, donde en el 59.7% su nivel es alto, el 41.2% su nivel es medio y en el 5.1% su nivel bajo.

Tabla 5

Nivel de conocimiento sobre las faltas de carácter disciplinario

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	180	48.8	48.8	48.8
	Bajo	30	8.1	8.1	56.9
	Medio	159	43.1	43.1	100.0
	Total	369	100.0	100.0	

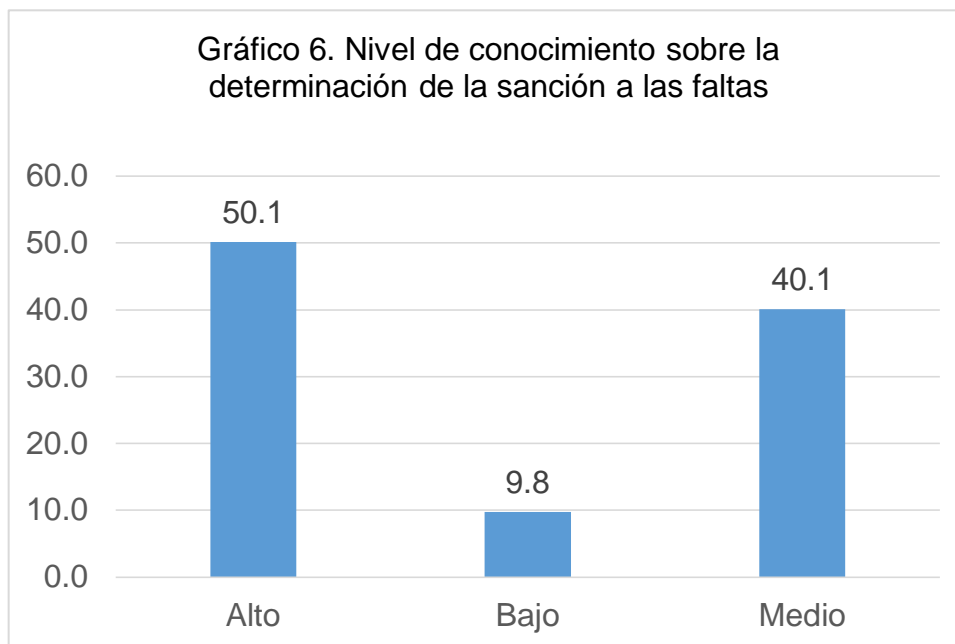


Interpretación: En la gráfica 5, se aprecia el resultado del nivel de conocimiento sobre las faltas de carácter disciplinario en los trabajadores del sector público de la provincia de Ica, donde en 48.8% está en el nivel alto, el 43.1% en el nivel medio y el 8.1% en el nivel bajo.

Tabla 6

Nivel de conocimiento sobre la determinación de la sanción a las faltas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	185	50.1	50.1	50.1
	Bajo	36	9.8	9.8	59.9
	Medio	148	40.1	40.1	100.0
	Total	369	100.0	100.0	

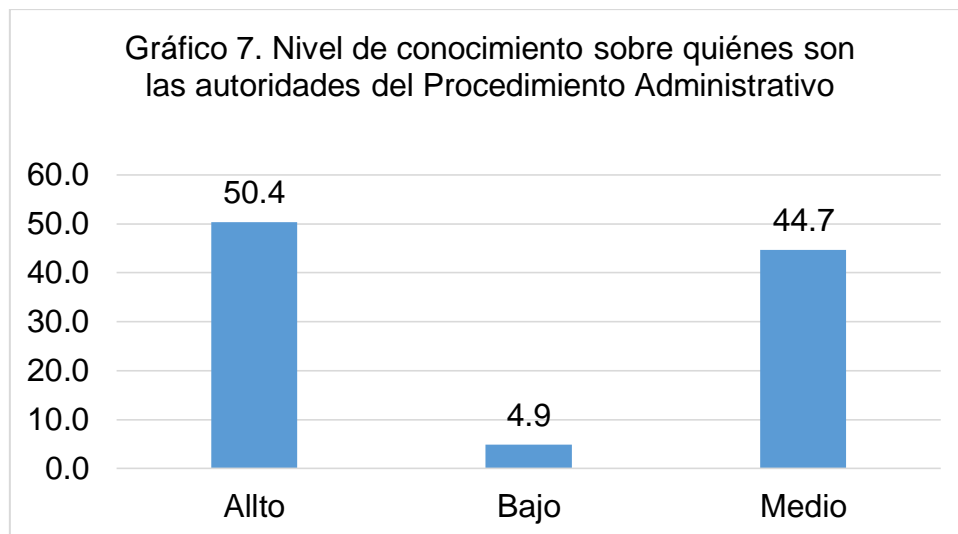


Interpretación: En la gráfica 6, se aprecia el resultado del nivel de conocimiento sobre la determinación de la sanción a las faltas, el 50.1% de los encuestados están en el nivel alto con un 50.1%, el 40.1% en el nivel medio y el 9.8% en el nivel bajo.

Tabla 7

Nivel de conocimiento sobre quiénes son las autoridades del Procedimiento Administrativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	186	50.4	50.4	50.4
	Bajo	18	4.9	4.9	55.3
	Medio	165	44.7	44.7	100.0
	Total	369	100.0	100.0	

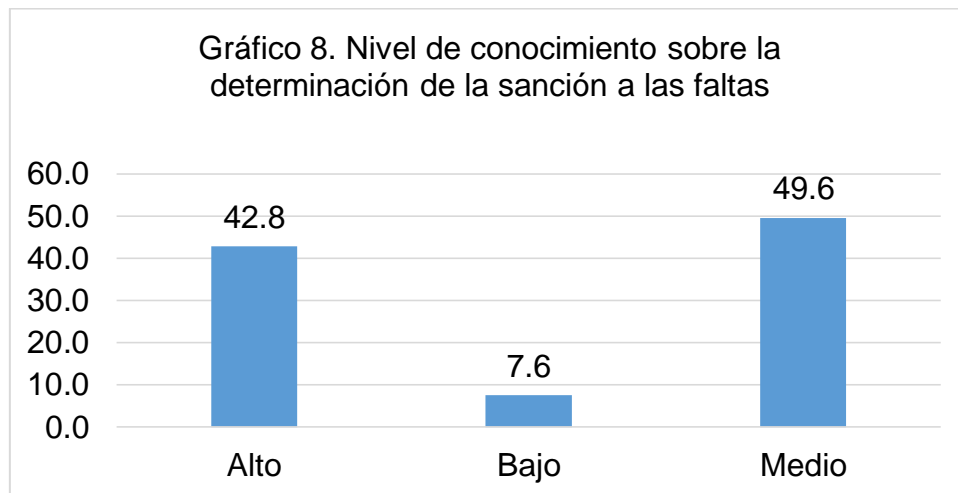


Interpretación: En la gráfica 7, observamos el resultado sobre el Nivel de conocimiento sobre quiénes son las autoridades del Procedimiento Administrativo, en donde el 50.4% están en el nivel alto, el 44.7% en el nivel medio y el 4.9% en el nivel bajo.

Tabla 8

Nivel de conocimiento sobre la determinación de la sanción a las faltas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Alto	158	42.8	42.8	42.8
Bajo	31	7.6	7.6	50.4
Medio	180	49.6	49.6	100.0
Total	369	100.0	100.0	

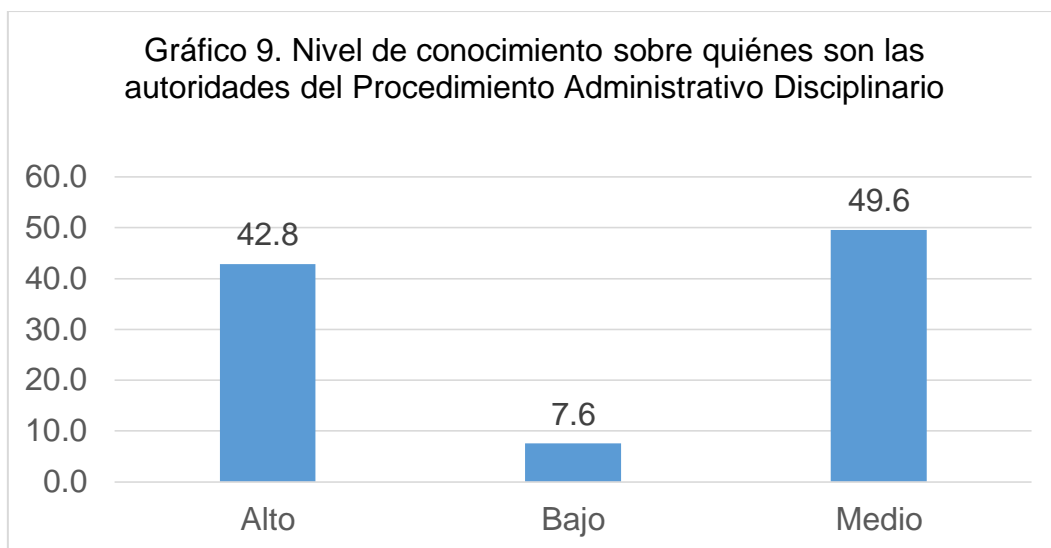


Interpretación: En la gráfica 9, se presenta el resultado sobre el nivel de conocimiento sobre la determinación de la sanción a las faltas, en el nivel alto el 42.8%, el 49.6% en el nivel medio y el 7.6% en el nivel bajo.

Tabla 9

Nivel de conocimiento sobre quiénes son las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	158	42.8	42.8	42.8
	Bajo	28	7.6	7.6	50.4
	Medio	183	49.6	49.6	100.0
	Total	369	100.0	100.0	

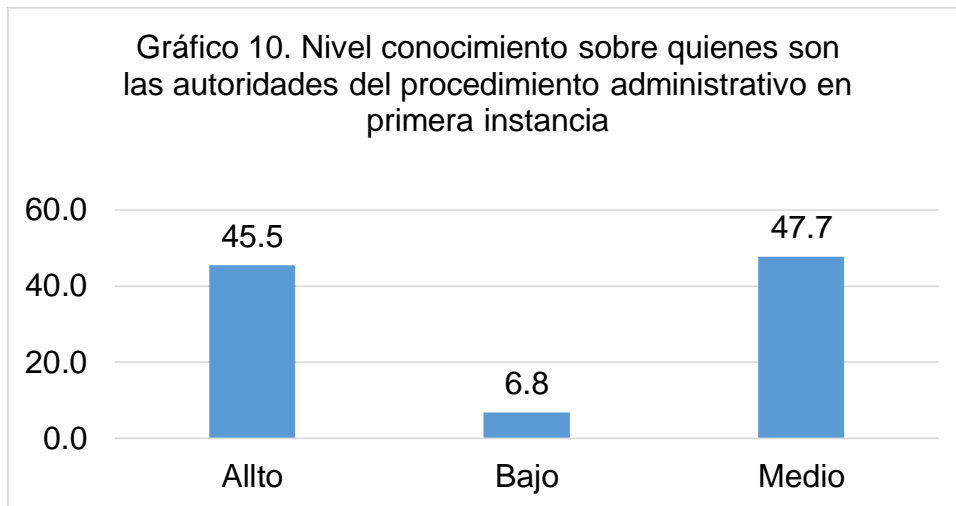


Interpretación: En la gráfica 9, se presenta el resultado sobre el Nivel de conocimiento sobre quiénes son las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, donde el 42.8% de la muestra está en el nivel alto, el 49.6% en el nivel medio y el 7.6% en el nivel bajo.

Tabla 10

Nivel de conocimiento sobre quienes son las autoridades del procedimiento administrativo en primera instancia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	168	45.5	45.5	45.5
	Bajo	25	6.8	6.8	52.3
	Medio	176	47.7	47.7	100.0
	Total	369	100.0	100.0	

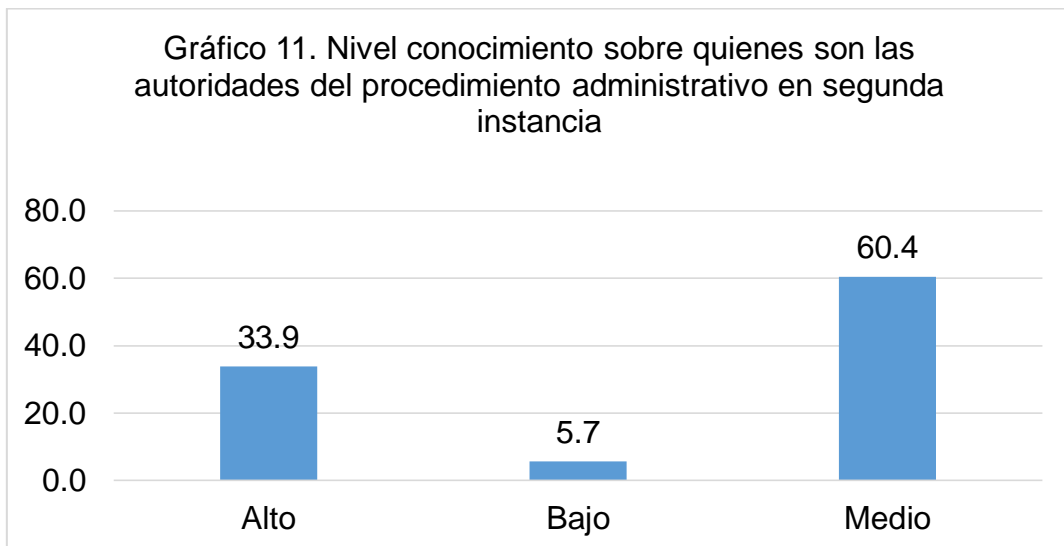


Interpretación: En la gráfica 10, se observa el resultado sobre el nivel de conocimiento sobre quienes son las autoridades del procedimiento administrativo en primera instancia donde el 45.5% de los encuestados está en el nivel alto, el 47.7% en el nivel medio el 6.8% en el nivel bajo.

Tabla 11

Nivel conocimiento sobre quienes son las autoridades del procedimiento administrativo en segunda instancia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	125	33.9	33.9	33.9
	Bajo	21	5.7	5.7	39.6
	Medio	223	60.4	60.4	100.0
	Total	369	100.0	100.0	

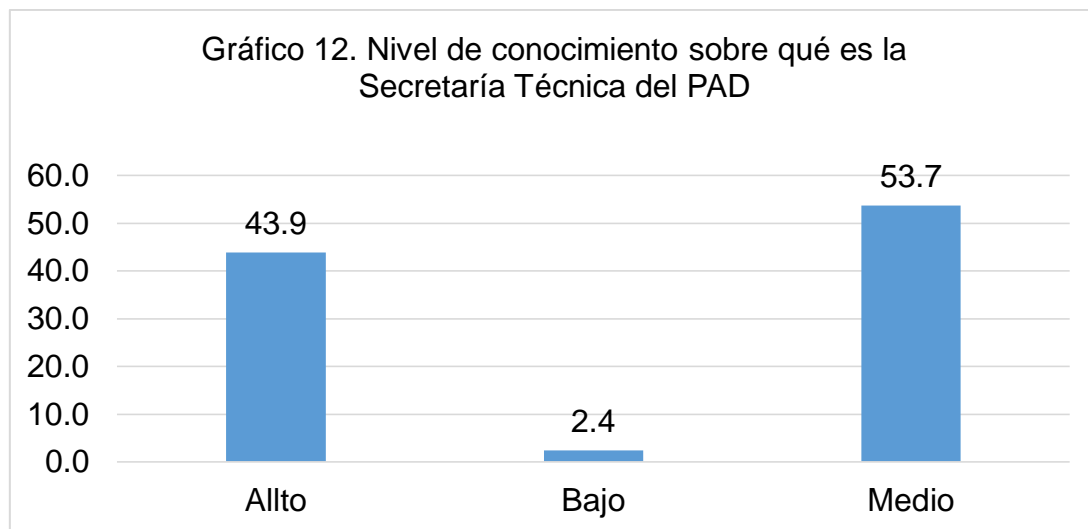


Interpretación: En la gráfica 11, se observa el resultado sobre el nivel conocimiento sobre quienes son las autoridades del procedimiento administrativo en segunda instancia, en donde el 33.9% está en un nivel alto, en el nivel medio el 60.4%, y el 5.7% en el nivel bajo.

TBL 12

Nivel de conocimiento sobre qué es la Secretaría Técnica del PAD

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	162	43.9	43.9	43.9
	Bajo	9	2.4	2.4	46.3
	Medio	198	53.7	53.7	100.0
	Total	369	100.0	100.0	

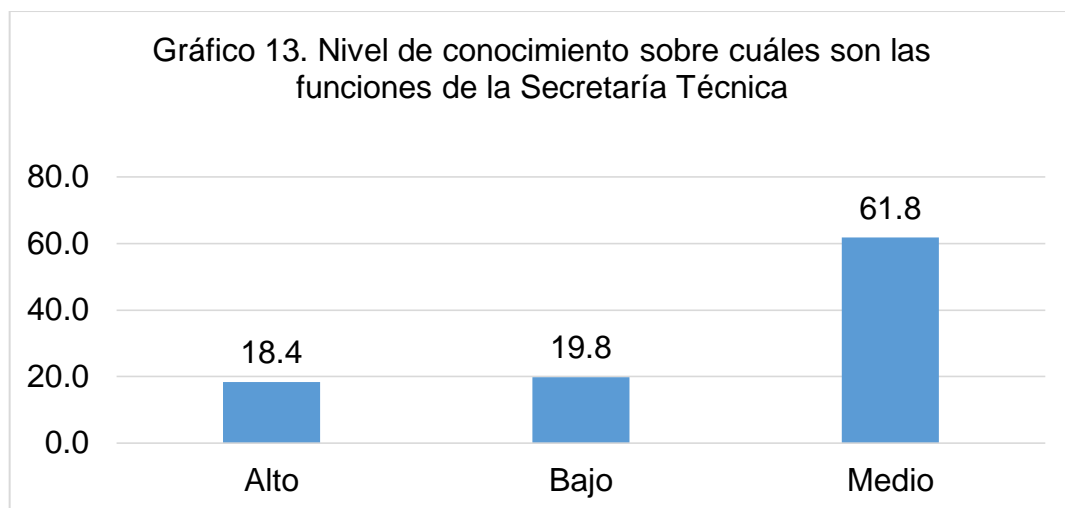


Interpretación: En la gráfica 12, se observa el resultado sobre el Nivel de conocimiento sobre qué es la Secretaría Técnica del PAD, donde el 43.9% de la muestra está en el nivel alto, el 53.7% en el nivel medio y el 2.4% en el nivel bajo.

Tabla 13

Nivel de conocimiento sobre cuáles son las funciones de la Secretaría Técnica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	68	18.4	18.4	18.4
	Bajo	73	19.8	19.8	38.2
	Medio	228	61.8	61.8	100.0
	Total	369	100.0	100.0	

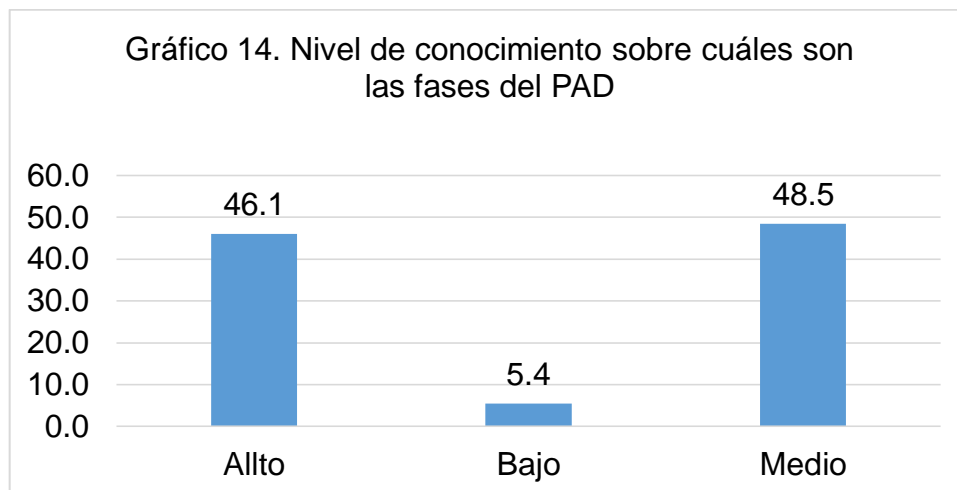


Interpretación: En la gráfica 13, se observa el resultado sobre el Nivel de conocimiento sobre cuáles son las funciones de la Secretaría Técnica, donde el 18.4% en el nivel alto, el 61.8% en el nivel medio y el 19.8% en el nivel bajo.

Tabla 14

Nivel de conocimiento sobre cuáles son las fases del PAD

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	170	46.1	46.1	46.1
	Bajo	20	5.4	5.4	51.5
	Medio	179	48.5	48.5	100.0
	Total	369	100.0	100.0	

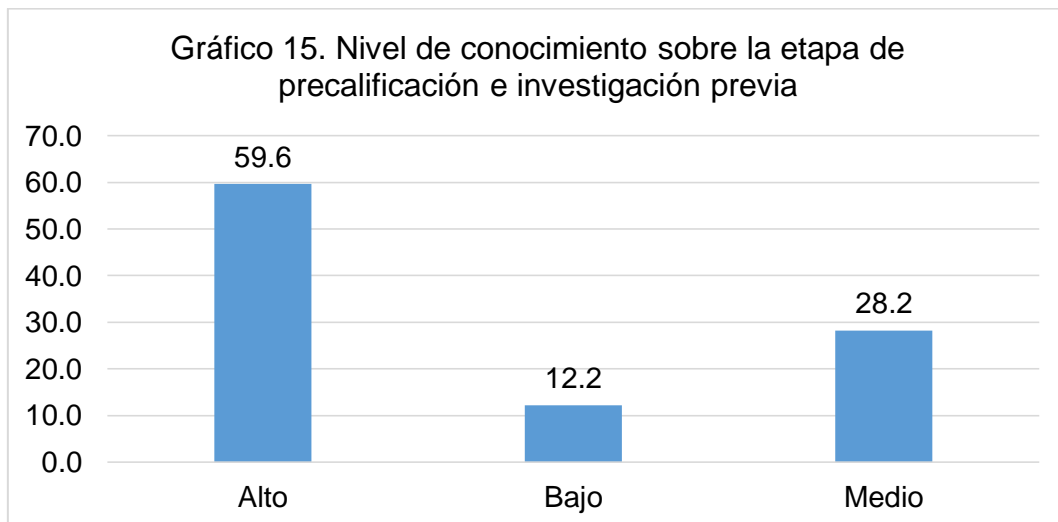


Interpretación: En la gráfica 14, se observa el resultado sobre el Nivel de conocimiento sobre cuáles son las fases del PAD, donde el 46.1% de la muestra está en el nivel alto, el 48.5% en el nivel medio y el 5.4% en el nivel bajo.

Tabla 15

Nivel de conocimiento sobre la etapa de precalificación e investigación previa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	220	59.6	59.6	59.6
	Bajo	45	12.2	12.2	71.8
	Medio	104	28.2	28.2	100.0
	Total	369	100.0	100.0	

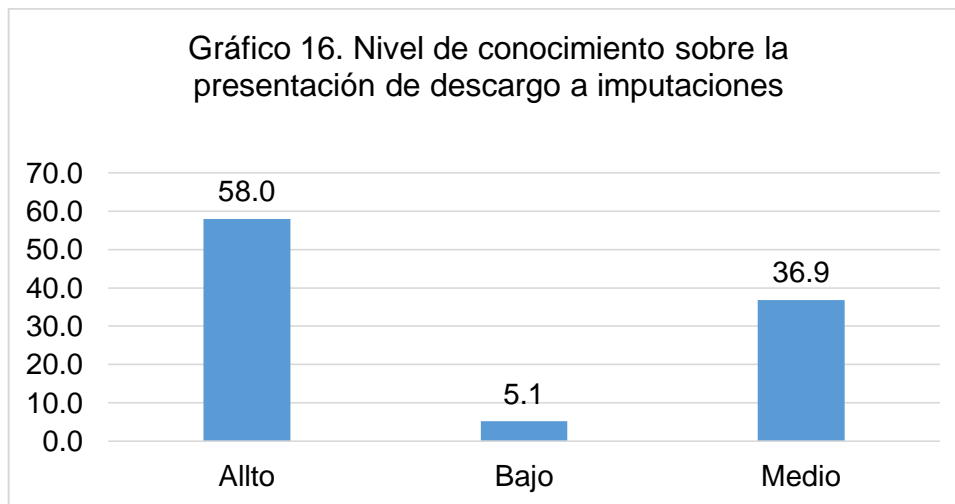


Interpretación: En la gráfica 15, se observa el resultado sobre el nivel de conocimiento sobre la etapa de precalificación e investigación previa, donde el 59.5% de los encuestados están en el nivel 59.6%, el 28.2% en el nivel medio y el 12.2% en el nivel bajo.

Tabla 16

Nivel de conocimiento sobre la presentación de descargo a imputaciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	214	58.0	58.0	58.0
	Bajo	19	5.1	5.1	63.1
	Medio	136	36.9	36.9	100.0
	Total	369	100.0	100.0	

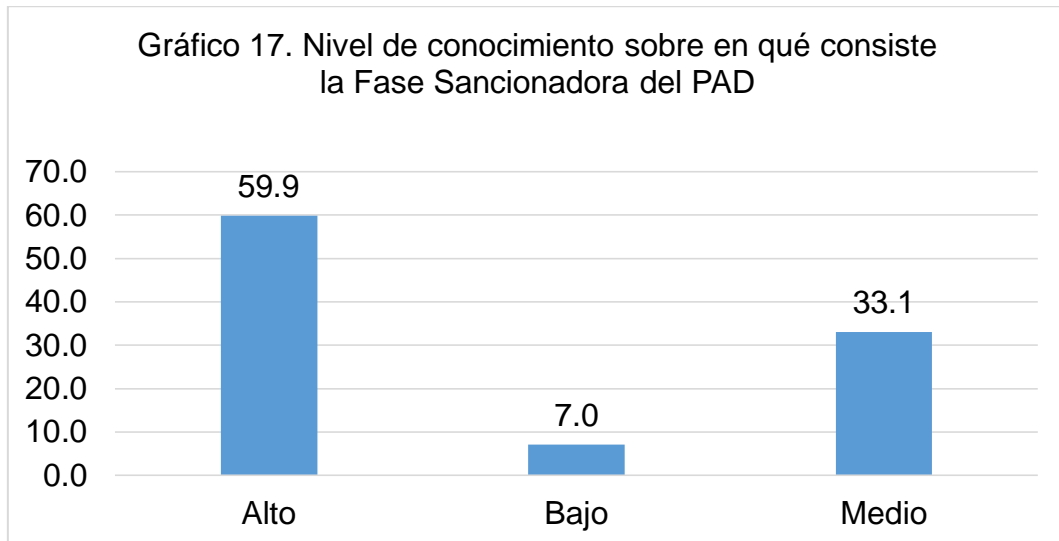


Interpretación: En la gráfica 16, se aprecia el resultado sobre el nivel de conocimiento sobre la presentación de descargo a imputaciones, donde el 58.0% de los encuestados están en el nivel alto, el 36.9% en el nivel medio y el 5.1% en el nivel bajo.

Tabla 17

Nivel de conocimiento sobre en qué consiste la Fase Sancionadora del PAD

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido	Alto	221	59.9	59.9	59.9
	Bajo	26	7.0	7.0	66.9
	Medio	122	33.1	33.1	100.0
	Total	369	100.0	100.0	

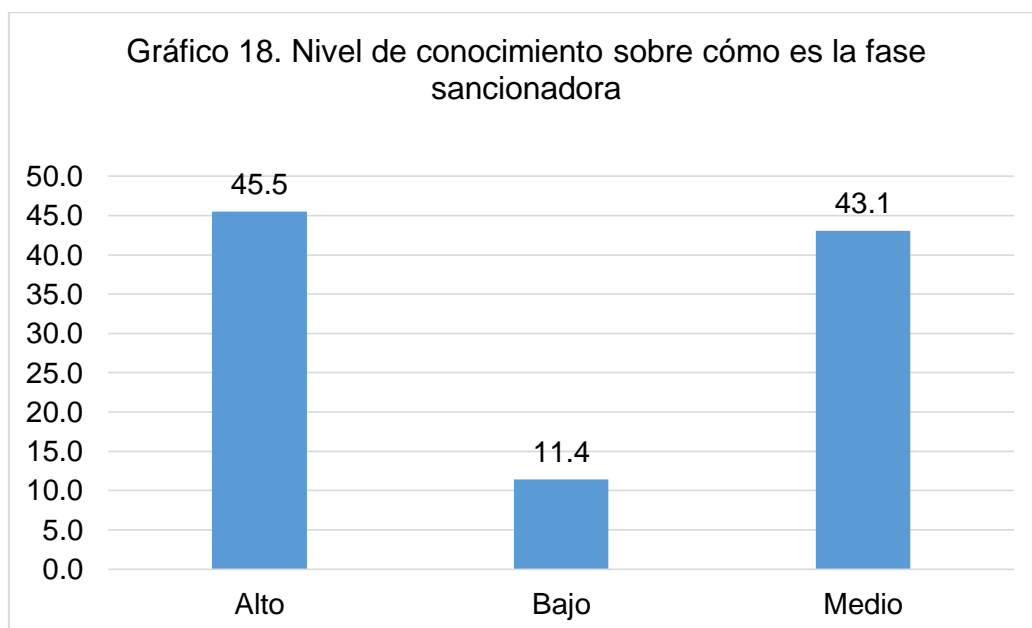


Interpretación: En la gráfica 17, se aprecia el resultado sobre el nivel de conocimiento sobre en qué consiste la Fase Sancionadora del PAD, donde el 59.9% de la muestra está en el nivel alto, el 35.1% en el nivel medio, y el 7.0% en el nivel bajo.

Tabla 18

Nivel de conocimiento sobre cómo es la fase sancionadora

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido	Alto	168	27.1	45.5	45.5
	Bajo	42	11.4	11.4	56.9
	Medio	159	43.1	43.1	100.0
	Total	369	100.0	100.0	

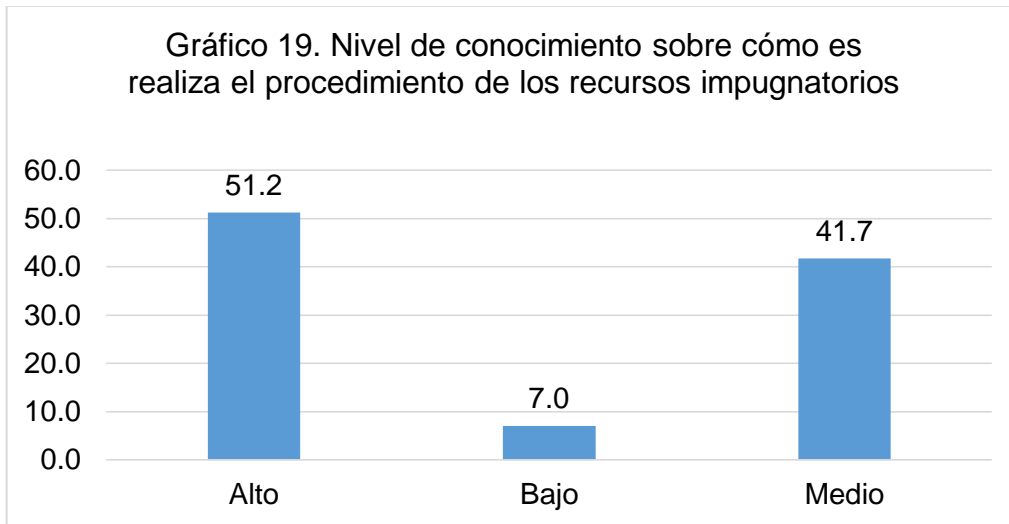


Interpretación: En la gráfica 18, se aprecia el resultado sobre el Nivel de conocimiento sobre cómo es la fase sancionadora, donde el 45.5% de los encuestados está en el nivel alto, el 43.1% en el nivel medio y el 11.4% en el nivel bajo.

Tabla 19

Nivel de conocimiento sobre cómo es realiza el procedimiento de los recursos impugnatorios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido	Alto	189	18.7	51.2	51.2
	Bajo	26	7.0	7.0	58.3
	Medio	154	41.7	41.7	100.0
	Total	369	100.0	100.0	

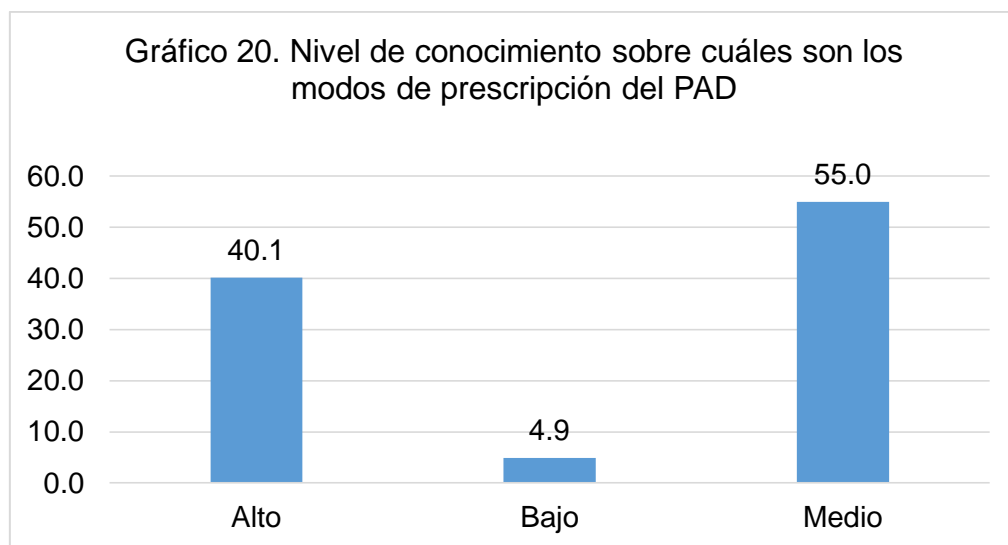


Interpretación: En la gráfica 19, se observa el resultado sobre el nivel de conocimiento sobre cómo es realiza el procedimiento de los recursos impugnatorios, donde el 51.2% está en el nivel alto, el 41.17 en el nivel medio y el 7.0% en el nivel bajo.

Tabla 20

Nivel de conocimiento sobre cuáles son los modos de prescripción del PAD

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido	Alto	148	19.5	40.1	40.1
	Bajo	18	4.9	4.9	45.0
	Medio	203	55.0	55.0	100.0
	Total	369	100.0	100.0	



Interpretación: En la gráfica 20, se observa el resultado sobre el Nivel de conocimiento sobre cuáles son los modos de prescripción del PAD donde el 40.1% está en el nivel alto, el 55.0% en el nivel medio y el 4.9% en el nivel bajo.

6.2. Discusión de Resultados

El objetivo general que planteamos en la investigación se planteó determinar el nivel de conocimiento de los servidores públicos sobre la Ley N° 30057 de procedimiento administrativo disciplinario el cual se aplicó a la muestra de estudio a través de las variables de estudio.

Vamos a centrar la discusión en los aspectos más importantes que se han sacado de los resultados obtenidos.

La muestra de la investigación fue de 369 servidores públicos de la provincia de Ica, donde se midió el nivel de conocimiento obteniéndose los siguientes resultados respectivamente su nivel de conocimiento sobre procesos administrativos disciplinarios para los servidores públicos, el 56.1% de los encuestados están en el nivel medio, en nivel de conocimiento sobre los principios de la potestad sancionadora, donde el 59.9% de la muestra está en un nivel alto, en el nivel de conocimiento sobre el procedimiento administrativo disciplinario el 48.0% de los encuestados están en un nivel medio, en el nivel de conocimiento sobre el procedimiento administrativo disciplinario, donde en el 59.7% su nivel es alto, en el nivel de conocimiento sobre las faltas de carácter disciplinario en los trabajadores del sector público de la provincia de Ica, en el 48.8% está en el nivel alto, en el nivel de conocimiento sobre cuáles son las funciones de la Secretaría Técnica, en el 61.8% en el nivel medio, en el nivel de conocimiento sobre la presentación de descargo a imputaciones, en el 58.0% de los encuestados están en el nivel alto, en el nivel de conocimiento sobre cómo es la fase sancionadora, en el 45.5% de los encuestados está en el nivel alto, el 43.1% en el nivel medio y el 11.4% en el nivel bajo, en el nivel de conocimiento sobre cómo es realiza el procedimiento de los recursos impugnatorios, donde el 51.2% está en el nivel alto, el 41.17 en el nivel medio y el 7.0% en el nivel bajo, en el nivel de conocimiento sobre cuáles son los modos de prescripción del PAD donde el 40.1% está en el nivel alto, el 55.0% en el nivel medio y el 4.9% en el nivel bajo.

Los resultados concuerdan con los obtenidos por Aguilar Bahena, V (2019) donde concluye que las propuestas realizadas darán un giro importante al interior de la administración pública aportando nuevos instrumentos en favor de la sociedad, y así no permitir que la impunidad no mantenga como una

constante en México y un arma que ayudará que dé a pocos los servidores públicos empiecen a observar las limitaciones en sus labores y esta se enfoque en la rectitud exigida por la ley exija y de no ser así que esta misma ley los sancione.

Así mismo Rojas Meza, E. (2019), en su investigación concluye que se demuestra con la prueba Rho de Spearman $=.395$, que hay una baja correlación de la gestión administrativa con el régimen disciplinario, con un $p=0.005$, no se acepta la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis alterna, concluyéndose que la gestión administrativa si está relacionada con el régimen disciplinario en Pro transporte de Lima, 2019.

CONCLUSIONES

1. Del análisis de los resultados concluimos que el nivel de conocimiento de los servidores públicos sobre la Ley N° 30057 de procedimiento administrativo disciplinario, en las instituciones públicas de la provincia de Ica, se encuentra en el nivel medio con un 56.1% de los encuestados.
2. De los resultados obtenidos concluimos que el nivel de conocimiento de los principios de la libertad sancionadora para los servidores públicos en Ley N° 30057 de procedimiento administrativo disciplinario, en las instituciones públicas de la provincia de Ica, se encuentran en un nivel alto con un 59.9%.
3. A la luz de los resultados concluimos que el nivel conocimiento de los tipos de responsabilidad administrativa para los servidores públicos en la Ley N° 30057 de procedimiento administrativo disciplinario, en las instituciones públicas de la provincia de Ica, se encuentran en un nivel alto con el 50.15%.
4. De los resultados obtenidos concluimos que el nivel conocimiento de las fases del procedimiento administrativo disciplinario para los servidores públicos en la Ley N° 30057, influye significativamente en las instituciones públicas de la provincia de Ica, encontrándose en un nivel medio con un 47.7%.

RECOMENDACIONES

1. Concientizar a los servidores públicos de la importancia de cumplir a cabalidad sus funciones para evitar posibles sanciones institucionales.
2. Informar a los servidores públicos sobre la política de premiación que establece la Ley 30057 así como de las sanciones que establece la misma, pero se debe incidir que la ley se entienda como motivación para el servidor público.
3. Tener mucha precaución sobre la interpretación de la Ley 30057, toda vez que una mala interpretación de esta puede causar problemas en el desempeño laboral y en el clima organizacional de la Institución.
4. Las instituciones del sector público deben de realizar cursos de capacitación sobre el procedimiento administrativo disciplinario, en las instituciones públicas – Ley 30057, por intermedio de la Oficina de Recursos Humanos para seguir manteniendo actualizado al personal sobre el sistema de proceso disciplinario, como actualizar su RIT, especificar sus sanciones leves.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Aguilar Bahena, V (2019). "Mecanismos procesales y de control para el combate a la corrupción en la administración pública de México". Universidad Autónoma del Estado de Morelos
- Bautista, O. (2001). La ética en los servidores públicos, México, UPM.
- Canales Cerón, Manuel Metodologías de investigación social [texto impreso] / Manuel Canales Cerón. 1ª ed. Santiago: Lom Ediciones, 2006. 408 p
- Castro Miranda, J. (2018). "Gestión de los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Ley 30057 Ley del Servicio Civil – Hospital Vitarte". Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Chiavenato. I. ((2007). Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones. McGraw-Hill. Octava Edición.
- D. L. N° 1367, Ley que amplía los alcances de los Decretos Legislativos N° 1243 y N° 1295.
- Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 040-2014- Reglamento General de la Ley del Servicio Civil. General, aprobado por D. S. N° 006-2017-JUS.
- Diario Oficial el Peruano (2020) Normas Legales. Resolución de Sala Plena N° 010-2020-SERVIR/TSC.
- Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley N° 30057.
- Escuela Nacional de Administración Pública (2019). Autoridad Nacional del servicio civil - SERVIR, cursos de capacitación por la autora del presente proyecto. Lima, Peru
- Henao y Arango. (2006) La gestión del conocimiento y las políticas públicas. Lima, Peru.
- Hernández Sampier R.i; Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio. Metodología de la Investigación. McGraw-Hill Interamericana. México, D. F. p. 209 -210.
- Ley 29988 Ley que establece Medidas Extraordinarias para el personal Docente y Administrativo de instituciones educativas Públicas y Privadas.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.

- Machaca Maquera, W. (2019). "El proceso administrativo disciplinario y la vulneración de los principios constitucionales en la UGEL Tacna, años 2016-2017". Universidad Privada de Tacna. Perú
- Ramírez-Torrado, M.; Aníbal-Bendek, H. (2015). "Sanción Administrativa en Colombia". Pontificia Universidad Javeriana Colombia
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, aprueba Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen
- Rica E. Gestión del conocimiento: caminando hacia las organizaciones inteligentes. Disponible en: <http://www.sedic.es/jorn-fr.htm> [Consultado: 15 de junio del 2005].
- Rivera Naucar, G. (2018). "Procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño de la secretaria técnica y funcionarios competentes de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, 2018". Universidad Cesar Vallejo. Piura, Perú.
- Rojas Meza, E. (2019). "Gestión administrativa y régimen disciplinario en Protransporte de Lima, 2019. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Serrano Sánchez, J. (2016). "El control interno de la Administración Pública: ¿elemento de estancamiento o de desarrollo organizacional?" Instituto nacional de Administración Pública. Toluca, México.
- SERVIR. (2020) Todo lo que debes saber sobre la Ley del Servicio Civil. Ley 30057, Ley del Procedimiento Administrativo Disciplinario.
- TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo.

ANEXOS

ANEXO 1: FORMATO DE LA ENCUESTA

UNIVERSIDA NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA” DE ICA

ESCUELA DE POSGRADO

La presente encuesta tiene como objetivo recabar información para el desarrollo de la tesis titulada “NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LOS SERVIDORES PUBLICOS SOBRE LA LEY N° 30057 DE PROCEDIMIENTO ADMINSITRATIVO DISCIPLINARIO, EN LAS INSITUCIONES PUBLICAS DE LA PROVINCIA DE ICA, 2020”, por lo cual le solicitamos su colaboración.

Marque con una (X) la respuesta que considere la correcta:

Gracias por su participación:

N°	Pregunta	respuesta		
		1 (Bajo)	2 (Medio)	3 (Alto)
1	¿Cuál es su nivel conocimiento sobre procesos administrativos disciplinarios para los servidores públicos?			
2	¿Cuál es su nivel conocimiento sobre las bases normativas?			
3	¿Cuál es su nivel conocimiento sobre los principios de la potestad sancionadora?			
4	¿Cuál es su nivel conocimiento sobre los tipos de responsabilidad?			
5	¿Cuál es su nivel conocimiento sobre el procedimiento administrativo disciplinario?			
6	¿Cuál es su nivel conocimiento sobre el procedimiento sancionador?			
7	¿Cuál es su nivel conocimiento sobre las faltas de carácter disciplinario?			

N°	Pregunta	respuesta		
		1 (Bajo)	2 (Medio)	3 (Alto)
8	¿Cuál es su nivel conocimiento sobre la determinación de la sanción a las faltas?			
9	¿Cuál es su nivel conocimiento sobre quiénes son las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario?			
10	¿Cuál es su nivel conocimiento sobre quienes son las autoridades del procedimiento administrativo en primera instancia?			
11	¿Cuál es su nivel conocimiento sobre quienes son las autoridades del procedimiento administrativo en segunda instancia?			
12	¿Cuál es su nivel conocimiento sobre qué es la Secretaría Técnica del PAD?			
13	¿Cuál es su nivel conocimiento sobre cuáles son las funciones de la Secretaría Técnica?			
14	¿Cuál es su nivel conocimiento sobre cuáles son las fases del PAD?			
15	¿Cuál es su nivel conocimiento sobre la etapa de precalificación e investigación previa?			
16	¿Cuál es su nivel conocimiento sobre la presentación de descargo a imputaciones?			
17	¿Cuál es su nivel conocimiento sobre en qué consiste la Fase Sancionadora del PAD?			
18	¿Cuál es su nivel conocimiento sobre cómo es la fase sancionadora?			
19	¿Cuál es su nivel conocimiento sobre cómo es realiza el procedimiento de los recursos impugnatorios?			
20	¿Cuál es su nivel conocimiento sobre cuáles son los modos de prescripción del PAD?			

ANEXO 2 MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivo	Hipótesis	VARIABLES	Metodología
<p>Problema General P.G. ¿De qué manera el nivel de conocimiento de los servidores públicos sobre la ley 30057, Ley de Procedimiento Administrativo Disciplinario contribuye en minimizar las sanciones administrativas disciplinarias, en las instituciones públicas de la provincia de Ica, 2020?</p> <p>Problemas Específicos P.E:1 ¿Cuál es el nivel conocimiento de los principios de la libertad sancionadora para los servidores públicos en Ley N° 30057 de procedimiento administrativo disciplinario, en las instituciones públicas de la provincia de Ica, 2020? P.E:2 ¿Cuál es el nivel conocimiento de los tipos de responsabilidad administrativa para los servidores públicos en la Ley N° 30057 de procedimiento administrativo disciplinario, en las instituciones públicas de la provincia de Ica, 2020? P.E:3 ¿Cuál es el nivel conocimiento de las fases del procedimiento administrativo disciplinario para los servidores públicos en la Ley N° 30057, en las instituciones públicas de la provincia de Ica, 2020?</p>	<p>Objetivo General O.G, Determinar el nivel de conocimiento de los servidores públicos sobre la Ley N° 30057 de procedimiento administrativo disciplinario, en las instituciones públicas de la provincia de Ica, 2020</p> <p>Objetivo Específico: O.E:1, Determinar el nivel de conocimiento de los principios de la libertad sancionadora para los servidores públicos en Ley N° 30057 de procedimiento administrativo disciplinario, en las instituciones públicas de la provincia de Ica, 2020 O.E:2. Establecer el nivel conocimiento de los tipos de responsabilidad administrativa para los servidores públicos en la Ley N° 30057 de procedimiento administrativo disciplinario, en las instituciones públicas de la provincia de Ica, 2020 O.E:3 Evaluar el nivel de conocimiento de las fases del procedimiento administrativo disciplinario para los servidores públicos en la Ley N° 30057, influye significativamente en las instituciones públicas de la provincia de Ica, 2020</p>	<p>Hipótesis General H.G. El nivel de conocimiento de los servidores públicos sobre la Ley N° 30057 de procedimiento administrativo disciplinario, influye significativamente en las instituciones públicas de la provincia de Ica, 2020</p> <p>Hipótesis Específicos H.E:1 El nivel de conocimiento de los principios de la libertad sancionadora para los servidores públicos en Ley N° 30057 de procedimiento administrativo disciplinario, influye significativamente en las instituciones públicas de la provincia de Ica, 2020 H.E:2. El nivel conocimiento de los tipos de responsabilidad administrativa para los servidores públicos en la Ley N° 30057 de procedimiento administrativo disciplinario, influye significativamente en las instituciones públicas de la provincia de Ica, 2020 H.E:3 El nivel conocimiento de las fases del procedimiento administrativo disciplinario para los servidores públicos en la Ley N° 30057, influye significativamente en las instituciones públicas de la provincia de Ica, 2020</p>	<p>Variable Independiente Ley N° 30057 Dimensión: Procedimientos administrativos</p> <p>Variable Dependiente Nivel de conocimiento Servidor publico Dimensión: Capacidad Integrantes de las instituciones publicas</p>	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Explicativo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Muestra: 369 unidades muestrales</p> <p>Técnicas e Instrumentos: Técnica: Encuesta y cuestionario</p> <p>Instrumento: Encuesta y ficha de entrevista</p>