



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Análisis de las faltas disciplinarias de la Ley n.º 30057 y su influencia
en el principio de seguridad jurídica en los gobierno locales, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Lagos Siura, Delvis Ivan (ORCID: 0000-0002-8375-8647)

ASESOR:

Dr. Sanchez Diaz, Sebastian (ORCID: 0000-0002-0099-7694)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA:

Dedico el presente trabajo a mi querida familia por su apoyo en todo tiempo.

AGRADECIMIENTO:

Quiero empezar por agradecer a nuestro padre celestial y a mi querida familia por su apoyo en todo tiempo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
ii. MARCO TEÓRICO	8
III. METODOLOGÍA	31
3.1 Tipo y diseño de investigación:	31
3.1.1 Tipo de Investigación:	31
3.1.2 Diseño de la investigación	31
3.2. Operacionalización de variables	32
3.2.1 Variable Faltas Disciplinaria	32
a. Definición Conceptual	32
b. Definición Operacional	33
3.2.2 Variable Independiente Seguridad Jurídica	33
a. Definición Conceptual	33
b. Definición Operacional	34
3.3 Población, Muestra y Muestreo	34
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	34
3.5 Procedimientos:	34
3.6 Método de análisis de datos:	35
3.7 Aspectos éticos:	35

IV. RESULTADOS	39
4.1.1 Tablas Cruzadas	43
4.2 Análisis inferencial.....	44
V. DISCUSIÓN	45
VI. CONCLUSIONES	47
VII. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS	49
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

- Tabla 1: Tabla de Frecuencias de la Variable Faltas Disciplinarias.
- Tabla 2: Tabla de Frecuencias de la dimensión conducta funcional/ servidor público.
- Tabla 3: Tabla de Frecuencias de la dimensión grave imputación.
- Tabla 4: Tabla de Frecuencias de la dimensión debido proceso.
- Tabla 5: Tabla de Frecuencias de la variable seguridad jurídica.
- Tabla 6: Tabla de Frecuencias de la dimensión principio de legalidad.
- Tabla 7: Tabla de Frecuencias de la dimensión exceso de poder.
- Tabla 8: Tabla de Frecuencias de la dimensión interpretación normativa.
- Tabla 9: Tabla cruzada de entre las Faltas Disciplinarias y la Seguridad Jurídica.
- Tabla 10: Tabla cruzada entre la grave imputación y el debido proceso.
- Tabla 11: Tabla cruzada entre el exceso de poder y la seguridad jurídica.
- Tabla 12: Tabla cruzada entre la seguridad jurídica y la interpretación normativa.
- Tabla 13: Tabla cruzada entre la seguridad jurídica y el principio de legalidad.
- Tabla 14: Correlación entre Faltas disciplinarias y seguridad Jurídica.
- Tabla 15: Correlación entre Grave imputación y Debido Proceso.
- Tabla 16: Correlación entre Exceso de poder y la seguridad jurídica.
- Tabla 17: Correlación entre la Seguridad jurídica y la interpretación normativa.
- Tabla 18: Correlación entre la seguridad jurídica y el principio de legalidad.

RESUMEN

Los servidores sujetos a los regímenes laborales de los decretos legislativos 276, 728 y 1057, y de la Ley 30057, pueden ser sancionados con amonestación, suspensión desde un día hasta doce meses, y/o destitución con inhabilitación para el ejercicio de la función pública por cinco años; cuando cometan faltas de la Ley 30057 o transgredan principios, deberes o prohibiciones de la Ley 27815. El objetivo de la presente incide en determinar si las faltas disciplinarias aplicables tienen un nivel de cognoscibilidad adecuado, que genere certeza en el servidor, de modo tal que se garantice la seguridad jurídica.

Como metodología, se ha encuestado a cincuenta servidores de gobiernos locales. Como resultados, el 100% considera que la redacción de las faltas por transgresión a la Ley 27815 es regularmente precisa; el 52% considera que la redacción de las faltas de la Ley 30057 es regularmente imprecisa, y el 48% considera que es suficientemente precisa.

En tal sentido, se concluye que existe relación entre el nivel de precisión de redacción de las faltas disciplinarias y la seguridad jurídica, asimismo, que la imputación por transgresión a la Ley 27815, es insuficiente; mientras que por las faltas de la Ley 30057, es relativamente suficiente.

Palabras clave: Faltas disciplinarias, seguridad jurídica, principio de tipicidad, Ley 30057

ABSTRACT

The workers of legislative decrees 276, 728 and 1057, and Law 30057, may be punished with reprimand, suspension from one day to twelve months, and / or dismissal with disqualification from the public exercise for five years, when they commit offenses under Law 30057 or violate principles, duties or prohibitions of Law 27815.

The objective of this document is to determine if the applicable disciplinary offenses have an adequate level of knowability, which generates certainty on the workers, in such a way that legal certainty is guaranteed.

As a methodology, fifty local government officials have been surveyed. As a result, 100% consider that the wording of the offenses for transgression of Law 27815 is regularly accurate; 52% consider that the wording of the offenses of Law 30057 is regularly imprecise, and 48% consider that it is sufficiently precise.

In this sense, it is concluded that there is a relationship between the level of precision in the drafting of disciplinary offenses and legal certainty, likewise, that the accusation for transgression of Law 27815 is insufficient; while for the faults of Law 30057, it is relatively sufficient.

Keywords: Disciplinary offenses, legal certainty, typicity, Law 30057

I. INTRODUCCIÓN

La publicación de la Ley n.º 30057, entro en vigencia el nuevo dispositivo disciplinario para todos los servidores que presten servicios al Estado, ello fue consecuente con la necesidad de implementar un solo régimen laboral, el cual beneficie y dote de profesionales capacitados y con experiencia en prestación de servicios en el sector público, priorizando la meritocracia de los servidores públicos, (Goyburu, 2020).

Sin embargo, la Ley n.º 30057, se está implementando de manera progresiva, ello no fue consecuente con lo dispuesto en el marco legal en mención, ya que se previa que desde la publicación del reglamento de dicho dispositivo legal, sería de aplicación inmediata para todas las entidades del Estado, lo cual permitiría contratar servidores capacitados y experimentados en el servicio a la administración pública, pero, factores presupuestarios jugaron en contra de la buena intención del legislador de dotar de una normativa, que permita unificar los regímenes laborales del Estado, y se pueda tener un solo criterio al momento de sancionar a los infractores, es por ello que solo se implementó el capítulo enfocado a faltas disciplinarias de los servidores públicos, teniendo en consideración a los colaboradores bajo los alcances de los Regímenes Laborales N.º 1057, 276 y 728. (Tribunal del Servicio Civil, 2021)

La facultad disciplinaria es la potestad que tiene el Estado para ejecutar el ius puniendi, a través de mecanismos legales que permitan sancionar las infracción; para ello, cuenta con un abanico de faltas descritas en las normas legales, los cuales se subsumen en las acciones de los colaboradores y de los particulares que ejercen y ejecutan acciones en las entidades del Estado, ello permitirá que los servidores tengan un comportamiento adecuado en el servicio de la ciudadanía lo cual dotara de una buena imagen a la administración pública. (Francisco Ovalles, 2015)

A nivel internacional, Ovalles (2015) indicó que existe dificultad en el derecho disciplinario colombiano concerniente a la calificación de las faltas disciplinarias, ya que dicha facultad está reservada para la autoridad administrativa, sin admitir

prueba en contrario, lo cual vulneraría el debido procedimiento, ya que todo infractor inmerso en falta administrativa, tiene el derecho a la contradicción de la imputación a través de medios de prueba que desvirtúen la calificación realizada por la autoridad instructora, dicha inobservancia vulneraría la seguridad jurídica del sistema constitucional y consecuente vulneraciones debí procedimiento. (Francisco Ovalles, 2015)

Se debe tener en cuenta que las faltas que regula la norma positiva está debidamente fundamentada con las acciones contrarias al adecuado comportamiento de los colaboradores públicos, es por ello que las sanciones que se imponen a los infractores deben realizarse acorde a la gradualidad de la falta, es decir primero se debe imponer medidas de preventivas, los cuales permitirá corregir las conductas, sin afectar en gran magnitud al infractor, la reincidencia en la infracción, conllevará a la imposición de una sanción que afecte al servidor en su legajo, de continuar con la infracción se impondrán sanciones que afecten al servidor infractor, como descuentos o suspensiones, ya como último recurso de continuar con la infracción se destituirá al servidor. (Francisco Ovalles, 2015)

Debe entenderse que las sanciones protegen o tutelan un bien jurídico protegido, debiendo tener en cuenta que las conductas contrarias al correcto comportamiento establecido en el CEFP, es susceptible de imputación penal o administrativa. La cautela de los bienes jurídicos legitima la intervención del Derecho penal y administrativo; en el ámbito administrativo se cautela el correcto uso de los servicios públicos, ello desencadena una cantidad de obligaciones que debe cumplir cada servidor público con el fin priorizar el correcto funcionamiento de las entidades del Estado, (Documet, 2017).

Las sanciones, suelen ser las más adecuadas, sin embargo no se toma en cuenta la afectación psicológica o laboral que al infractor le ocasionará o en qué medida le afectará la sanción a imponer, ya que en muchos casos los servidores al estar inmersos en falta administrativa disciplinaria es por propia irregularidad de las autoridades, ya que no priorizan el poner en conocimiento las infracciones existentes; ello se puede evidenciar en la gran cantidad de infractores, por acciones mínimas; entonces, si es omisión del Estado a través de los funcionarios en poner conocimiento las obligaciones de cada servidor, podríamos advertir que los

funcionarios son quienes realmente cometen las faltas administrativas o el jefe de recursos humanos, ya que no capacita a su personal a cargo o no realizan charlas de prevención, entonces es factible imponer una sanción por propia omisión de la autoridad a cargo de conducir una entidad, ya que las entidades son quienes generan y tipifican las normas internas y la sanción a imponer, se puede decir que es arbitrario un sanción, si previamente no se previno un actuar irregular a través de un capacitación (Toledo R. F., 2015)

El ejercicio del poder disciplinario constituye una auto protección por parte del Estado, ya que desde antes que comienza el vínculo laboral, el Estado conoce y sabe de las irregularidades que existen en la Administración Pública, es por ello que prevé un catálogo de faltas, precisamente porque el Estado sabe y conoce lo vulnerable que es su sistema, pero en vez de prevenir, se centra en sancionar irregularidades que las Entidades saben y conocen que puede suceder, es decir antes de la comisión de una falta o infracción, la administración pública, ya conoce de una situación contraria a Ley, ya que están contempladas en las obligaciones y prohibiciones, cuya trasgresión constituye infracción laboral. (Toledo R. F., 2015)

La decisión de imponer una sanción al servidor infractor, se ha reservado exclusivamente para la administración pública a través de las autoridades competentes, quienes serán las llamadas a ejercer la facultad disciplinaria a nombre del Estado, el empleador será el llamado a efectuar la potestad disciplinaria, no pudiendo negarse de dicha prerrogativa, toda vez que su inacción constituiría infracción susceptible de sanción por omisión, es por ello que la inacción constituye falta disciplinaria, ya que al momento de asumir un cargo, no solo se desempeña en función al cargo, sino también en función a las obligaciones, lo cual conlleva a imponer sanciones, los cuales deberían ser de manera igual para todos los servidores, sin embargo al existir desigualdad entre los mismos servidores, se corre el riesgo que se brinde tratos y sanciones distintas a lo que realmente corresponde. (Toledo R. F., 2015)

El Procedimiento Disciplinario radica en el deseo de una organización de dirigir a sus a empleados hacia estándares aceptables de comportamiento. La disciplina es indispensable en el control de la gestión pública. Ayuda a dirigir de manera armoniosa una institución, corrigiendo el comportamiento incorrecto de los

servidores, con ello evitando futuras irregularidades dentro de las entidades del Estado; es por ello, qué es vital tener en cuenta la obligación y prohibiciones de cada Entidad, ya que su inobservancia, conllevará a estar inmersos en infracciones administrativas a las propias autoridades del procedimiento disciplinario. (Ugo Chuks Okolie, 2019)

Por otro lado; a nivel nacional, el Perú no es ajeno a la dificultad del derecho administrativo disciplinario en la calificación de las faltas disciplinarias, toda vez que existe la Ley n° 30057, a través del cual prevé sancionar imponiendo distintas sanciones desde la más leve hasta la más grave, por trasgresiones establecidas en la Ley n.° 30057, sin embargo la falta, establecida como: q) Las demás que señala la Ley, deriva a otras leyes que también contemplan faltas, tales como la Ley n° 27444, y la Ley n° 27815, ello deja abierta la posibilidad que el órgano competente no realice una adecuada investigación para que pueda imputar una falta acorde al principio de legalidad, el cual iría contra el principio de seguridad jurídica, ya que no existiría certeza en la imputación de cargos, en tal sentido la OCDE (2017), indicó que el proceso sancionador como política de Estado es un avance en la recuperación de confianza de los ciudadanos, ya que los servidores inmersos en falta administrativa disciplinaria y sancionados en su debida oportunidad, incentivará a que los ciudadanos presenten denuncias y se quejen de un mal servicio de la administración pública, ello permitirá a largo plazo mejorar el servicio público y tener de aliado a los administrados.. (Carrera, 2017)

En los gobiernos locales, existe dificultad para comprender la imputación que se realiza a los servidores públicos; toda vez, qué pese a existir faltas descritas en la Ley n.° 30057 y su Reglamentó, la Ley precitada prevé que las sanciones de amonestación escrita, no serán a través del procedimiento regulado en la Ley n.° 30057, sino será a través de la normativa interna de cada Entidad, a su vez; la Ley n° 27815 y La Ley n° 27444, se utilizará de manera supletoria, sin embargo la existencia de varias leyes conlleva a una incorrecta imputación y aplicación de la Ley, lo cual generaría distorsión en su aplicación y como consecuencia, serían declaradas nulas por la autoridad competente en un procedimiento recursivo. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2018)

Para generar confianza al momento de sancionar a los servidores infractores, es vital que las autoridades del Procedimiento sancionador, respeten el debido procedimiento y todas las garantías que deriven de ello, en consecuencia se deberá respetar la seguridad jurídica previamente a imponer una sanción, ya que la inobservancia de las garantías constitucionales generará desconfianza en los administrados, quienes no asumirán como sanción su infracción y lo considerarán como persecución por empatía o por alguna acción que realizaron, ocasionando un conflicto entre empleador y administrado, ya que ninguno dará su brazo a torcer o tomar en cuenta que la infracción cometida es susceptible de falta disciplinaria, es por ello que antes, durante y después de la imputación de una falta disciplinaria, el actor de la infracción debe estar consciente que su acción u omisión generará infracción susceptible de infracción disciplinaria. (Jorge Sarmiento, 2018)

Contrario a la seguridad jurídica, existe y predomina en una sociedad inmoral o amoral, el irrespeto y manipulación de la normativa priorizando la imposición de sanciones, pese a tener pocos elementos objetivos o en su defecto archivando los procedimientos con elementos objetivos por ser los infractores allegados al órgano instructor y sancionador, con dichas acciones predomina la impunidad en las infracciones, en consecuencia existe un problema realmente grave, ya que las autoridades manipularían la Ley, para imponer o archivar procedimientos disciplinarios acorde a sus convicciones personales, dichas acciones sin duda vulneran el derecho de defensa y consecuente seguridad jurídica, vulnerando con ello la dignidad de todo servidor y su igualdad ante el Estado,(Jorge Sarmiento 2018).

(González, 2019) indicó que la seguridad jurídica, es traducida como un principio y respeto constitucional, como norma suprema, ello acorde con la Declaración universal de Derechos Humanos, lo cual permite que todos los infractores sean respetados hasta que realmente, se les haya probado la infracción, para ello, se tiene que desvanecer la presunción de inocencia con medios probatorios objetivos que permitan dilucidar la infracción y consecuente sanción, para ello, no solo se debe tener en cuenta la normativa interna existente, también se debe considerar la normativa internacional, ya que el Perú al ser parte de organismos internacionales, debe adoptar su normativa interna a parámetros establecidos por organismos internacionales, los cuales priorice y respeten los derechos humanos

En tal sentido, a través de este trabajo de investigación se busca advertir la existencia de carencias en la tipificación legislativa de las faltas disciplinarias de la Ley n.º 30057, que merman la predictibilidad de las imputaciones y generan inseguridad jurídica en la aplicación de las sanciones; por ello, se presenta el siguiente trabajo de investigación titulado: Análisis de las faltas disciplinarias de la Ley 30057 y su influencia en el principio de seguridad jurídica en los gobiernos locales, 2021.

En consecuencia, se formulan los siguientes problemas de investigación: como problema general ¿De qué manera se relaciona la redacción precisa de las faltas disciplinarias con la seguridad jurídica en los servidores públicos de gobiernos locales, 2021? Ahora bien, en mérito a la determinación de la seguridad jurídica sobre la redacción de las faltas disciplinarias de la Ley 30057, como por transgresión a la Ley 27815, se tiene como problemas específicos, los siguientes: (a) ¿Cuál es el nivel de cognoscibilidad de las faltas disciplinarias de la Ley 30057 aplicables en los servidores públicos de gobiernos locales, 2021? (b) ¿Cuál es el nivel de cognoscibilidad de las faltas disciplinarias de la Ley 27815 aplicables en los servidores públicos de gobiernos locales, 2021?

Justificación de Teórica: El presente estudio se realiza comparando las respuestas de los servidores que prestan servicios en las STPAD de los gobiernos locales, el cual permitirá obtener resultados concernientes a la apreciación de cada servidor y de qué manera las faltas disciplinarias se relacionan con la seguridad jurídica en la imputación de faltas.

Justificación de Práctica: Mediante el desarrollo del presente trabajo, se busca verificar el nivel de precisión y redacción de las faltas disciplinarias y su consecuencia al momento de imponer sanciones a los servidores infractores.

Justificación de Metodológica: La presente investigación se realizará a través de un enfoque cuantitativo, a través de encuestas a los servidores de la STPAD de gobiernos locales, lo cual permitirá conocer la relación existente entre el nivel de redacción de las faltas disciplinarias y la seguridad jurídica en los servidores civiles de los gobiernos locales.

La presente investigación tiene los siguientes objetivos: Como general: Determinar qué relación existe entre la redacción de las faltas disciplinarias con la seguridad jurídica en los colaboradores públicos del gobierno local, consecuente con ello en merito a la redacción y precisión de las faltas disciplinarias de la Ley n.º 30057, como por trasgresión a la Ley n.º 27815, se tiene como objetivos específicos: a) Determinar el nivel de cognoscibilidad de las faltas disciplinarias de la Ley N.º 30057 aplicables en los servidores públicos del gobierno local, (b) Determinar el nivel de cognoscibilidad de las faltas disciplinarias de la Ley n.º 27815 aplicables en los servidores públicos de gobierno local.

En consecuencia, las hipótesis son las siguientes: como hipótesis general se plantea: Existe relación entre el nivel de precisión en la redacción de las faltas disciplinarias y la seguridad jurídica en los servidores civiles de los gobiernos locales, 2021. Ahora bien, en mérito a la determinación de la seguridad jurídica sobre la redacción de las faltas disciplinarias de la Ley 30057, como por transgresión a la Ley 27815, como hipótesis específicas se tiene: (a) El nivel de cognoscibilidad de las faltas disciplinarias de la Ley 30057 aplicables a los servidores públicos de gobiernos locales es regular, 2021, (b) El nivel de cognoscibilidad de las faltas disciplinarias de la Ley 27815 aplicables a los servidores públicos de gobiernos locales es bajo.

ii. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional, Chávez (2018) tuvo como objetivo, analizar las faltas disciplinarias incurridas por el personal del hospital de puerto Maldonado, Como metodología, se utilizó la población conformada por servidores del hospital santa rosa, concluyendo: Que la utilización del procedimiento administrativo disciplinario, no se utiliza de manera imparcial para todos los servidores, por el contrario suele ser una herramienta de amedrentamiento contra los servidores que no son allegados a la Gestión.

Sin embargo la percepción no es del todo mala, ya que en las tablas n.º 9, 10,11 y los gráficos n.º 2,3 y 4, se observan porcentajes superiores al 50° en tal sentido, si se descarta las persecuciones, se podría decir que a veces se aplican de manera correcta las imputaciones a través de los procedimientos disciplinarios.

(Francisco Ovalles, 2015) Indicó: las faltas disciplinarias graves o leves son consecuencia de acciones de los servidores, los cuales tendrán como obligación una tipificación legal, ya que de no respetar el principio de legalidad, se iría en contra de los estándares del Derecho y en específico contra el debido procedimiento, lo cual garantizará una adecuada imputación y defensa de los infractores, priorizando la seguridad jurídica de los servidores infractores dentro del procedimiento disciplinario, se debe tener en cuenta que la garantía del procedimiento sancionador es el respeto irrestricto a la Ley.

De acuerdo con Montero citado por (Francisco Ovalles, 2015) el derecho disciplinario es la exhibición del poder del Estado, castigando y sancionando las conductas contrarias a la legalidad, toda vez que la administración pública cuenta con obligación inherente a cada servidor público, debe tenerse en cuenta que las funciones y obligaciones de cada servidor público al servicio del Estado, se encuentran establecidas en normas internas, con el único objetivo de cumplir las metas establecidas por cada Entidad del Estado

La protección y el objetivo tutelado por las entidades del estado en específico por el marco disciplinario, es el correcto funcionamiento de la administración

pública y el respeto a los estándares establecidos por cada Entidad, se debe tener en cuenta que la administración pública cuenta con plazos cortos en atención a los requerimientos que realizan los administrados, o en el cumplimiento de la Ley, dichas acciones se encuentran establecidas en normas internas o en los contratos de cada servidor, en caso de incumplimiento de dichos dispositivos, el estado activa su facultad sancionadora, a través del procedimiento disciplinario; sumergiendo a los infractores en un procedimiento sancionador, dotando de las garantías legales que prevé la seguridad jurídica, como el derecho de defensa de los administrados y ser representado por un abogado con el acceso al expediente administrativo, dentro de los límites que prevé la Ley. (Francisco Ovalles, 2015)

En tal sentido, la facultad sancionadora se efectiviza con la imposición de sanciones, lo cual busca sancionar a los infractores, ello debe ser consecuente con el respeto a los principios que rigen el procedimiento administrativo disciplinario, el cual sanciona a todos servidores inmersos en infracción, debe tenerse en cuenta que las conductas contrarias a la legalidad no solo conlleva a una responsabilidad disciplinaria el cual es a nivel administrativo, pero en el ámbito del control institucional, también existe una responsabilidad funcional que también es a nivel administrativo, para ello se debe analizar de manera adecuada la imposición de sanción porque al no existir parámetros mínimos o máximos en ambas responsabilidades, puede colisionar con la presunción de inocencia. (Lozano, 2018)

Goyburu (2020) indicó que las infracciones dispuestas en el régimen de la Ley n.º 30057 para su correcta imputación, se complementa con pronunciamientos del TSC, acorde a las infracciones cometidas:

a) La trasgresión a las disposiciones establecidas en la presente Ley

Entendida como una sanción por trasgresiones a la Ley n.º 30057, sin embargo dicho dispositivo no está vigente en su totalidad, ya que al emitirse la Ley del Servicio Civil, se previó ciertas obligaciones y omisiones dentro del régimen servir, lo cual se implementaría de manera transitoria

en la entidades del Estado, acorde al presupuesto de cada Entidad, es decir mientras no se implemente el régimen laboral de la Ley n.º 30057, dicho dispositivo legal no será trasgredido por los servidores públicos, toda vez que de aplicarse dicho dispositivo legal como una infracción, se estaría vulnerando el principio de tipicidad y consecuente legalidad, lo cual vulneraría el procedimiento disciplinario, que de seguro sería anulado a través de un procedimiento recursivo. (Tribunal del Servicio Civil, 2019).

b) Incumplir de manera reiteras las ordenes de su superior

Dicho infracción es trasgredida por la desobediencia o alteración en las acciones realizadas por los servidores subordinados al Estado, como único empleador, se debe tener en cuenta que los servidores públicos al ingresar al Estado, ya sea por concurso público o por contratación directa, se sumergen a las indicaciones que realicen los jefes inmediatos, con el único fin de cumplir las metas de la Entidad, pero dicha falta no es trasgredida con una sola desobediencia, se trasgrede con el incumplimiento de las ordenes de su superior de manera reiterativa, es decir se trasgrede con la segunda desobediencia de dichas órdenes.

Al respecto, la configuración de la falta disciplinaria se dará, al incumplir dos no más veces las ordenes de sus jefe inmediato, para la acreditación de tales desobediencias es necesario contar con medios probatorios idóneos y objetivos, los cuales produzcan certeza a la imposición de faltas disciplinarias, por lo cual es recomendable que la autoridad competente, para acreditar las faltas disciplinarias, deberán acreditarse con medios probatorios idóneos (medios físicos debidamente autorizados). (Tribunal del Servicio Civil, 2021)

Además, no basta una única resistencia a la orden que emana el empleador - entiéndase, los superiores del trabajador- para que se configure la falta imputada, sino que es exigible que tal conducta sea reiterada; es decir, que el trabajador se niegue al cumplimiento de las

órdenes en más de una ocasión. Naturalmente, de acuerdo al número de órdenes resistidas o de la afectación producida al empleador, y en pleno análisis de los presupuestos descritos en el artículo 87º de la Ley N° 30057, es que se podrá identificar qué tipo de sanción corresponde. (Tribunal del Servicio Civil- Segunda Sala, 2019)

- c) El realizar actos de violencia, indisciplina o faltar el respeto del superior o compañeros de servicio

En principio dicha falta administrativa, contempla tres supuestos los cuales se debe tener en cuenta realizar un análisis antes de imputar dicho dispositivo legal, por lo tanto, se tiene que realizar una discreción y separación de los hechos cometidos por los infractores y la correcta tipificación de los hechos en la falta, considerando que dicha falta protege el adecuado trato entre servidores públicos, priorizando el respeto mutuo entre servidores de una Entidad, es por ello que se realiza la siguiente separación acorde a los siguientes supuestos:

- Acto de violencia: Acción agresora en agravio de los compañeros de servicio (violencia física).
- Grave indisciplina: Conducta contraria al correcto comportamiento de los servidores públicos
- Faltamiento de palabra: Agresión que afecta a la moral y dignidad del servidor civil.

En cuanto a las personas directamente agraviadas por la comisión de esta falta disciplinaria, es posible apreciar que son el superior jerárquico y los compañeros de labor. Sobre éste último, es necesario precisar que por “compañero” se define como “personal con quien se prestan el servicio”. (Tribunal del Servicio Civil -Segunda Sala, 2019)

d) No actuar con diligencia en el servicio

Erróneamente, se ha ido imputando faltas disciplinarias por falta de diligencia en las labores realizadas por los servidores públicos, sin ninguna argumentación más que la negligencia, ello ha tenido como consecuencia que el TSC declare la nulidad constante de los procedimientos disciplinarios en dicho contexto el TSC ha impuesto parámetros a cumplir, para imputar faltas disciplinarias por diligencia en la prestación de servicios, lo cual debe remitir a la normativa interna infringida, así mismo, se debe considerar que las faltas disciplinarias estén relacionadas con las funciones de los infractores, dichas normativas internas deben ser puesta de conocimiento a todos los servidores públicos, ya que dicho conocimiento permitirá a la autoridad competente fundamentar sus decisiones y sean respaldadas por la autoridad de segunda instancia.

Al respecto, en caso, se impute la falta de negligencia en el desempeño de funciones a un infractor, el órgano de apoyo del PAD, el órgano instructor y sancionador realizarán las remisiones correspondientes, a fin de salvaguardar los principios de tipicidad y debido procedimiento. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2019)

e) Irrumpir en el servicio que brinda el Estado

Dicha falta crea muchas suspicacias respecto a su imputación, toda vez que las funciones y servicios que brinda el Estado, depende por lo general de las autoridades con capacidad de decisión, sin embargo ello no deja de lado, el hecho que los servidores públicos que no cuenten con capacidad decisoria, impidan el funcionamiento del servicio público, ya que por lo general se da en los sindicatos de las entidades públicas, quienes en merito a propuestas paralizan sus funciones y con ello detiene el servicio público.

Debe tenerse en cuenta, que si bien es cierto; la sindicalización es parte de un derecho laboral, pero el suspender las actividades de manera

improvisada y sin ninguna autorización, sería susceptible de imputación de sanción

f) Actuar en contra de los intereses de la Entidad

Para la imputación de la presente falta, se debe tener en cuenta de manera razonable la conducta eventualmente a sancionar, ya que dicha falta también está considerado como un delito penal, como peculado, se debe tener en cuenta la cuantificación de los bienes utilizados o en su defecto la utilización de manera directa de los bienes de la entidad, ello debido a la existencia de parámetros para el uso de un bien en la función pública, lo cual debe ser consecuente con las funciones realizadas, también se debe tener en cuenta la trasgresión a dicha falta, dentro de las instalaciones de la Entidad, así como el factor de dependencia, debe tenerse en cuenta que las faltas disciplinarias, se cometen dentro del horario laboral; para ello debe existir un manual que permita dilucidar la comisión de la falta, ya que en ocasiones se imputa responsabilidad disciplinaria por el uso de los bienes muebles de la entidad fuera del horario de servicio, en tal sentido, la imputación de dicha infracción sería susceptible de nulidad, ya que el uso de los bienes fuera de las instalaciones de una entidad, sería considerado como un delito penal. (Tribunal del Servicio Civil- Primera Sala, 2017)

En tal sentido, el TSC ha tenido la oportunidad de pronunciarse, concerniente a la falta materia de análisis, considerando que para la imputación de la falta considerada en el literal f) de la ley del servicio civil, se debe considerar elementos subjetivos y objetivos, en el primer punto indicó que se debe analizar para que funciones están destinados los bienes del estado, periodo y tiempo; por otro lado el elemento objetivo debe tener en cuenta las funciones del servidor, ambos elementos deben actuar de manera conjunta para imputar una infracción administrativa. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2020)

En tal sentido el termino disponer, es entendida como la utilización de un bien o bienes para el adecuado servicio que brinda el estado, ello debe ser

consecuente con las funciones y obligaciones de cada servidor público. (Tribunal del Servicio Civil - Primera Sala, 2021)

En dicho contexto, para la imputación del uso de los bienes de la entidad, se debe tener en cuenta que los bienes pertenezcan a la entidad pública, a fin de no afectar el principio de tipicidad, para ello es necesario realizar acciones que permitan; identificar, cuales son los bienes de las entidades del estado e imputar una responsabilidad al presunto infractor, para ello se debe verificar la inscripción vigente en el registro nacional de bienes estatales, de lo contrario se corre el riesgo que dicha sanción impuesta sea declarada nula.

Algo que es importante destacar como parte de este elemento objetivo, es que el bien que es utilizado o dispuesto por el servidor, debe ser de la Entidad, entendiéndose el mismo como un bien de su propiedad o que se encuentre bajo su posesión (por ejemplo, en caso de arrendamientos de bienes). (Autoridad Nacional del Servicio Civil 2021)

Igualmente, este uso o apropiación puede efectuarse a través de medios directos, como también a través de medios indirectos. Esto es importante porque en casos en los que el servidor dispone con apariencia legítima un bien que es de la Entidad, o por el contrario, utiliza un bien que no es propiedad de la Entidad, pero cuyo empleo redundará en el uso o disposición de un bien que sí es de la Entidad (acción encadenada), se constituirá el elemento objetivo de este elemento. Ello está considerado en decisión, ya adoptadas por la autoridad competente en donde se considera que esta falta se constituye cuando los servidores utilizan un documento adulterado (bien que no es propiedad de la Entidad) para que la Entidad proceda a desembolsar un dinero por concepto de viáticos u otro concepto (bien de la Entidad), lo que implicaría hacerse de la disposición de este dinero. Así pues, lo que finalmente se reprocha es disponer del dinero del Estado obtenido ilícitamente mediante ardides. (Autoridad Nacional del Servicio Civil 2021)

El elemento Subjetivo, se comprueba con la utilización que brinda el servidor al bien mueble y el beneficio obtenido, ya sea propio o para (Autoridad Nacional del Servicio Civil 2021)

g) Concurrir al centro de labores en estado Etílico

Para la configuración de esta falta se debe tener en cuenta que el servidor público en su calidad de órgano sancionador, debe considerar factores como el estado de lucidez de todos los servidores que prestan servicios, debe entenderse por lucidez la capacidad de depender de uno mismo y no estar distorsionado por factores como el alcohol, el cual altera el comportamiento de la persona, en dicho sentido la falta se configura cuando se ha pasado un dosaje etílico donde se aprecia la cantidad de alcohol en la sangre, lo cual debe ser objetivación en un documento que permita la apreciación con tal, debe tenerse en cuenta que , no en todas las entidades se encuentra una autoridad policial, el cual permita realizar un dosaje etílico, en tal sentido deberá realizar un acta por parte del servidor encargado de la fiscalización de personal.

Ahora bien, en atención a los supuestos mencionados, es posible identificar los siguientes elementos del tipo infractor: (i) La concurrencia al trabajo; lo que significa que para que se configure este elemento basta con la sola asistencia al centro de trabajo por parte del servidor imputado. (ii) Estado de embriaguez; en otras palabras, el servidor imputado deberá encontrarse en estado de ebriedad, lo cual podrá ser constatado de los siguientes modos: Una primera forma para poder acreditar este estado, es mediante un dosaje etílico. De manera referencial, la Sala de Tribunal de Servicio Civil, considera que resultaría aplicable –para acreditar el hecho– que la evaluación antes mencionada sea medida según la Tabla de Alcoholemia prevista en el Anexo de la Ley N° 27753,.(Autoridad Nacional del Servicio Civil 2018)

h) Actuar con arbitrariedad o disponer de la función con fines personales

Al respecto, la falta materia de análisis se observa en dos supuestos los cuales configuran la infracción materia de sanción, por un lado se encuentra el abuso de autoridad, dicha infracción se consume con la utilización inadecuada de las atribuciones asignadas como funciones propias del servicio, en algunos casos en materia penal se puede considerar como el abuso de autoridad al prevaricato, en materia disciplinaria, se configura con la realización de acciones superiores a las permitidas, lo cual no deja de ser subjetiva por el mismo hecho de no probar cual es el límite de una función.

Por otro lado el utilizar el servicio público con fines personales, en la actualidad dicha configuración suele ser muy subjetiva, ya que para obtener la objetivación de dicha infracción, es necesario conocer a la persona o servidor beneficiario de la función del servidor que lo comete, esta falta por lo general, se comprueba cuando existe un denunciante o en su defecto cuando, cuando se realiza una investigación o seguimiento de alguna denuncia, el cual logre evidenciar el beneficio económico a cambio de la obtención de algún beneficio por parte de la administración pública, pese a no tener los medios necesarios para obtener dicho beneficio.

l) El ocasionar daños a los bienes de las entidades del Estado

En la presente infracción el comportamiento del servidor público es cuestionado, ya que está enfocado en la actuación de afectar el bien o bienes de la Entidad Pública, dichas acciones deben ser voluntarias y con el ánimo de dañar , destruir, alterar o averiar los equipos de la Entidad, para dicho efecto al momento de imputar una infracción por la falta en mención, es necesario determinar la intencionalidad del servidor en cuanto a la afectación del servicio, ya que no podría imputarse una falta administrativa por un error o acciones que sean involuntarias al comportamiento del

servidor, debe tenerse en cuenta cual es el límite de las acciones voluntarias o involuntarias, lo cual permita tomar ediciones adecuadas y acertadas,

- j) Ausentarse sin ninguna justificación por del centro de trabajo por periodos superiores a los tres días, acorde a las modalidades establecidas en la Ley.

A diferencia de las anteriores faltas que por lo general suelen ser de manera subjetiva en la imputación, en el presente caso tenemos que existe de manera objetiva la imputación de una falta, tal es el caso de que existe parámetros establecidos concerniente a la inasistencia en el desempeño de las funciones, los cuales tan considerados en tres supuestos, el primero estipula la inasistencia por más de tres días consecutivos, en dicho supuesto se debe tener en cuenta que la infracción se comete con la cuarta inasistencia es decir al faltar 4 días, toda vez; que si se falta 3 días no sería tipificarle la falta materia de análisis, en el segundo supuesto se plantea más de 5 días no consecutivos en el periodo de 30 días, similar al anterior, dicha falta se configura al faltar en el sexto día, sin embargo dichas faltas deberá ser de manera no consecutiva es decir, si se falta más de 5 días pero dos de ellos son consecutivos, no podría imputarse responsabilidad al no calzar en la tipificación, en el tercer supuesto, tal vez el más controvertido , ya que es inasistencias por más de 15 días es decir al décimo sexto día se incurre en infracción en el periodo de 180 días, pero la falta en mención no indica si la falta se comete dentro del año o pueden ser años distintos, tampoco hace referencia si los meses deberán ser consecutivo, entendiendo que se configura la falta en 180 días debe tenerse en cuenta la imputación de falta administrativa desde el primer día de inasistencia, desde ahí se empezará a contabilizar las inasistencias, lo cual deber contener 15 días en dicho periodo, siendo estrictos en la tipificación se debe contabilizar en días y no en meses.

- k) Ejercer Hostigamiento Sexual, bajo cualquier modalidad y jerarquía, sea entre compañeros de servicio, superiores jerárquicos y ajenos al servicio, siempre en cuanto esté bajo las instalaciones de las Entidades del Estado

Dicha falta muchas veces confundida por funcionarios y servidores a cargo de su imputación, la falta tipifica hostigamiento sexual, en muchas entidades lo catalogan como acoso sexual, se debe considerar que la presente falta, es una forma de violencia por parte de los servidores dentro de la entidad, se debe tener en cuenta que dicha infracción es cometida, tanto por el servidor público quien ejerza la facultad de dirección, como por los servidores compañeros del servicios, dicha falta también se puede imputar ambos géneros, lo usual es que los agresores sean los servidores hombres, pero dicha falta no hace distinción de la imputación a las mujeres o personal con otra orientación sexual.

Dicha falta está enfocada en imputar responsabilidad a los colaboradores con vínculo contractual, sin embargo ante la existencia de locadores de servicios en la administración pública, es vital que exista un protección a los servidores en cuanto a esta falta que también tiene una incidencia delictiva tipificada en el código penal, en dicho contexto la Ley n.º 27942, prevé la imposición de sanción a un régimen distinto al laboral, lo cual se configura con una relación de naturaleza civil, es decir los locadores de servicio, el procedimiento es distinto al régimen laboral, pero se enfocará en la existencia de la infracción.

- l) Realizar acciones de política en instalaciones y con bienes de las Entidades del Estado

La configuración de dicha infracción, está enfocado en la existencia de publicidad política dentro de la Entidad pública, lo cual no acaba con la publicidad, sino con el uso de los materiales de las Entidades Públicas en beneficio de algún candidato a las elecciones populares, se debe tener en cuenta que dicha infracción se comete cuando un servidor comete una

infracción dentro de la instalación de una entidad pública, pero ¿qué sucede si el servidor estando dentro de su horario laboral realiza publicidad política fuera de la entidad?, en mérito al principio de tipicidad no será susceptible de falta administrativa por la falta en mención, al no configuran dicho supuesto, pero si tal vez dentro de otra falta administrativa.

m) Realización de actos discriminatorios

Esta falta tal vez, sea una de las más complicadas en probar, ya que las distinciones racistas, se da en innumerables maneras, desde una denigración por el dialecto hasta una manera de vestir, el estado poco o nada ha hecho por evitar la consumación de dicha infracción o por prevenir su ejecución, toda vez que pese a la existencia de normativa nacional y local en contra de la discriminación, aun se evidencia en gran cantidad la exigencia de dichas acciones por pobladores de distintos lugares y lamentablemente también por parte de las autoridades ante la intervención de efectivos policiales o inspectores de transporte, lo cual evidencia el poco nivel cultural o ignorancia existente en los infractores y una total inacción por parte del Estado en la imposición de sanciones drásticas

n) Incumplir con el horario de servicio.

Dicha infracción se configura con acciones contrarias al servicio, es decir labores distintas a las asignadas dentro del horario y jornada laboral, debe entenderse por jornada laboral, comprendida entre el periodo de dependencia hacia el empleador y el horario laboral comprende el ingreso y salida, en dicho contexto debe entenderse que las tardanzas injustificadas cumplen con el precepto para una imputación, en dicho contexto se deberá imputar falta administrativa disciplinaria por tardanzas injustificadas desde la comisión de la falta, y debe dejarse de lado el hecho que el servidor se haya quedado más tiempo prestando servicios por haber llegado tarde, ya que el periodo laboral comprende un ingreso y una salida, siendo irracional

que los servidores infractores pretendan justificar sus tardanzas con quedarse más tiempo a laborar.

- o) Contratar servidores sin previa evaluación de méritos.

Dicha infracción es configurada, cuando pese a la inexistencia de experiencia, se dirige la convocatoria hacia la obtención de un resultado favorable, para alguien que no califique con los medios idóneos para el servicio al cual postula, dicha infracción por lo general es cometida por funcionarios allegados a la ORH y reclutamiento de personal, quienes alteran los resultados favoreciendo a personas allegadas a algún funcionario público.

- p) Percibir doble remuneración en el Estado, Excepto las que establezca la Ley.

Dicha infracción es cometida por lo general por locadores de servicios quienes traban en distintas entidades y no comunican que reciben una doble percepción por parte del estado, también se da en el personal contratado en un régimen laboral y a la vez presta servicios como tercero a otra entidad, lamentablemente el rol de terceros o locadores, no están dentro de la Ley n.º 30057, ello priorizando la impunidad de los infractores, pero la configuración de la presente falta, se da con la percepción de doble ingreso por parte del Estado, excepto las excepciones dispuestas por Ley.

- q) Las demás que señale la ley.

En principio desde el punto de vista de infracción, se puede decir que no es una infracción como tal, ya que deriva a otras normativas con rango de ley, es decir son faltas las infracciones de las leyes a las cuales se remite

Teniendo esas consideraciones, se puede tener en cuenta cuales son los preceptos mínimos para aplicar las faltas establecidas en la Ley n.º 30057,

lo cual en caso de incumplimiento, conllevaría a que la autoridad en segunda instancia administrativa, declare la nulidad de las sanciones impuestas y retrotraiga el procedimiento a la etapa inicial, es en merito a ello, que se evaluara si dicha acción no influencia en la seguridad jurídica de los servidores públicos.

(Pradhan, 2014) Indicó que la Seguridad Jurídica, en un procedimiento disciplinario, es de gran importancia porque permite garantizar el adecuado respeto a los principios constitucionales, en consecuencia el derecho de contradicción ante una eventual imputación, no solo está presente en un proceso disciplinario, la seguridad jurídica se encuentra en la vida cotidiana en el desarrollo del hombre en sociedad, es por ello necesario e importante dicho reconocimiento no solo por parte de la administración pública, sino también por parte de los servidores públicos, quienes deberán tener en cuenta el ordenamiento legal existente, el cual les permita obtener beneficios y obligaciones en cuanto al desarrollo de sus funciones, es por ello que ante una imputación debe tenerse en cuenta el debido procedimiento, dicho de otra manera las faltas disciplinarias deben estar debidamente probadas e imputadas, dicha acción debe respetar los principios mínimos de todo procedimiento y consecuente garantía constitucional lo cual se verá definida en el respeto a la seguridad jurídica del Estado.

Las acciones administrativas, civiles y penales, si bien es cierto, tienen distintas matices y distintos bienes tutelados, todas sin discriminación alguna se configuran en el respeto a la Seguridad Jurídica, la inobservancia a dicho precepto constitucional, se evidenciará trasgresiones a la libertad, ya que la seguridad jurídica no solo es un principio en la vía administrativa, es el fin de la existencia de un Estado democrático, su inobservancia violaría lo preceptos constitucionales y su consecuente vulneración al Estado de derecho.

En tal sentido concluyó que: la consistencia y la existencia de todo estado de derecho es la seguridad jurídica, el cual permite tener en cuenta la manifestación de los principios generales del derecho, dotando a todo servidor público de garantías constitucionales, los cuales contemplen principios de contradicción, debido procedimiento, respeto entre otros, los cuales serán derechos inherentes a todo servidor público y como consecuencia una separación de las faltas

disciplinarias con la seguridad jurídica, ya que dichos preceptos tienen un regulación independiente.

(Jaramillo, 2014) Indicó: parte de la existencia de una tranquilidad, adecuado consumismo, tránsito libre por las calles y sobre todo el respeto por parte de las entidades del estado es la existencia de la seguridad jurídica, tal vez poco percibirle por muchos ciudadanos que desconocen la legalidad, sin embargo es mucho más importante que solo un término, ya que su inexistencia en el ordenamiento jurídico traería consigo consecuencias realmente graves, lapidación a la democracia y consigo estar dentro de un dictadura, es por ello vital que los servidores tengan conocimiento de sus deberes y obligaciones, a fin de declararlos y respetarlos. En toda democracia el principal factor que tiene que garantizar el estado es la seguridad jurídica, derivada en el respeto a los principios procesales y legales existentes en el ordenamiento jurídico existente, para ello debe publicitar la normas emitidas, a fin que los administrados tomen en cuenta las obligaciones, prohibiciones y responsabilidades existentes.

De seguro la publicidad estatal en cuanto a las normas emitidas y las acciones para gobernar dotarán de conocimiento, certeza y legalidad a las acciones que realice el Estado, promoviendo con ello factores de igualdad y respeto, lo cual elimine por completo de la arbitrariedad, con ello priorizando el respeto a la seguridad jurídica existente (Candela, 2016)

Por otro lado; Terrones (2017). Tuvo como objetivo: Determinar la proporcionalidad existente en las sanciones impuestas en el PAD en la Municipalidad de Cajamarca, durante el periodo 2015-2016. Como metodología, se recolectó información concerniente a sanciones, a fin de analizar las sanciones impuestas a trabajadores que cometieron infracciones contempladas en la ley n.º 30057, comparados con opiniones de artículos, tesis y doctrina existe acerca del proceso sancionador de la Ley n.º 30057, finalmente concluyó. Existe incongruencia en las sanciones, en mérito a la Ley N.º: 30057, toda vez que los órganos competentes, evalúan las infracción con doctrina del TC, lo cual tiene un enfoque constitucional, es por ello que las sanciones impuestas a los servidores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca no son proporcionales a la infracción cometida.

(Paucar, 2017), estudió los parámetro previo a una imputación necesaria, concluyendo: el 89% de fiscales cumplen con advertir los indicios de responsabilidad del delito, el 11% de los servidores públicos no cumple con advertir una distinta calificación jurídica, con ello se vulneraría el derechos y garantías de los ciudadanos inmersos en investigación y consecuente con ello el debido procedimiento.

(Chavarra, 2018) Estableció qué, la arbitrariedad en la imposición de sanciones de da cuando los órganos competentes no respetan los principio generales del derecho, las normas específicas y en consecuencia, se comete un abuso de autoridad, el cual limita a las infractores realizar una adecuada defensa, dichas acciones tendrán consecuencia penales y administrativas, en principio a nivel administrativo se le limitará se impondrá sanciones desde suspensiones hasta destituciones y a nivel penal podrá inclusive inhabilitarse a los infractores o en caso de daños graves podrá incluso privarse de la libertad de los que incurrir en dichas infracciones, en tal sentido concluyó: 40% de las sentencias por abuso de autoridad son por incurrir en actos arbitrarios; el 33% son por ordenar actos negligentes; 3% por afectar a alguien, y el 15% por abuso de funciones.

(Saez, 2017) Indicó: La interpretación Ética tiene un fin normativo al existir un código de ética, ello va de la mano con la interpretación que se le pueda otorgar, en tal sentido concluyo que el 46% de los participantes indicó desconocer la función o interpretación ética, el 13% del total del resultado se aprecia un fenomenal desempeño de las funciones a raíz del conocimiento y uso del código de ética. Por otro lado el 41% de los resultados mostró un negativo resultado, ya que no aplican y desconocen el código de ética de la función pública.

(Najar, 2018)Expresó que la legalidad, conlleva a imponer sanciones certeras y ejemplares, sin embargo a nivel legislativo deberían legislar las garantías de la legalidad, sea a nivel administrativo, penal o civil, con el único fin de aplicar de manera adecuada las sanciones a los infractores, lo cual permitiría una adecuada imputación y con ello se ejercería el poner punitivo del Estado. Lo cual garantizaría y otorgaría confianza a los ciudadanos e impulsaría a realizar las denuncias con el fin de sancionar y erradicar las irregularidades, en tal sentido

concluyó, el 76% de los entrevistados indicó que la legalidad no tiene garantías; y el 24%, expresó que la legalidad no es necesario por ser parte de la constitución.

(Pérez Tineo, 2019) analizó la seguridad jurídica del sistema de transferencia de propiedad inmueble, concluyendo que existe problemas en el sistema de declaración establecido en el código civil, toda vez, que es de carácter declarativo y abstracto, ello conlleva a que exista persona que actúen de mala fe y registren un bien que no es de su propiedad, con ello no se estaría respetando el derecho del verdadero propietario.

A nivel internacional, (Aya, 2016) tuvo como objetivo cautelar y erradicar las conductas que atenten contra el adecuado servicio de la administración pública, como metodología se tuvo, el método deductivo, cualitativo y cuantitativo de las estadísticas históricas, enfocadas en los antecedentes de los servidores sancionados en el año 2011, el cual concluyó: se confirma la vulneración constitucional al existir un reglamento disciplinario, para la aplicación de las sanciones no es necesario realizar un enfoque constitucional, para ello tiene su norma específica.

Es vital establecer los mecanismos sancionadores de manera pública, lo cual permita tener en cuenta a los futuros infractores, cuando están en falta y cuál será la sanción a imponer por dicha infracción, considerando el nivel del cargo de ocupación o en su defecto el nivel de conocimiento o profesionalismo de las labores asignadas en tal sentido se debe tener en cuenta que todo servidor, será susceptible de falta, cuando por su acción u omisión realice acciones que contravengan el ordenamiento jurídico y en consecuencia perjudique a la entidad (Goyburu, 2020)

En tal sentido, es vital y muy importante que las autoridades encargadas de las entidades del estado, publiciten de manera constante las infracciones, susceptibles de falta, ello de la mano con los factores existentes dentro de la Entidad, a fin de prevenir las sanciones y consecuente punibilidad de los servidores. (Goyburu, 2020)

Al respecto, se puede indicar que para una adecuada imputación, es vital y necesario que existan elementos de convicción que al ser sometidos a una calificación jurídica, doten de audiencia probatoria entre los hechos causales de

infracción y la ley materia de imputación, ello conllevará a que el sancionado, entienda cual es la conducta que se está sancionando, y futuro no incurrida en la misma conducta, toda vez, que ya conocería la sanción que se le impondría, pero dicha aclaración en las imputaciones, también permitirían encontrar vacíos legales en la Ley, a fin de ser vulnerados por infractores que actúan de mala fe, (Mejía, 2018)

Por otro lado, la existencia de dos acepciones de la seguridad jurídica, una subjetiva y otra objetiva, examina críticamente el grado de cumplimiento que se observa en la práctica del derecho administrativo y penal, de las exigencias que de cada una de dichas concepciones emanan. Asimismo, se intenta rescatar la concepción subjetiva y sacarla del abandono en el que se la tiene sumida, para proponer a una nueva forma de concebir la seguridad jurídica, ya que el derecho penal al ser la última ratio, se tiene que tener en cuenta la disipación de las faltas disciplinarias en el derecho administrativo sancionador. (Pazos, 2015)

Ya en constantes pronunciamientos, el TSC se ha pronunciado, siguiendo la línea del Tribunal Constitucional quien prevé que para una adecuada imputación es vital, contar con todos los elementos de juicio los cuales doten de convicción a los operadores de justicia, ya que ello disipará toda duda razonable que pueda surgir al momento de la calificación y con ello se sancionara sin temor a que en una instancia superior, se declare la nulidad de lo actuado por no contar con los elementos mínimos que permitan disipar la duda razonable.

Consecuente con ello, el TC, ha indicado que si bien existe un elemento subjetivo, el cual nos indique la existencia de una presunta infracción, ello no quiere decir que dicha conducta sea sancionable, ya que no se sanciona la conducta que este plagada de dudas, dicha conducta debe estar acompañada de elementos de convicción, susceptible de imputación penal o administrativa, para ello las autoridades correspondientes deben realizar las acciones necesarias los cuales permitan que la presunción desaparezca, con un mínimo de actuación probatoria, ya sea mediante manifestaciones, investigaciones, diligencias o peritajes.

Es por ello que la Ley prevé dentro de sus principios, el impulso de oficio, mediante dicho dispositivo, las autoridades competentes, realizaran las actuaciones necesarias a fin de disipar la duda razonable, pero ello no quiere decir que tiene

que existir necesariamente, un elemento probatorio para someter a un presunto infractor a un procedimiento disciplinario, es factible el someter a un pad a un presunto infractor, ya que con sus descargos ayudaran a disipar la duda o en su defecto fortalecerla, es por ello que existe la doble instancia en un procedimiento disciplinario, y ambas instancias están encargadas de realizar investigaciones que ayudaran al esclarecimiento de la infracción materia de imputación

(Agudelo, 2018) en su investigación tuvo por estudio exponer el alcance de la exigente de responsabilidad del in dubio pro reo, por falta de argumentos constitucionales, retornando en consecuencia al régimen objetivo con el fin de ampliar las indemnizaciones en favor de los privados de la libertad, consistente en que el proceso penal se debe valorar y que la tendencia jurisprudencial es devolver al análisis al proceso y dejar a un lado el régimen objetivo de la responsabilidad del Estado por in dubio pro reo, toda vez que la separación de la imputación y la presunción por trasgresiones a la Ley, de deberá verificar exhaustivamente, a fin de no caer en la doble imputación, lo cual conlleve a trasgredir la seguridad jurídica y revivir procesos, ya fenecidos.

Es por ello necesario contar con una imputación objetiva, el cual permitirá la identificación de los presuntos infractores y adecuar su conducta con la falta trasgredida, considerando la tipificación y la adecuación con los hechos, ya que si los hechos no se subsumen en la falta a imputar, se estaría dotando de facultades a la autoridad superior de declarar nulas las sanciones impuestas al ser contrarias al debido procedimiento, (Agudelo, 2018).

La causalidad es uno de las premisas para una adecuada imputación, debe tenerse en cuenta que la causa efecto de un acción es imputable, siempre en cuando este prevista como falta o delito en un instrumento legal, siendo de cumplimiento obligatorio por las autoridades a cargo de las instituciones públicas; es por ello que se debe tener en cuenta las acciones susceptibles de imputación administrativa y las sanciones a imponer, ello permitirá imponer y ejecutar una sanción dentro de un plazo razonable. (Bidasolo, 2015)

Para los servidores públicos inmersos en alguna infracción es necesario que se establezcan de manera clara y precisa que conducta es susceptible de infracción, ya que muchas veces existen varias conductas por distintos servidores y

lamentablemente el servidor inmerso en Pad, también se encuentra dentro de dicha calificación jurídica, sin embargo no es el único quien realiza la acción susceptible de imputación administrativa, pero es el único imputado, por ello existe la seguridad jurídica, el cual pone límites a la imputación de sanciones, ya que de lo contrario se estaría vulnerando el sistema constitucional es por ello que se requiere un grado mínimo de predictibilidad entre sus unidades sociales respecto de lo que cada una puede esperar de las otras; por ello, la predictibilidad es el eje de la seguridad. La seguridad jurídica da coherencia y capacidad moral de coerción a la norma jurídica. (Vargas-Machuca, 2019)

La seguridad jurídica, nace desde el momento en que existe un sistema constitucional y democrático, el cual es reconocido a nivel internacional, permitiendo que se actué con respeto entre los administradores y los administrados, entendida de otra manera entre el estado y los ciudadanos, se sabe bien que el Estado es conformado por todos los ciudadano pero los administradores, usualmente son las autoridades que tiene por un corto tiempo llevar las riendas del servicio, para ello es vital que respeten los límites que tienen como autoridades, y el principal respeto deben a la constitución, ya que ello garantiza la existencia de la seguridad jurídica, respetando los derecho humanos y consecuente con ello las acciones de la administración pública, ya que ante una conducta contraria al ordenamiento jurídico, los perjudicados pueden recurrir a los órganos competentes y en caso de no tener éxito en la vía nacional, podrían irse a la vía internacional, ello garantiza la seguridad jurídicas (Vargas, 2018).

La seguridad jurídica, permitirá que ante una eventual sanción plagada de errores y vulneraciones, se puede recurrir ante una autoridad independiente que volverá a evaluar la sanción impuesta, aunque existen límites en la seguridad jurídica, ya que para recurrir ante una autoridad distinta a la que emitió la sanción, se tiene que recurrir dentro de un plazo establecido, ello quiere decir que la seguridad jurídica también en ocasiones juega en contra de los infractores, ya que si dentro del plazo de ley, no se hace valer un derecho, queda firme la sanción impuesta con errores, entonces, la seguridad jurídica no debe tener límites, toda vez, que lamentablemente por desconocimiento muchos infractores no recurren a la vía correspondiente dentro del plazo y ello ocasiona que queden firmes las sanciones en la vía administrativa, pero la judicial no encuentra un camino adecuado, ya que

para recurrir a la vía judicial previamente, se requiere agotar la vía administrativa y si administrativamente no se puede agotar, podríamos asumir un silencio administrativo negativo y recurrir a la vía judicial.

Que garantías podemos obtener en la vía judicial, si en la vía administrativa no se términos de evaluar la presunta infracción por no presentar dentro del plazo legal establecido el recurso correspondiente, o en esos casos debemos recurrir a la vía constitucional, que es la vía más idónea, ya que ante una aparente vulneración de los derechos constitucionalmente protegidos, podríamos adoptar una postura alterna a la vía administrativa, el cual entendemos que sería la vía constitucional a fin de solicitar a la autoridad jurisdiccional la no ejecución de la sanción administrativa, plagada de errores.

La seguridad jurídica tiene varias acepciones para los ciudadanos comunes y corrientes que no tiene formación jurídica, sin embargo para las personas que tienen formación legal, no es difícil entender cuáles son los límites de sus actitudes y que consecuencias traerá consigo el incumplimiento o trasgresión de alguna norma jurídica, en tal sentido es vital capacitar y poner en conocimiento a todos los ciudadanos que sus conductas sean buenas o malas traerán consigo consecuencias que pueden incluso reflejar en procesos civiles, penal y administrativos, acorde a la complejidad de la falta cometida, considerando ello que cada ciudadano no siempre actúa acorde a lo establecido legalmente, sino ya sea por desconocimiento o porque quiere trasgredir alguna norma legal, el aparato estatal, está llamado a sancionarlo de manera inmediata a fin de prevenir futuros incidentes, con todas las garantías que prevé la carta magna. (Marinon, 2018)

Es por ello la existencia de otros principios garantizadores del respeto al derecho, entre ellos el principio «in dubio pro reo», lo cual, su fin es que exista necesariamente una certeza en la imputación de una falta o delito, ya que en caso de no existir la certeza, existirá aun la presunción, lo que conllevará a que dicha presunción favorezca al presunto infractor, considerando que no se ha comprobado su culpabilidad, consecuente con ello será considerado inocente, no por que lo sea, sino por la falta de medios de prueba que ayuden verificar su verdadera responsabilidad, en tal sentido el «in dubio pro reo», es otra herramienta que permite a los servidores públicos, estar dotados de presunción pese a que hayan

cometido una infracción, simplemente no se ha logrado adjuntar medios de prueba idóneos, que faculden a la autoridad administrativa el imputar una responsabilidad a los infractores,(Bacigalupo, 2017).

Aunado a ello, el TSC, emitió un precedente vinculante de observancia obligatoria, indicando: *«a partir de la entrada en vigencia de la ley n.º 30057, la vulneración de los principios, deberes y prohibiciones establecidos en la Ley N° 27815, incurrir en falta administrativa susceptible de sanción, para hacerla efectivo se deberá aplicar el procedimiento y las sanciones de la Ley n.º 30057 y su reglamento, para ello se deberá utilizar el literal q) del artículo 85º de la Ley N.º 30057, lo cual deberá ser remitida a la trasgresión de la ley del código de ética, ello deja abierta la posibilidad que muchas autoridades del pad, abusen del uso de la Ley n.º 30057, ya que, en caso de no encontrar una falta para sancionar recurrirán al literal q) de la ley en mención, lo cual vulneraría el principio de tipicidad de una conducta, ya que al no existir una normativa como tal, que regule la infracción, se utilizará los principios generales, lo cual sería irregular en su aplicación y sanción.*

Dicho literal, no prevé una falta como tal, este último remite a una infracción descrita en algún dispositivo legal establecido en la Ley, en tal sentido es necesario contar con los principios propios del debido procedimiento, a fin de hacer efectivo la sanción a la infracción cometida.

El literal q) faculta a la autoridad competente remitir a otra normativa con rango de ley, que contemple entre sus alcances faltas disciplinarias. En tal sentido a fin de sancionar a los infractores por las faltas descritas y remitidas a través del literal q) es necesario tener en cuenta la gravedad de la falta y sobre todo que la Ley materia de procedimiento, no contenga dentro de sus alcances infracciones por las acciones realizadas por los infractores, en tal sentido el TSC consideró que de existir una falta tipificada para una conducta, no será necesario remitir a otra norma con rango de Ley, ya dentro de sus alcances de la Ley n.º 30057, solo será factible verificar si la conducta califica como grave a fin de imponer sanciones de suspensión y destitución, ya que de ser una infracción leve, no sería aplicable ningún dispositivo legal para sanciones graves, en ese sentido se aplicará el reglamento interno de servidores civiles.

Respecto a los principios éticos, cuya transgresión es falta disciplinaria tipificada a través del literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, estos están establecidos mediante el artículo 6 de la Ley N° 27815, conforme al siguiente despliegue: 1) Respeto; 2) Probidad; 3) Eficiencia; 4) Idoneidad; 5) Veracidad; 6) Lealtad y Obediencia.; 7) Justicia y Equidad.; 8) Lealtad al Estado de Derecho, dichas conductas solo serán aplicadas como faltas a través de la remisión del literal q) del artículo 85° de la Ley n.° 30057

Asimismo, respecto a los deberes éticos, cuya transgresión es falta disciplinaria tipificada a través del literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, estos están establecidos mediante el artículo 7 de la Ley N° 27815, conforme al siguiente despliegue: 1) Neutralidad. 2) Transparencia; 3) Discreción; 4) Ejercicio Adecuado del Cargo; 5) Uso Adecuado de los Bienes del Estado; 6) Responsabilidad.

Finalmente, respecto a las prohibiciones éticas, cuya transgresión es falta disciplinaria tipificada a través del literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, estos están establecidos mediante el artículo 8 de la Ley N° 27815, conforme al siguiente despliegue: 1) Mantener Intereses de Conflicto.; 2) Obtener Ventajas Indevidas.; 3) Realizar Actividades de Proselitismo Político.; 4) Hacer Mal Uso de Información Privilegiada.; 5) Presionar, Amenazar y/o Acosar Ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra otros servidores públicos o subordinados que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas.

Las acciones descritas, para su tipificación como tal, necesariamente tienen que ser previamente filtradas a través de las leyes existentes, a fin de no imputar faltas que estén contempladas en otros dispositivos legales, ya que solo podría aplicarse sanciones por trasgresiones a las faltas contempladas en los dispositivos legales, considerando que la imputación es genérica, se corre el riesgo que la conducta materia de sanción no se adecue a los hechos, conllevaría a eventuales nulidades de las sanciones impuestas.

Se debe tener en cuenta que la Ley n.° 27815, tiene como fin, suplir los vacíos e inconsistencias de la ley n.° 30057, ya que, de no tener en cuenta las infracciones que cometen los servidores públicos, se priorizaría la impunidad absoluta de los infractores, ello traería consigo una alteración al sistema de la administración

pública, toda vez que las conductas contrarias al correcto funcionamiento del servicio Público, no podrían ser sancionados, es por ello vital la existencia de un respaldo de tipificación como la Ley n.º 27815.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación:

3.1.1 Tipo de Investigación:

Se realizó un estudio tipo básico descriptivo, ya que, los conocimientos se describen, explican y predicen de manera oportuna la tipicidad y redacción de las sanciones descritas en la ley n.º 30057, considerando la influencia en la seguridad jurídica, puntualizando el nivel de cognoscibilidad de la población estudiada y la forma en que son afectados

La investigación, tal cual indica (Rodríguez E.A, 2017) implica una serie de evaluaciones, reflexiones y estudios rigurosos, permitiendo al investigador explorar, descubrir interpretar y analizar los resultados del estudio y los hechos, relacionados con las variables descritas en el objetivo general

Nuestro estudio de de tipo básico descriptivo, haciendo alusión a explícitamente a la descripción y explicación de la población materia de investigación, considerando el gobierno local, al cual pertenecen, considerando la magnitud de la carga laboral e influencia de la política en la seguridad jurídica.

Siendo el caso, se consideró este tipo de investigación porque el estudio científico pretende buscar y obtener conocimientos sobre las variables: faltas disciplinarias y seguridad jurídica en los gobiernos locales.

3.1.2 Diseño de la investigación

El Presente estudio es un diseño no experimental, toda vez que durante el análisis, conjuntamente con los resultados obtenidos, no se varió las variables, sin embargo se estudió y se emitió un juicio de valor en el gobierno local, dicho estudio se respaldó en lo indicado por (Soto, 2018), siendo transversal y correlacional, toda vez que se buscara analizar las respuestas de los encuestados pertenecientes al gobierno local de Lima Metropolitana, sin que ello signifique dejar de lado el verdadero objetivo de estudio, el cual es demostrar la relación existente entre ambas variables.

Figura 1:

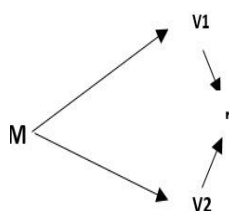
Esquema del tipo de diseño de investigación correlacional, donde:

m : Muestra de estudio

V1 : Faltas Disciplinarias

V2 : Seguridad Jurídica

r : Coeficiente de correlación existente entre las dos variables



3.2. Operacionalización de variables

3.2.1 Variable Faltas Disciplinaria

a. Definición Conceptual

Alberto Camargo, 2015) Indicó qué: La facultad disciplinaria que se realiza en las entidades del Estado, debe guardar el respeto a los derechos y garantías del debido procedimiento, dotando de todas las facultades y prerrogativas a los infractores inmersos en falta disciplinaria, ello va de la mano con la presunción de inocencia que rige todo el procedimiento, ya que de no encontrar una prueba objetiva que acredite la vulneración o comisión de una infracción, no podría imputarse ninguna sanción, toda vez, que se vulneraría el debido procedimiento y se incurriría en vicios, susceptibles de nulidad por la autoridad

competente, es por ello a fin de proteger el bien jurídico en la administración pública, se debe contar con todas las garantías que prevé la ley general, especial y la constitución política del Estado

b. Definición Operacional

La presente variable acorde a lo establecido por el autor (Alberto Camargo, 2015), cuenta con las siguientes dimensiones: Conducta funcional con 3 indicadores y 8 ítems, grave imputación cuenta con 3 indicadores y 15 ítems y debido procesos cuenta con 2 indicadores y 7 ítems, siendo un total de 30 interrogantes con distintas alternativas como: Siempre (5), Casi Siempre (4), a veces (3), Casi nunca (2), nunca (1)

3.2.2 Variable Independiente Seguridad Jurídica

a. Definición Conceptual

La tranquilidad, la paz interior y exterior es lo que podríamos entender como un aspecto de la seguridad personal, sin embargo dicha tranquilidad no es exclusivamente del día a día, ya que, tenemos que lidiar con situaciones que muchas veces no estamos preparados para afrontar, ello conlleva, a tener un conocimiento de los límites del comportamiento de los ciudadanos en un estado de derecho, lo cual muchas veces es la constitución política de cada Estado, donde se contempla los límites legales, reflejada en el principio de legalidad, el cual permite la existencia de la seguridad jurídica, ya que dicho respeto nos permitirá afrontar sin ningún temor los probables procesos a afrontar, ya que de no existir la seguridad jurídica, seríamos susceptibles de arbitrariedades y abuso de autoridades por ello es vital que exista confianza, respeto y sobre todo un marco constitucional que limite las arbitrariedades de los funcionarios encargados de ejecutar y cumplir lo establecido en la carta magna

b. Definición Operacional

La variable acorde a (Marisol Juárez, 2018) cuenta con las siguientes dimensiones: Principio de Legalidad, el cual cuenta con 3 indicadores y 13 ítems, Exceso de Poder tiene 3 indicadores y 9 ítems, Interpretación Normativa cuenta con 3 indicadores y 8 ítems, con un total de 30 preguntas con distintas alternativas como: Siempre (5), Casi Siempre (4), a veces (3), Casi nunca (2), nunca (1).

3.3 Población, Muestra y Muestreo

Población: conformada por 50 servidores públicos, pertenecientes al gobierno local, (Juárez, 2019) indicó: la población es el conjunto de opiniones coincidentes de posiciones específicas en una materia

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La Técnica usada es la obtención de información a través de encuestas, acorde a lo indicado por (Arias, 2018) la técnica de encuesta es utilizada para obtener una data recogida en merito a consultas y estadísticas sobre materias donde se desarrolla una temática en particular.

Para la obtención de información, el instrumento empleado fue los cuestionarios, presentado en un formulario de Google. Lo que nos dice Google sobre su herramienta para la elaboración de formularios es:

Los Formularios de Google permitió hacer preguntas a los servidores públicos, lo cual se envió dos encuestas, planificar eventos, o recopilar otras formas de información realizándola de forma práctica y sencilla". Este documento se crea para la recopilación de datos, ya sea de forma anónima o personalizada.

3.5 Procedimientos:

Como el enfoque es cuantitativo, la toma de datos se realizó mediante la administración colectiva de los instrumentos (un cuestionario) a 50 servidores de dos gobiernos locales con formularios Google de manera virtual. A cada servidor se le envió el cuestionario con su respectivo link a sus números de celular, a través del WhatsApp. Para poder llevar a cabo esta etapa del estudio, se solicitó la autorización a la referida Entidad Local.

3.6 Método de análisis de datos:

El enfoque del trabajo de investigación es cuantitativo, se aplicó los instrumentos (dos cuestionarios) a 50 servidores públicos, la información recolectada se registró en una Base de datos usando el programa Excel, después de ser procesada la data, se analizó la información mediante el análisis descriptivo e inferencial mediante el programa IBM SPSS Statistics.

Análisis descriptivo: los porcentajes son expuestos a través de gráficos y tablas según sus respectivas dimensiones y las variables.

Análisis Inferencial: en la prueba de hipótesis se usó el coeficiente de correlación de Spearman, puesto que el objetivo fue encontrar la correlación entre las dos variables a un nivel significancia del 5% y de confianza del 95%.

La regla de decisión en la contratación de la hipótesis es:

Si, $p > 0,05$ nos permite aceptar la hipótesis nula (H_0) Si, $p < 0,05$ nos permite rechazar la hipótesis nula (H_0)

3.7 Aspectos éticos:

Para este estudio se tomaron los aspectos éticos por ser de mucha importancia, tal como lo define (López, 2020) la ética es fundamental para la formación de profesionales, es por ello que los docentes deben incentivar la ética entre sus estudiantes. El presente trabajó se realizó con servidores públicos de

gobiernos locales, para ello se solicitó autorización a la Entidad Local para realizar el análisis estadístico y aplicación de los instrumentos, además se tuvo el permiso respectivo de parte del Jefe de Recursos Humanos.

Los resultados y respuestas obtenidos por los encuestados, fueron filtrados de manera sesgada y se respetó la confidencialidad de cada participante, asimismo los servidores encuestados contaron con las aclaraciones a los términos legales utilizados en las encuestas, lo cual garantizó que los encuestados tengan la certeza de sus respuestas y no incurran en error al momento de responder la técnica utilizada.

Después de codificar los instrumentos administrados y registrados los datos, los archivos de Excel e IBM SPSS Statistics, fueron guardadas para futuras investigaciones.

IV. RESULTADOS

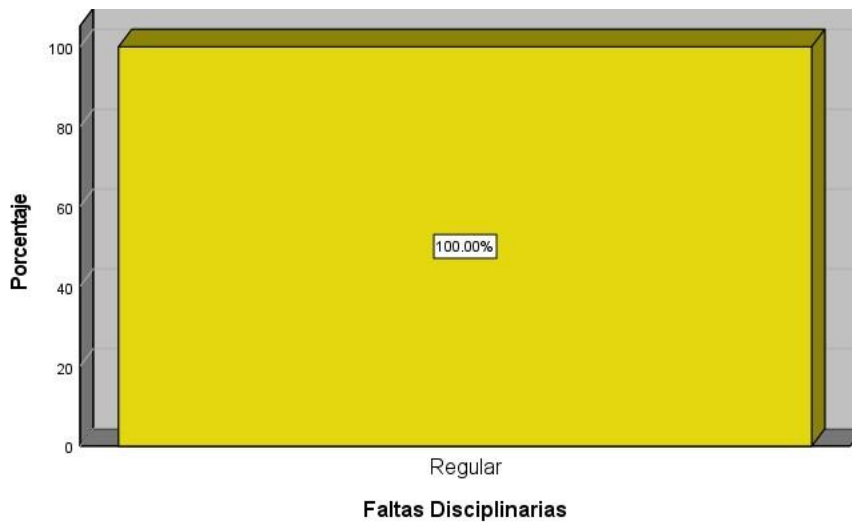
4.1 Análisis Descriptiva

Tabla1

Tabla de frecuencias de la variable Faltas Disciplinarias

Nivel de precisión de redacción de las faltas disciplinarias

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Regular	50	100.0	100.0	100.0
Total	50	100.0		



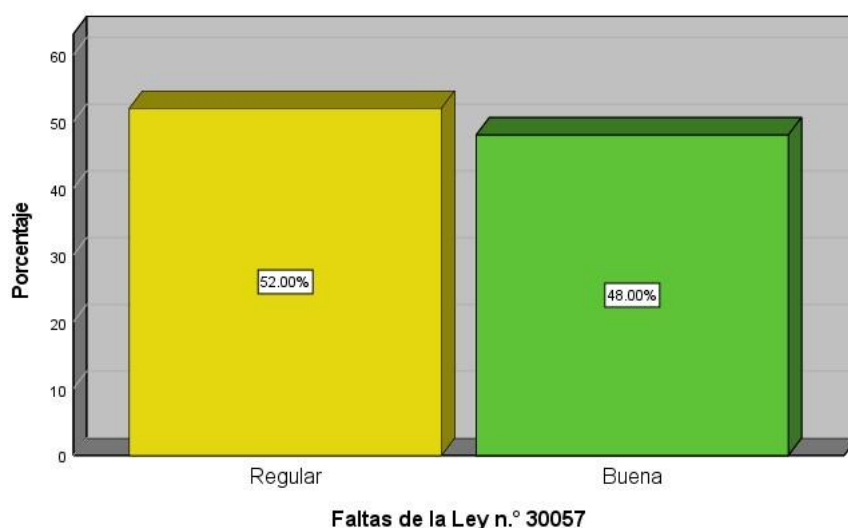
Nota: Gráfico 1: Grafico de Faltas Disciplinarias

De acuerdo con la tabla 1 y figura 1, muestra que el 100% consideró que las faltas disciplinarias en general, tienen un nivel de precisión regular (insuficiente), según opinión de los servidores civiles.

Tabla 2

Tabla de frecuencias de la dimensión Faltas de la Ley n° 30057

Faltas de la Ley n.° 30057					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	26	52.0	52.0	52.0
	Buena	24	48.0	48.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	



Nota: Gráfico 2: Grafico de Faltas de la Ley n° 30057

De acuerdo con la tabla 2 y figura 2, muestra que el 52% consideró que las faltas disciplinarias de la Ley 30057 tienen un nivel de precisión regular (insuficiente), mientras que el 48% consideró que tienen un nivel de precisión buena (suficiente), según la opinión de los servidores civiles.

Tabla 3

Tabla de frecuencias de la dimensión Faltas de la Ley n° 27815

Faltas de la Ley n.° 27815					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	50	98.0	100.0	100.0
Perdido	Sistema	1	2.0		
Total		51	100.0		



Nota: Gráfico 3: Grafico de Faltas de la Ley n° 27815

De acuerdo con la tabla 3 y figura 3, muestra que el 100% consideró que las faltas disciplinarias de la Ley 30057 por transgresión a los principios, deberes y prohibiciones de la Ley 27815 tienen un nivel de precisión regular (insuficiente), según la opinión de los servidores civiles.

Tabla 4

Tabla de frecuencias de la variable Seguridad jurídica

Seguridad Jurídica				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Eficiente (Importante)	50	100.0	100.0	100.0
Total	51	100.0		



Nota: Gráfico 4: Grafico de la variable Seguridad Jurídica (importancia)

De acuerdo con la tabla 4 y figura 4, muestra que el 100% consideró que es importante (nivel eficiente de seguridad jurídica) que exista seguridad jurídica en el ejercicio de la potestad disciplinaria, según la opinión de los servidores civiles.

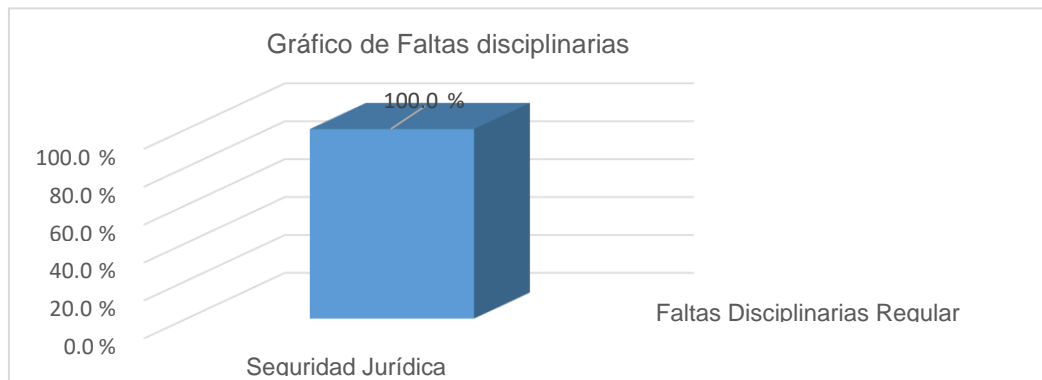
4.1.1 Tablas Cruzadas

Tabla 5

Tabla cruzada entre las Faltas Disciplinarias y la Seguridad Jurídica

		Seguridad jurídica Importante	Total
Faltas Disciplinarias	Regular Recuento	50	50
	% del total	100.0%	100.0%
Total	Recuento	50	50
	% del total	100.0%	100.0%

Figura 5



Nota: Gráfico de barras entre las faltas disciplinarias y seguridad jurídica De acuerdo con la tabla 5 y figura 5, muestra que el 100% consideró que las faltas disciplinarias tienen un nivel de precisión regular (insuficiente), asimismo, el mismo porcentaje consideró que es importante (nivel eficiente de seguridad jurídica) que exista seguridad jurídica en el ejercicio de la potestad disciplinaria, según la opinión de los servidores civiles.

4.2 Análisis inferencial

Prueba de hipótesis

Se ha empleado el método de Spearman $P_valor = Sig. < 0,05$

Hipótesis General:

Ha

Existe relación entre las faltas disciplinarias y la seguridad jurídica en los gobiernos locales, 2021

Ho

No existe relación entre las faltas disciplinarias y la seguridad jurídica en los gobiernos locales, 2021

Tabla 6

Correlación entre Faltas disciplinarias y seguridad Jurídica

			Precisión en la imputación de faltas	Seguridad Jurídica
Rho de Spearman	Precisión en la imputación de faltas	Coeficiente de correlación	.	.
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	50	50
	Seguridad jurídica	Coeficiente de correlación	.	.
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	50	50

Las variables muestran una correlación positiva perfecta. Concluyendo que existe correlación entre el nivel de precisión en la imputación de las faltas disciplinarias con la seguridad jurídica en el servicio público.

V. DISCUSIÓN

En el presente capítulo se analizará y discutirá los resultados obtenidos para las variables: faltas disciplinarias y seguridad jurídica, así como sus dimensiones: precisión en las faltas imputadas, faltas de la Ley 30057, faltas por transgresión a los principios, deberes y prohibiciones de la Ley 27815; cuyo propósito es establecer la relación existente entre las variables y sus dimensiones, a fin de asumir una postura para el presente trabajo de investigación

En la tabla 6, se determinó en la estadística que los resultados obtenidos entre las faltas disciplinarias y la seguridad jurídica, existe una correlación positiva perfecta, es decir, existe correlación entre el nivel de precisión en la imputación de las faltas disciplinarias con la seguridad jurídica en el servicio público. Este hallazgo coincide con Escarza Castillo (2018) quien concluyó que la seguridad jurídica permite al ser humano saber en cada momento cuáles son sus derechos y sus obligaciones, y las consecuencias de las mismas, así los comportamientos son predecibles, convirtiéndose en un valor jurídico general.

En tal sentido, se puede concluir que el nivel de precisión suficiente en la tipificación de faltas disciplinarias permite al servidor público saber cuáles son las consecuencias por su comisión y cuál es el mecanismo de defensa ante su imputación, dentro de un procedimiento administrativo disciplinario.

Lo anterior mencionado confirma lo señalado por el Tribunal del Servicio Civil, mediante Resolución n.º 00002-2021-SERVIR-TSC Primera Sala: *«el principio de tipicidad -que constituye una manifestación del principio de legalidad- exige que las conductas consideradas como faltas estén definidas con un nivel de precisión suficiente, de manera que el destinatario de las mismas pueda comprender sin dificultad o estar en condiciones de conocer y predecir las consecuencias de sus actos; ello a partir de la previsión clara de la conducta proscrita y de la sanción aplicable»*; considerando para ello que Morón Urbina (2005) señaló que la determinación de si una norma sancionadora describe con suficiente grado de certeza la conducta sancionable, es un asunto que debe ser resuelto de manera casuística, pero es importante tener en cuenta que la tipificación es suficiente *«cuando consta en la norma una predeterminación inteligible de la infracción, de la*

sanción y de la correlación entre una y otra». Pero además, dicho autor resalta que “el mandato de tipificación, que este principio conlleva, no solo se impone al legislador cuando redacta el ilícito, sino a la autoridad cuando realiza la subsunción de una conducta en los tipos legales existentes.

Según la hipótesis específica 1, el nivel de cognoscibilidad de las faltas disciplinarias de la Ley 30057 aplicables a los servidores públicos de gobiernos locales es regular. Los resultados obtenidos en la tabla 2 muestran que el 52% de los servidores públicos consideran que el nivel de precisión de las faltas disciplinarias en su redacción es regular, por lo tanto el nivel de cognoscibilidad no es el adecuado, toda vez que no debe existir dificultad en la comprensión, debiendo estar en condiciones de conocer y predecir las consecuencias de sus actos a partir de la previsión clara de la conducta que se encuentra proscrita; contrariamente el 48% consideran que el nivel de precisión de las faltas disciplinarias de la Ley 20057 es el adecuado.

Según la hipótesis específica 2, el nivel de cognoscibilidad de las faltas disciplinarias de la Ley 27815 aplicables a los servidores públicos de gobiernos locales es bajo; sin embargo, los resultados obtenidos en la tabla 3 muestran que los servidores públicos consideran que las faltas disciplinarias por transgresión a los principios, deberes y prohibiciones de la Ley 27815 tienen un nivel de precisión regular (insuficiente); por lo tanto, pese a no advertirse la validación de la hipótesis en cuando al nivel de precisión, es claramente apreciable que existen vestigios de vulneración a la seguridad jurídica respecto a los servidores públicos al momento de determinar las conductas proscritas pasibles de sanción disciplinaria por transgresión a los principios, deberes y prohibiciones de la Ley 27815.

Estos resultados permiten afirmar que mientras mayor sea el nivel de precisión de las faltas disciplinarias, mayor será el nivel de predictibilidad y seguridad jurídica en los servidores públicos. En ese sentido, es clave que la redacción de las faltas disciplinarias a nivel legislativo y aplicativo respondan a las garantías y derechos de los servidores públicos; a efectos de no ser declaradas inconstitucionales, como sucedió con las infracciones del artículo 46 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, pues con fecha 25 de abril de 2018, el Tribunal

Constitucional declaró fundada la demanda de inconstitucionalidad, al señalar que se vulnera el subprincipio de tipicidad cuando la conducta punible no cumple con estándares mínimos de precisión.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1** Se determinó que existe una relación directa entre el nivel de precisión en la redacción de las faltas disciplinarias y la sensación de seguridad jurídica en los servidores civiles de los gobiernos locales; en tal sentido se puede indicar que las faltas disciplinarias contempladas en la Ley n° 30057, Ley del servicios tienen influencia en la Seguridad Jurídica, toda vez que de la bibliografía precitada, se puede apreciar que no basta con que la normativa vigente que establece infracciones estén revestidas de legalidad, sino que estas deben estar redactadas bajo un nivel de precisión suficiente que permitan su cognoscibilidad sobre los servidores públicos a quienes son pasibles de su aplicación.
- 6.2** Se determinó que el nivel de cognoscibilidad de las faltas disciplinarias de la Ley 30057 aplicables a los servidores públicos de gobiernos locales es insuficiente para el 52% de los servidores; en ese sentido, la garantía de seguridad jurídica sobre la previsibilidad de la proscripción de las conductas indebidas se encuentra vulnerada.
- 6.3** Se determinó que el nivel de cognoscibilidad de las faltas disciplinarias de la Ley 27815 (ante la vulneración de principios, deberes y prohibiciones) aplicables a los servidores públicos de gobiernos locales en el régimen disciplinario de la Ley 30057, es insuficiente para el 100% de los servidores; en ese sentido, la garantía de seguridad jurídica sobre la previsibilidad de la proscripción de las conductas indebidas se encuentra vulnerada abiertamente.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** En el presente trabajo se ha comprobado, que existe influencia directa y perfecta entre el nivel de redacción de las faltas disciplinarias en la seguridad jurídica; por lo que, en un Estado de Derecho como el Perú, se deben respetar las garantías constitucionales de todo ciudadano, ello conlleva a tener en cuenta las siguientes recomendaciones que deben adoptar los gobiernos locales para evitar que dicho resultado varíe:
- 7.1.1** Implementar un catálogo de faltas leves el cual permita que los gobiernos locales, realicen una diferenciación de las faltas contenidas en el Reglamento Interno de Servidores Civiles y la ley n.º 30057, ya que de contemplar en el RIS las faltas leves y graves, se corre el riesgo que la autoridad sancionadora al momento de imponer las sanciones, pueda manipular dichas disposiciones legales, no en mérito a la ley, sino a sus propios intereses.
- 7.1.2** En la Ley n° 30057, se debe agregar la vulneración a los principios éticos contempladas en la Ley del código de ética, Ley n.º 27815, ya que de mantener dichas disposiciones de manera separada, se corre el riesgo que la seguridad jurídica de los infractores, sean tergiversadas y alteradas al momento de imputar una falta.
- 7.1.3** En la Ley n.º 30057 debe realizarse una precisión sobre la diferencia entre deberes, obligaciones y funciones; a fin de que los servidores públicos tengan mayor nivel de cognoscibilidad sobre las conductas proscritas, desterrando cualquier redacción imprecisa como “probidad”, “idoneidad”, “cabal cumplimiento” que no generan seguridad jurídica en el servicio público.

REFERENCIAS

- Agudelo, D. G. (Junio de 2018). El in dubio pro reo como fundamento de la responsabilidad del Estado. Obtenido de <https://revistas.upb.edu.co/index.php/derecho/article/view/1082/906>
- Alberto Camargo, Q. (Effects of Disciplinary Administrative Sanctions in the Provincial Municipality of San Román de Diciembre de 2015). Effects of Disciplinary Administrative Sanctions in the Provincial Municipality of San Román. Obtenido de Revista Científica "Investigación Andina: <https://revistas.uancv.edu.pe/index.php/RCIA/article/download/19/10>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (28 de Agosto de 2020). Resolución N° 001499-2020-SERVIR/TSC-Segunda Sala. Obtenido de <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/09/Res.-1499-2020-SERVIR-grabacion-redes-sociales-LP.pdf>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil - Tribunal del Servicio Civil. (23 de agosto de 2019). Resolución N° 001962-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala. Obtenido de https://storage.servir.gob.pe//filestsc/resoluciones/2019/Sala1/Res_01962-2019-SERVIR-TSC-Primera_Sala.pdf
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (23 de Enero de 2018). Informe Técnico n° 115 -2018-SERVIR/GPGSC. Obtenido de Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1369917/Informe%20T%C3%A9cnico%20115-2018-SERVIR-GPGSC.pdf>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (23 de Enero de 2018). Informe Técnico n° 115-2018-SERVIR/GPGSC. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1369917/Informe%20T%C3%A9cnico%20115-2018-SERVIR-GPGSC.pdf>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (19 de Diciembre de 2019). Informe Técnico n° 1996-2019-SERVIR/GPGSC. Obtenido de

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1371299/Informe%20T%C3%A9cnico%201996-2019-SERVIR-GPGSC.pdf>

Autoridad Nacional del Servicio Civil. (10 de julio de 2020). Precedente administrativo sobre la tipificación de la falta regulada en el literal a) del artículo 48º de la Ley N° 29944 – Ley de Reforma Magisterial referida a “Causar perjuicio al estudiante y/o a la Institución Educativa”. Obtenido de Resolución de Sala Plena n.º 009-2020-SERVIR/TSC: <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/precedente-administrativo-sobre-la-tipificacion-de-la-falta-resolucion-no-009-2020-servirtsc-1871528-1>

Autoridad Nacional del Servicio Civil- Tribunal del Servicio Civil. (28 de febrero de 2019). Resolución del Tribunal del Servicio Civil n°536-2019-Servir-TSC-Segunda Sala. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1389373/Resoluci%C3%B3n%20del%20Tribunal%20del%20Servicio%20Civil%2000536-2019-Servir-TSC-Segunda%20Sala.pdf>

Aya, C. O. (2016). Delimitación de la ilicitud sustancial como elemento de la responsabilidad disciplinaria de los funcionarios públicos”. Obtenido de Maestría en Derecho Administrativo - Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario - Facultad de Jurisprudencia: <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/12272/Delimitaci%C3%B3n%20de%20la%20ilicitud%20sustancial%20como%20elemento%20de%20la%20responsabilidad%20disciplinaria%20de%20los%20funcionarios%20p%C3%ABlicos%20-%20Camilo%20Andr%C3%A9s%20Ossa%2>

Bacigalupo, E. (2017). Presunción de inocencia, ((in dubio pro reo)) y recurso de casación. Obtenido de file:///C:/Users/practicante_gda5/Downloads/Dialnet-PresuncionDeInocenciaInDubioProReoYRecursoDeCasaci-46325.pdf

Bidasolo, M. C. (2015). The effectiveness of " Objective" Imputation And Its Applicationn to the solution of Traditional And Actual Cases. Obtenido de THEMIS Revista De Derecho,: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/15578/16027>

- Calderón, G. O. (2016). Seguridad Jurídica y Derecho Penal. Obtenido de file:///C:/Users/practicante_gda5/Downloads/15198-1-41555-1-10-20110728.pdf
- Candela, R. R. (26 de Abril de 2016). Ethical and legal security in the action contract of public administration. Obtenido de <https://revistas.unav.edu/index.php/empresa-y-humanismo/article/download/6840/6002/>
- Carrera, J. B. (16 de Junio de 2017). SABER SERVIR- Revista de la Escuela de Administración Pública del Perú -ENAP. Obtenido de El Procedimiento Administrativo Disciplinario: Del Crimen y Castigo hacia una Política de Integridad: <http://revista.enap.edu.pe/article/view/1560/1632>
- Chavarra, A. Y. (2018). Repositorio Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Obtenido de El delito de Abuso de Autoridad y Administración de Justicia en el Juzgado Penal de la Corte Superior de Justicia de Pasco: http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/373/1/T026_47405414_T.pdf
- Chávez, C. L. (2018). Análisis del Proceso Administrativo Disciplinario del Personal Asistencial del Hospital Santa Rosa de la ciudad de Puerto Maldonado - 2018. Obtenido de Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31231/chavez_cl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cuenca, C. G. (15 de Noviembre de 2016). Lineamientos sobre la antijuridicidad en los delitos contra la colectividad e imputación objetiva - Dikaion, vol. 20, núm. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/720/72001514.pdf>
- Documet, R. C. (Enero- Junio de 2017). Obtenido de <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/derpen/article/view/5210/6277>
- González, M. I.-P. (Mayo de 2019). Legal security in the constitutional state of ecuadorian rights and justice ¿Whose legal security? Analysis of compliance with international obligations in the field of human rights in the light of equal marriage. Obtenido de

<https://revistas.unl.edu.ec/index.php/suracademia/article/download/539/548/2181>

- González, C. A. (2015). "Ilegalidad Por Sanciones Disciplinarias Que Incluyen La Privación De La Libertad En La Policía Nacional Del Ecuador, Contradice Lo Estipulado En El Art. 10 Del Código Orgánico Integral Penal. Obtenido de <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/8532/1/Carlos%20Alberto%20Rodr%C3%ADguez%20Gonz%C3%A1lez.pdf>
- Goyburu, D. M. (31 de Julio de 2020). Las faltas disciplinarias previstas en la Ley del Servicio Civil: análisis y experiencias. Obtenido de Saber Servir - ENAP: <http://revista.enap.edu.pe/article/view/3914/4366>
- Jaramillo, F. A. (Junio de 2014). El Concepto de Seguridad Jurídica, Elementos y Amenazas ante la Crisis de la Ley como fuente del Derecho. Obtenido de Revista de Derecho Público N.º 32 - Universidad de los Andes - Facultad de Derecho: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4760108>
- Jorge Sarmiento, G. (8 de mayo de 2018). Seguridad Jurídica y Crecimiento Económico. Obtenido de DPI Cuántico - Derecho para Innovar: <https://dpicuantico.com/sitio/wp-content/uploads/2018/05/Sarmiento-Administrativo-8.5.pdf>
- Juárez, M. M. (The Principles of Legality and Legal Security in the Application of the Educational Performance Evaluation de Junio Revista Iberoamericana para la investigación y Desarrollo Educativo de 2019). Obtenido de <https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/472/2037>
- Juárez, M. M. (Junio de 2019). Los principios de legalidad y seguridad jurídica en la aplicación de la evaluación de desempeño docente. Obtenido de scielo: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672019000100813&lang=es
- López, M. P. (25 de Setiembre de 2020). Value Formation in University Students. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v40n2/0257-4314-rces-40-02-e10.pdf>
- Lozano, A. d.-L. (Junio de 2018). The penal Administrative Law in the Disciplinary Field of the Public Service. Obtenido de Revista Misión Jurídica / ISSN

1794-600X / E-ISSN 2661-9067: <https://www.revistamisionjuridica.com/wp-content/uploads/2020/09/6.-DERECHO-ADMINISTRATIVO-SANCIONADOR.pdf>

Marinon, L. G. (2018). Scielo. Obtenido de Ius et Praxis: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-00122012000100008&script=sci_arttext

Mejia, J. P. (Diciembre de 2018). La necesidad del análisis causal frente a la teoría de la imputación objetiva en el derecho penal. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/revider/v31n2/0718-0950-revider-31-02-00295.pdf>

Najar, C. C. (2018). Evaluation of the use of rigid pavements Demolished As Recycled Aggregates in the Preparation Of Concrete Mixes in the Reion Puno-2011. Obtenido de <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/3052/14.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Paucar, H. S. (2017). Repositorio de la Universidad Peruana Los Andes. Obtenido de La Observación de los Parámetros Mínimos del Principio de Imputación Necesaria en la Formalización de la Investigación Preparatoria de la 3° Fiscaliza Penal Provincial Corporativa de Huancayo 2016-2017: <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/663/TESIS%20CORREGIDO%2003%20DE%20NOV..pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pazos, L. P. (2015). <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/index>. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/index>

Pradhan, R. (2014). Obtenido de http://www.rmlnlu.ac.in/webj/rajat_pradhan.pdf

Quiroga, A. M. (Diciembre de 2015). Efectos de las Sanciones Administrativas Disciplinarias en la Municipalidad Provincial de San Román. Obtenido de <https://revistas.uancv.edu.pe/>

Rodríguez, E. A. (Diciembre de 2017). El Doble pensar de Hoffman como punto de partida para un Psicoanálisis Entendido como Practica Cientifica. Obtenido de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/83671/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Rodríguez, F. O. (5 de junio de 2015). Obtenido de Revista Academia & Derecho, Año 6, N° 11, 2015, pp. 227-258 - Universidad Libre Seccional Cúcuta - Facultad de Derecho: Reflexiones sobre los criterios aplicados para determinar la gravedad o levedad de las faltas disciplinarias, en el derecho disciplinario colombiano Revista Academia & Derecho, 6(11), (227-258)
- Rodríguez, F. O. (Julio-Diciembre de 2015). Obtenido de <http://revistas.unilibre.edu.co/index.php/academia/article/download/334/263/>.
- Rodríguez, F. O. (2015). Reflexiones sobre los criterios aplicados para determinar la gravedad o levedad de las faltas disciplinarias, en el derecho disciplinario colombiano. Revista Academia & Derecho.
- Rojas, C. L. (2018). Facultad de Derecho - Escuela Profesional de Derecho- Repositorio Digital Institución de la Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de Análisis de la aplicación del régimen disciplinario de la ley SERVIR en el Ministerio de Salud, año 2017: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19839>
- Saez, M. B. (2017). Repositorio Universidad Nacional de Huancavelica. Obtenido de La teoría de la Interpretación Jurídica y el Conocimiento Ético-Intelectual de los Abogados Independientes de la Provincia de Huancavelica: https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1964/TESIS_2018_DOCTORADO_DERECHO%20Y%20CIENCIAS%20POL%20C3%8DTICAS_MANUEL%20JES%20%9AS%20%20BASTO%20S%20C3%81EZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sentencia de la primera sala penal para procesos con reos en cárcel del 24 de noviembre.
- Terreros, F. A. (2017). La imputación objetiva en la jurisprudencia peruana Derecho PUCP. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=533656156009>
- Terrones, R. C. (Octubre de 2017). Observancia del Principio de Proporcionalidad en las Sanciones del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley Servir, En La Municipalidad Provincial de Cajamarca. Obtenido de Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo:

- <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/244/TESIS%20TERRONES%20TERRONES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tineo, R. P. (2019). Seguridad Jurídica del Sistema de Transferencia de Propiedad Inmueble en el Código Civil. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45108/PEREZ_TR._SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tineo, R. P. (2019). Seguridad Jurídica del Sistema de Transferencia de Propiedad Inmueble en el Código Civil. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45108/PEREZ_TR._SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Toledo, R. F. (1 de Setiembre de 2015). Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/rdpucv/n44/a13.pdf>
- Toledo, R. F. (19 de Mayo de 2015). Details on the Disciplinary Power of the Employer. Obtenido de Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Jurídica: <https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/download/38212/39869/>
- Toledo, R. F. (22 de Abril de 2015). Revista Ius et Praxis, Año 21. Obtenido de Disciplinary power of the employer: juridical configuration of professional misconduct committed by the dependent employee: <https://www.scielo.cl/pdf/iusetp/v21n2/art08.pdf>
- Tribunal del Servicio Civil - Primera Sala. (22 de Enero de 2021). Resolución N° 000116-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1646072/Res_00116-2021-SERVIR-TSC-Primera_Sala.pdf.pdf
- Tribunal del Servicio Civil. (19 de Julio de 2019). Resolución N° 001681-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1376891/Resoluci%C3%B3n%20del%20Tribunal%20del%20Servicio%20Civil%20001681-2019-Servir-TSC-%20Primera%20Sala.pdf>
- Tribunal del Servicio Civil. (8 de Enero de 2021). Autoridad Nacional del Servicio Civil. Obtenido de www.servir.gob.pe

- https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1583681/Res_00013-2021-SERVIR-TSC-Primera_Sala.pdf.pdf
- Tribunal del Servicio Civil. (5 de Marzo de 2021). Resolución N° 000479-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala. Obtenido de <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/03/Resolucion-00479-2021-SERVIR-sunafil-inspeccion-esencial-LP.pdf>
- Tribunal del Servicio Civil- Primera Sala. (27 de Abril de 2017). Resolución n°736-2017-SERVIR/TSC-Primera Sala. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1380800/Resoluci%C3%B3n%20del%20Tribunal%20del%20Servicio%20Civil%2000736-2017-Servir-TSC-Primera_Sala.pdf
- Tribunal del Servicio Civil -Segunda Sala. (28 de Febrero de 2019). Resolución N° 000536-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1389373/Resoluci%C3%B3n%20del%20Tribunal%20del%20Servicio%20Civil%2000536-2019-Servir-TSC-Segunda%20Sala.pdf>
- Tribunal del Servicio Civil- Segunda Sala. (28 de Agosto de 2019). Resolución N° 002003-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1391189/Resoluci%C3%B3n%20del%20Tribunal%20del%20Servicio%20Civil%20002003-2019-Servir-TSC-Segunda%20Sala.pdf>
- Ugo Chuks Okolie, I. D. (2019). Disciplinary Actions and Procedures at Workplace: the Role of HR Managers. Obtenido de https://www.apgads.lu.lv/fileadmin/user_upload/lu_portal/apgads/PDF/J_Econ_Mngmnt/JEMR-8/jemr.8.06-Ugo.pdf
- Vargas, W. Y. (14 de Diciembre de 2018). El mito de la estabilidad constitucional. Obtenido de Revista VIA IURIS: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7384263.pdf>
- Vargas-Machuca, R. J. (2019). Apuntes sobre la caducidad y la seguridad jurídica. Obtenido de Forseti. Revista de Derecho, Volumen 7, N° 10: <https://revistas.up.edu.pe/index.php/forseti/article/view/1098/1>

ANEXOS

ANEXO 1

Análisis de las faltas disciplinarias de la Ley n° 30057 y su influencia en el principio de seguridad jurídica en los gobiernos locales, 2021

Operacionalización de Variables

Tabla 1

Operacionalización de la Variable Faltas Disciplinarias

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valor	Niveles
Conducta Funcional	Servidor Público	1,2,3	Escala de Liker	Bajo (30-55)
		Objetivos	Nunca= 1	
	Bienestar	7,8	Casi Nunca=2	Medio (56-76)
Grave Imputación	Responsabilidad	9,10,11,12	A veces= 3	
	Debido Procedimiento	13,14,15	Casi Siempre= 4	Alto (76-90)
Debido Proceso	Imputación Objetiva	16,17,18,19,20	Siempre= 5	

Nota: Elaboración propia

Tabla 2.

Operacionalización de la Seguridad Jurídica

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valor	Niveles
Principio de Legalidad	lex stricta	1,2,3	Escala: Likert	Malo (26-60)
	lex certa	4,5,6	Nunca=1	Regular (61-95)
Exceso de poder	Abuso de Autoridad	7,8,9	Casi nunca=2	Bueno (96-130)
	conducta no deseada	10,11,12	A veces=3	
Deber Ético	Significado	13,14,15	Casi siempre=4	
	Prohibición Ética	16,17,18,19,20	Siempre=5	

Nota: Elaboración propia

ANEXO 2

Matriz de consistencia

Título: “Análisis de las faltas disciplinarias de la Ley n° 30057 y su influencia en el principio de seguridad jurídica en los gobiernos locales, 2021”

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Dimensiones	Metodología
P.G: ¿De qué manera se relaciona la redacción precisa de las faltas disciplinarias con la seguridad jurídica en los servidores públicos de gobiernos locales, 2021?	O.G: Determinar qué relación existe entre la redacción de las faltas disciplinarias con la seguridad jurídica en los servidores civiles de gobiernos locales, 2021	H.G: Existe relación entre el nivel de precisión en la redacción de las faltas disciplinarias y la seguridad jurídica en los servidores civiles de los gobiernos locales, 2021	V1: Faltas Disciplinarias D1: Conducta funcional D.2: Gravedad D.3: Debido Procedimiento	Tipo: Básica Método: Hipotético-Deductivo Enfoque: Cualitativo Nivel: Descriptivo, correlacional Diseño: no experimental Corte: Transversal
Problemas específicas	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	V2: Seguridad Jurídica D.1: Principio de Legalidad. D.2: Principio de responsabilidad. D.3: Exceso de poder. D.4: Interpretación normativa	Prueba estadística Se buscará demostrar si existe o no relación entre las variables propuestas. M = Gobiernos Locales. V₁ = Faltas Disciplinarias V₂ = Seguridad Jurídica r = Coeficiente de relación entre las variables.
P.E.1. ¿Cuál es el nivel de cognoscibilidad de las faltas disciplinarias de la Ley 30057 aplicables en los servidores públicos de gobiernos locales, 2021?	O.E.1: Determinar el nivel de cognoscibilidad de las faltas disciplinarias de la Ley 30057 aplicables en los servidores públicos de gobiernos locales, 2021.	H.E. El nivel de cognoscibilidad de las faltas disciplinarias de la Ley 30057 aplicables a los servidores públicos de gobiernos locales es regular, 2021		
P.E.2. ¿Cuál es el nivel de cognoscibilidad de las faltas disciplinarias de la Ley 27815 aplicables en los servidores públicos de gobiernos locales, 2021?	O.E.2: Determinar el nivel de cognoscibilidad de las faltas disciplinarias de la Ley 27815 aplicables en los servidores públicos de gobiernos locales, 2021	H.E.2: El nivel de cognoscibilidad de las faltas disciplinarias de la Ley 27815 aplicables a los servidores públicos de gobiernos locales es bajo		

ANEXO 3:

Instrumento de la variable 1: Faltas Disciplinarias

Cuestionario de evaluación de las Faltas Disciplinarias

Estimado participante del Gobierno Local, el presente cuestionario tiene como objetivo recabar información sobre las Faltas Disciplinarias dentro del marco de la investigación que se está realizando.

Instrucciones: lea atentamente cada uno de los ítems y marque solo una respuesta según su criterio personal. Se agradece su participación.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	Dimensión 1: Conducta Funcional/ Servidor Publico	1	2	3	4	5
1	La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores					
2	El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor					
3	La negligencia en el desempeño de las funciones					
	Objetivos de la responsabilidad disciplinaria					
4	El impedir el funcionamiento del servicio público					
5	La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros.					
6	La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes.					
	Indicador: Bienestar					
7	El abuso de autoridad y la prevaricación					
8	El uso de la función pública con fines de lucro.					
	Dimensión 2: Grave imputación	1	2	3	4	5
	Indicador: Responsabilidad					

9	El causar deliberadamente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de ésta.					
10	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.					
11	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.					
12	Realizar actividades de proselitismo político durante la jornada de trabajo, o a través del uso de sus funciones o de recursos de la entidad pública.					
	Indicador: Debido procedimiento	1	2	3	4	5
13	Discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica.					
14	El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.					
15	La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil.					
	Dimensión 3 - Debido Proceso	1	2	3	4	5
16	Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros.					
17	La doble percepción de compensaciones económicas, salvo los casos de dietas y función docente.					
18	El servidor conoce sus deberes y obligaciones dentro de la Entidad					
19	Se impondrá sanción por no hacer caso al superior jerárquico					
20	El Ris de las entidades debe contemplar las sanciones de suspensión					

Gracias por su participación.

Instrumento de Variable 2: Seguridad Jurídica

Cuestionario de evaluación de la Seguridad Jurídica

Estimado participante del Gobierno Local, el presente cuestionario tiene como objetivo recabar información sobre la Seguridad Jurídica dentro del marco de la investigación que se está realizando.

Instrucciones: lea atentamente cada uno de los ítems y marque solo una respuesta según su criterio personal. Se agradece su participación

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Dimensión 1: Principio de Legalidad, Lex Stricta.		1	2	3	4	5
1	Adecua su conducta hacia el respeto de la Constitución y las Leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento.					
2	Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.					
3	Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente					
Indicador : Lex certa		1	2	3	4	5
4	Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones					
5	Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos.					
6	Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución, cumpliendo las órdenes que le imparta el superior jerárquico competente, en la medida que reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las funciones a su cargo, salvo los supuestos de arbitrariedad o ilegalidad					

	manifiestas, las que deberá poner en conocimiento del superior jerárquico de su institución.					
	Dimensión 2: Exceso de Poder	1	2	3	4	5
	Indicador : Abuso de Autoridad					
7	Tiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado, con el administrado, con sus superiores, con sus subordinados y con la ciudadanía en general.					
8	Ocupar cargos de confianza en regímenes de facto, es causal de cese automático e inmediato de la función pública.					
9	Debe actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones.					
	Indicador : Conducta no deseada	1	2	3	4	5
10	Debe ejecutar los actos del servicio de manera transparente, ello implica que dichos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica. El servidor público debe de brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna.					
11	Debe guardar reserva respecto de hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que le correspondan en virtud de las normas que regulan el acceso y la transparencia de la información pública.					
12	No debe adoptar represalia de ningún tipo o ejercer coacción alguna contra otros servidores públicos u otras personas.					
	Dimensión 3: Deber Ético	1	2	3	4	5
13	Debe proteger y conservar los bienes del Estado, debiendo utilizar los que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento, sin emplear o permitir que otros empleen los bienes del Estado para fines particulares o propósitos que no sean aquellos para los cuales hubieran sido específicamente destinados.					
14	Debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública. Ante situaciones extraordinarias, el servidor público puede realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten.					
15	Mantener relaciones o de aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo.					

	Indicador: Prohibición Ética	1	2	3	4	5
16	Obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.					
17	Realizar actividades de proselitismo político a través de la utilización de sus funciones o por medio de la utilización de infraestructura, bienes o recursos públicos, ya sea a favor o en contra de partidos u organizaciones políticas o candidatos.					
18	Participar en transacciones u operaciones financieras utilizando información privilegiada de la entidad a la que pertenece o que pudiera tener acceso a ella por su condición o ejercicio del cargo que desempeña, ni debe permitir el uso impropio de dicha información para el beneficio de algún interés.					
19	Ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra otros servidores públicos o subordinados que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas.					
20	Todo lo que no está prohibido está permitido					

Gracias por su participación.