



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Tipos de faltas administrativas y régimen contractual en los expedientes de los procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la secretaria técnica del Gobierno Regional de San Martín, 2016”

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Autora:

Br. Evelyn Margarita Martínez Bocanegra.

Asesor:

Dr. Juan Rafael Juárez Díaz

Línea de investigación:

Control y Dirección

Perú 2017



.....
Mg. Keller Sánchez Dávila
Presidente



.....
Dr. José Manuel Delgado Bardales
Secretario



.....
Dr. Juan Rafael Juárez Díaz
Vocal

Dedicatoria

Esta Tesis está dedicada a mi familia por su apoyo incondicional y por seguir a mi lado después de todos mis tropiezos.

Evelyn Margarita

Agradecimiento

Agradezco a Dios por el regalo de la vida, y a mis padres por ser mi empuje a ser cada día mejor.

Evelyn Margarita

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Evelyn Margarita Martínez Bocanegra; estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 45257279, con la tesis titulada: **“Tipos de faltas administrativas y régimen contractual en los expedientes de los procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la secretaria técnica del Gobierno Regional de San Martín, 2016”**

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros) asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, setiembre de 2016.



Evelyn Margarita Martínez Bocanegra
DNI N° 45257279

Presentación

Señores miembros del Jurado,

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública; presento ante ustedes la Tesis titulada “Tipos de faltas administrativas y régimen contractual en los expedientes de los procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la secretaria técnica del Gobierno Regional de San Martín, 2016”; con la finalidad de “Determinar la relación entre los tipos de faltas administrativas y el régimen contractual en los expedientes administrativos de los procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la Secretaria Técnica del Gobierno Regional de San Martín, 2016”; según los siguientes capítulos:

Capítulo I: Introducción; donde se planteó la realidad problemática, se realizó la revisión de los trabajos previos y las teorías relacionadas a las variables investigativas; seguido de la formulación del problema, la justificación del estudio, las hipótesis y los objetivos. En el capítulo II: Método; se establece el diseño de investigación; seguido de las variables, población de estudio; técnicas e instrumentos y métodos de análisis de los datos. Además de los aspectos éticos.

Los siguientes capítulos corresponden a los resultados; discusión; conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas respectivamente.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora

Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación	v
Índice de tablas.....	ix
Índice de gráficos	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1. Realidad Problemática.....	13
1.2. Trabajos Previos.....	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.4. Justificación del estudio.....	32
1.5. Hipótesis	33
1.6. Objetivos.....	33
II. MÉTODO	35
2.1. Diseño de investigación.....	35
2.2. Variables, operacionalización.....	36
2.3. Población y muestra.....	38
2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	39
2.5. Métodos de análisis de datos	40
2.6. Aspectos éticos.....	41

III.	RESULTADOS.....	42
III.	DISCUSION.....	47
IV.	CONCLUSIONES.....	49
V.	RECOMENDACIONES	50
VI.	REFERENCIAS.....	51
	ANEXOS.....	55
	Anexo N° 01: Instrumento de recolección de datos.....	56
	Anexo N° 02: Autorización de la entidad	59
	Anexo N° 03: Matriz de consistencia.....	56

Índice de tablas

Tabla N°		Página N°
1	Tipo de falta administrativa en los expedientes de los procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la Secretaria Técnica del Gobierno Regional de San Martín, 2016.	42
2	Tipo de régimen contractual en los expedientes de los procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la Secretaria Técnica del Gobierno Regional de San Martín, 2016	43
3	Contingencia de tipos de faltas administrativas y régimen contractual en los expedientes de los procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la secretaria técnica del Gobierno Regional de San Martin, 2016.	45
4	Toma de decisión en función a resultados del chi cuadrado calculado y tabular.	46

Índice de gráficos

Gráfico N°		Página N°
1	Tipo de falta administrativa en los expedientes de los procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la Secretaria Técnica del Gobierno Regional de San Martín, 2016	42
2	Tipo de régimen contractual en los expedientes de los procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la Secretaria Técnica del Gobierno Regional de San Martín, 2016	44

RESUMEN

La presente investigación denominada “Tipos de faltas administrativas y régimen contractual en los expedientes de los procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la secretaria técnica del Gobierno Regional de San Martín, 2016”. Se basa en los enfoques teóricos de la administración moderna y los procedimientos que se usan en el sector público peruano, como sistema de control. Su propósito fue “Determinar la relación entre los tipos de faltas administrativas y el régimen contractual”. La hipótesis contrastada fue “Existe relación entre los tipos de faltas administrativas y el régimen contractual en los expedientes administrativos de los procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la Secretaria Técnica del Gobierno Regional de San Martín, 2016”

Se hizo uso del método cuantitativo, siendo de tipo no experimental transversal, descriptivo correlacional y la población estuvo compuesta por 58 expedientes de los procedimientos administrativos existentes y la muestra, lo conformaron 30 expedientes elegidos por conveniencia con los que se hizo uso de una guía de levantamiento de información.

Los resultados indican que el tipo de falta administrativa en los expedientes de los procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la Secretaria Técnica, son las Falta administrativa por conducta con 83.33%, que indica que las faltas más frecuentes están relacionadas con el Incumplimiento de normas y abandono de funciones. A su vez, el tipo de régimen contractual en los expedientes de los procedimientos administrativos disciplinarios es el CAS - D.L. 1057 con 50.00%. Así también; se tiene como resultado que el chi cuadrado calculado (10.87), es mayor que el valor tabular (5,99); es decir, se rechaza a hipótesis nula, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna que dice: que ambas variables de estudio, no son independientes, es decir, están asociados.

Se concluye que existe relación entre los tipos de faltas administrativas y el régimen contractual en los expedientes administrativos de los procedimientos administrativos disciplinarios

Palabras Clave: faltas administrativas, régimen contractual

ABSTRACT

The present investigation named "Types of administrative faults and contractual regime in the files of the administrative disciplinary procedures presented in the technical secretary of the Regional Government of San Martín, 2016". It is based on the theoretical approaches of the modern administration and the procedures that are used in the Peruvian public sector, like system of control. Its purpose was "To determine the relationship between the types of administrative faults and the contractual regime". The hypothesis contrasted was "There is a relationship between the types of administrative faults and the contractual regime in the administrative files of the disciplinary administrative procedures presented at the Technical Secretariat of the Regional Government of San Martín, 2016"

The quantitative method was used, being non-experimental cross-sectional, correlational descriptive and the population was composed of 58 files of the existing administrative procedures and the sample, it was constituted 30 expedients chosen for convenience with whom was used a survey guide of information.

The results indicate that the type of administrative fault in the files of the administrative disciplinary procedures presented at the Technical Secretariat, are the Administrative Failure by conduct with 83.33%, which indicates that the most frequent faults are related to non-compliance with standards and abandonment of functions. In turn, the type of contractual regime in the files of administrative disciplinary procedures is the CAS - D.L. 1057 with 50.00%. So too; We find that the calculated chi square (10.87) is larger than the tabular value (5.99); That is, we reject the null hypothesis, so we accept the alternative hypothesis that says that both study variables are not independent, that is, they are associated.

It is concluded that there is a relationship between the types of administrative offenses and the contractual regime in administrative records of administrative disciplinary procedures.

Keywords: administrative offenses, contractual regime

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

A nivel internacional, la escasa disciplina laboral se ha extendido con el transcurso de los años, muchos de los que cometen las infracciones no han sido sancionados y por ende existe la incidencia de que vuelvan hacerlo, lo cual determina que dicha acción no tiene fin, que tanto la población, los funcionarios y servidores públicos no han puesto mano dura a la indisciplina.

Existen un sin número de normas y políticas que se establecen con el fin de que no se comenten faltas, sin embargo, no solo se refiere a establecerlas; sino cumplirlas, las mismas que permitan adaptarlas a su ritmo de vida y no sentirlas como una obligación. Asimismo, es necesario y/o importante que los superiores mantengan un perfil integro e intachable, de tal manera sean vistos como ejemplos a seguir por parte de sus colaboradores. “Las disputas que se dan por las indisciplinas laborales, generalmente son conflictos derivados de la inconformidad del personal con la aplicación de correcciones disciplinarias ante conductas que, a criterio de los empleadores, quebrantan el orden laboral de las entidades” (Lotti, 2016, p. 02).

Es decir, si cada persona cumple con las funciones que le corresponde respetando cada una de las normas y políticas establecidas, entonces se creara una estructura estable y fuerte donde predomine la disciplina laboral.

En Sudamérica, uno de los casos insignes es el de Paraguay, donde hasta el momento 38 funcionarios siguen un proceso administrativo, debido a las tardanzas y ausencias laborales.

Sin embargo, las faltas señaladas en el párrafo precursor generalmente no son sancionadas por ser consideradas como leves, siendo razón suficiente para que se vuelvan a cometer.

Por otro lado, existen infracciones graves que son sancionadas. “Ya sea por interrupción del derecho a promoción por el plazo de un año; suspensión en

su puesto o cargo sin goce de sueldo de hasta un mes, destitución o despido, con inhabilitación para ocupar cargos públicos por dos a cinco años” (Pérez, 2016, p. 03).

Todas las faltas que se cometan de manera consciente o causen daños a las personas son sancionadas, pues se consideran graves, sin embargo, es importante que las leves también sean castigadas, de ese modo el que lo ocasione lo pensara dos veces antes de volverlo a cometer.

En el Perú las instituciones públicas cumplen un papel importante en la sociedad, pues son los intermediarios entre el estado y el pueblo, este es el encargado de satisfacer las necesidades de las familias, además lograr el bien común, mediante la prestación de servicios públicos a la ciudadanía, en pocas palabras las instituciones públicas cumplen con la voluntad del poder estatal.

Todas las instituciones públicas cuentan con funcionarios o servidores administrativos encargados de dirigir cada una de las actividades públicas, estos mantienen un vínculo laboral con las entidades; independientemente al régimen laboral que pertenezcan, cumpliendo funciones administrativas que son consideradas como responsabilidades; de no cumplirse adecuadamente estas obligaciones estas personas incurrir en faltas que son sancionadas de acuerdo a su magnitud, para el cual se sigue un debido proceso; primero se dará la investigación preliminar a fin de recabar mayor información y/o pruebas, después de iniciado el procedimiento administrativo disciplinario; el servidor podrá defenderse de los cargos imputados; considerándose que las faltas imputadas deberán estar tipificadas en su régimen contractual o en los instrumentos de gestión de cada institución, es así que el estado exigirá al imputado un comportamiento positivo.

Es decir, los funcionarios y servidores públicos desde el momento que comienzan a laborar en las diferentes instituciones, están obligados a respetar, cumplir con las normas y políticas, pues son conscientes de que al quebrarse cualquiera de las leyes este recibirá la sanción correspondiente a la falta cometida (Ministerio de Educación, 2016).

Actualmente en San Martín, existen instituciones públicas encargadas de velar por el bienestar de la población a través de la prestación de servicios, por ello es necesario que los funcionarios y servidores públicos sean profesionales con un perfil intachable e íntegro.

Sin embargo, se observa que en las diferentes instituciones existen trabajadores que han cometido faltas, pero que no han sido sancionadas de acuerdo a la gravedad o magnitud de la misma, por una parte, se debe al desconocimiento de las políticas, como también al desinterés de los encargados por impartir justicia. Tal es el caso de la Secretaria Técnica del Gobierno Regional de San Martín, se ha observado que existen deficiencias con respecto al cumplimiento de normas, como también a las sanciones y faltas administrativas, pues muchas veces los funcionarios públicos han cometido infracciones a las bases legales, como por ejemplo no entregan ni reciben los documentos a tiempo, además no siempre son responsables con el cumplimiento de sus obligaciones laborales, a veces abusan de la autoridad que le brinda la institución, no respetan el horario de trabajo, todas estas acciones generan irregularidades que afectan el comportamiento de los demás, como también las relaciones interpersonales, por ello es necesario la realización de la presente investigación, pues a través de esta se identificara minuciosamente cada una de las faltas administrativas que cometen los funcionarios y servidores públicos.

1.2. Trabajos Previos

Internacional

Albornoz, J (2011) en su investigación titulada: "El debido proceso administrativo y su reconocimiento en los procedimientos disciplinarios de los órganos de la administración del estado regidos por la Ley 18.834 sobre estatuto administrativo" Universidad de Chile, Santiago - Chile, tuvo como objetivo determinar el proceso administrativo y su incidencia en el reconocimiento de los procedimientos disciplinarios, para su evaluación utilizó técnicas e instrumentos de recolección, aplicándolos a la muestra de estudio conformada por los documentos de los procesos administrativos, así

mismo el estudio tuvo como diseño la descriptiva correlacional, pues se analizaron y detallaron el comportamiento de las variable para finalmente identificar la relación existente entre ambas, concluyendo que: los servidores y funcionarios públicos conservan sus derechos que la constitución les brinda aun cuando sean procesados por el sistema administrativo dentro del marco de la investigación, que a su vez estén siendo sometidos a las normas y políticas que tienen como propósito vigilar o supervisar la correcta ejecución de sus funciones, el cumplimiento de las reglas, y el respeto de los derechos, en pocas palabras se refiere al correcto desempeño del proceso administrativo, siempre en base a los principios profesionales como generales, que se adecuen a la realidad funcionaria, de ese modo el ejercicio de los derechos se darían con mayor seguridad.

Ballesteros, C (2013), en su investigación “El régimen contractual de las empresas sociales del Estado”, Universidad colegio mayor nuestra señora del rosario, Bogotá – Colombia. Tuvo como objetivo Facilitar a las entidades públicas del gobierno nuevas herramientas que les permitan percibir mejor, los fines que deben alcanzar en el cumplimiento de sus obligaciones, la muestra de estudio estuvo compuesta por los expedientes del régimen contractual, así mismo el diseño metodológico fue el deductivo, pues se analizó el régimen general, luego tomó el régimen común, concluyendo que: entre los tipos de regímenes contractuales encontrados en la investigación se encuentra el Contrato Administrativo y Contrato de Derecho Privado de la Administración, cada uno con derechos y deberes diferentes, sin embargo en el caso de cometerse alguna falta administrativas esta es sancionada de acuerdo a la gravedad, cual sea el régimen, entre las sanciones se pueden dar desde la destitución de cargo o puesto de manera temporal, hasta la perdida de la carrera funcionaria.

Nacional

Benites, J (2010), en su tesis titulado “Mecanismo de celeridad procesal”, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – Perú. Tuvo como objetivo identificar el problema de la dilación en los procesos penales

ocasionada por numerosos factores, por otra parte la muestra de estudio estuvo compuesta por los expedientes del proceso administrativo, el diseño de la investigación fue la descriptiva, pues analizaron y detallaron cada uno de los mecanismos de celeridad, para finalmente concluir que: entre las principales deficiencias que se encontraron en la presente investigación son que existe una enorme falta de conocimiento de los procesos administrativos, ya que los servidores públicos no resuelven oportunamente los conflictos que se presente en su puesto, así mismo tiene dificultades al momento de diferenciar los tipos de faltas administrativas por ende no saben la sanción que corresponde aplicar a cada una de estas, por otro lado los jueces tienen problemas que deben asumir a diario, ya que las personas hoy en día deciden demandar antes entablar el dialogo o negociar entre las partes, sin embargo seria idóneo que se busque una mejor solución ya que una conversación pausada y tranquila evita conflictos.

Espinoza, F (2013), en su investigación titulada: “La Infracción Administrativa Laboral”, desarrollada en la ciudad de Lima, tuvo como objetivo precisar la gravedad de la infracción administrativa laboral y determinar el régimen jurídico que se debe aplicar, para la cual utilizo el método dogmático jurídico, que fue aplicada a la muestra de estudio conformada por los expedientes sancionadores y las ordenes de inspección, obteniendo las siguientes conclusiones: los problemas que se dan en la administración laboral, se debe a la ausencia de reglas, o muchas veces esta no se encuentra bien definida, ni entendible para los funcionarios y servidores públicos, por otro lado es importante que la inspección o control de trabajo se realice permanentemente, este debe estar orientado a la fase del procedimiento administrativo sancionador, y solo debe ser aplicado cuando se de una falta administrativa por parte del servidor público, es decir cuando quebrante una regla o política, cuando cometa actividades ilícitas, cuando usurpe funciones, o simplemente cuando falte a las normas de la institución.

Cornejo, S (2016), en su investigación titulada “El principio de economía procesal, celeridad procesal y la exoneración de alimentos” Universidad Nacional Antenor Orrego, Trujillo – Perú. Tuvo como objetivo Determinar la

aplicación del principio de economía judicial y celeridad procesal, así mismo la muestra de estudio estuvo compuesta por los documentos procesales de los juristas y doctrinarios nacionales, para la cual utilizaron el diseño descriptivo, pues analizaron el comportamiento y características de la variable, obteniendo resultados que se mencionan en las siguientes conclusiones: existen un sinnúmero de deficiencias en la aplicación de la celeridad procesal, pues la institución posee expedientes que son de años pasados y que no se han dado solución, es así que se plantearon una propuesta en donde documentos de veinte y treinta años de antigüedad serán registradas virtualmente para ver la gravedad de cada una, en el caso de que ya no se encuentren los servidores laborando serán archivadas, por otro lado los trabajadores que aún conservan su puesto deberán ser sancionadas, de ese modo se lograra la eficiencia y solución oportuna de los conflictos.

Local

Angulo, S (2013), en su tesis titulada: "Las faltas administrativas como consecuencia al inicio de un proceso disciplinario", Universidad científica del Perú, Tarapoto – Perú. Tuvo como objetivo conocer las faltas administrativas, además la muestra del estudio estuvo compuesta por los documentos procesales, y el diseño metodológico fue la descriptiva ya que se detallaron cada una de las faltas administrativas, para finalmente concluir que: las faltas administrativas han sido calificadas como graves, pues da inicio a los proceso disciplinario, entre las faltas que se han considerado graves se encuentra la malversación de fondos, actos de violencia, faltas de respeto, negligencia en el desempeño de funciones, las cuales han sido sancionadas con la inhabilitación para ejercer sus funciones de manera temporal, dejarlo incapacitado para obtener algún cargo y la separación del mismo.

A nivel regional no se encuentran estudios previos relacionados a las variables de estudio.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Administración pública

La administración pública ejerce una función importante en el país, y esta lo realiza a través de reglamentos, políticas, actos, contratos, y hechos administrativos, que son ejecutadas por organismos públicos, así mismo la administración pública le permite al estado satisfacer las necesidades, cubrir la demanda social mediante la transformación de recursos públicos en acciones modificadores de la realidad, ya sea a través de la producción de servicios, bienes y regulaciones. “La administración pública es una actividad que involucra a los diferentes funcionarios y representantes del estado, con el fin de satisfacer las necesidades básicas de la sociedad, a través de reglamentos, órganos, y actividades que mejoren la calidad de vida” (Alva, 2009, p. 02). Las instituciones estatales cumplen una función importante en el estado, ya que estas se formaron de acuerdo a las necesidades que posee el país, pues están encargadas de velar por la protección social así mismo para, corregir las debilidades, prevenir las amenazas, lograr el desarrollo de la población y del país. En la administración pública los funcionarios públicos deben actuar solo de acuerdo a los parámetros establecidos en la constitución y leyes, al realizar lo contrario a la función no se desarrollará de manera eficiente, además que no se cumplirá con los objetivos generales, todos los procesos se encuentran en el TUPA de cada institución. (Acevedo, 2012, p. 07).

Proceso Administrativo disciplinario

Los funcionarios públicos tienen obligaciones que deben cumplir tal y como lo establece las leyes y políticas del estado, pues de lo contrario este puede recibir una sanción. “El proceso administrativo disciplinario brinda la facultad a las instituciones de establecer infracciones y sanciones, así mismo su ejecución es cambiante de acuerdo a los procedimientos establecidos por reglamentos especiales” (Acevedo, 2012, p. 07). Este proceso administrativo disciplinario establece la imposición de las sanciones, sin embargo, para ello debe respetarse todos los procedimientos, como son la exposición de

argumentos, ofrecer y exponer las pruebas del caso, además obtener una decisión motivada. Es importante que se cumplan y respeten los procesos, ya que este permitirá que se concluya y se determine si la persona debe recibir una sanción. (Decreto Legislativo N° 276, 2013)

Obligaciones que debe cumplir el personal administrativo

Los trabajadores administrativos tienen funciones que deben cumplir mientras permanezcan en la institución, pues estas se mencionan a continuación. El personal está en la obligación de cumplir con sus deberes que impone el servicio público, proteger los intereses del estado, y emplear cuidadosamente los recursos públicos es decir los materiales, acudir de manera puntual al trabajo, conocer bien las funciones que debe cumplir, brindar buen trato al público a los jefes y a los compañeros, guardar toda información de carácter privado, informar a los jefes sobre actos delictivos o ilícitos. (Decreto Legislativo N° 276, 2013)

Principios del proceso administrativo

Los principios del proceso administrativos son parámetros o normas que permitirán el desarrollo correcto de dicho proceso, a continuación, en pocas palabras el procedimiento administrativo se basa en los principios, ya que este sirve de criterio para solucionar las cuestiones o dificultades que puedan presentar en la aplicación de normas o políticas, además sirve como parámetro para la generación de otras disposiciones procedimentales, cumple una función importante pues suple los vacíos que se dan en el ordenamiento administrativo, a continuación se menciona los principales principios. (Ministerio de justicia y derechos humanos, 2016, p. 47)

- Principio de legalidad
- Principio del debido procedimiento
- Principio de impulso de oficio
- Principio de razonabilidad
- Principio de imparcialidad
- Principio de informalismo

- Principio de presunción de veracidad
- Principio de conducta procedimental
- Principio de celeridad
- Principio de eficacia
- Principio de verdad material
- Principio de participación
- Principio de simplicidad
- Principio de uniformidad
- Principio de predictibilidad
- Principio de privilegio de controles posteriores. (Ministerio de justicia y derechos humanos, 2016, p. 48)

Todos los principios mencionados son importantes para un correcto proceso administrativo, ya que este sirve como base para que los tramites y las acciones se efectúen con normalidad, rapidez y bajo las normas legales establecidas por el estado. (Resolución de presidencia ejecutiva, 2015, p. 10).

Fases del procedimiento administrativo disciplinario

Según el artículo 101 de la ley n° 30057, determina que cualquier servidor público o funcionario que haya cometido una falta disciplinaria debe formular su denuncia ante secretaria, exponiendo los hechos, así mis presentar las pruebas correspondientes, esta denuncia se puede dar escrita o verbal. (Resolución de presidencia ejecutiva, 2015, p. 10).

- Fase instructiva

La fase instructiva empieza con un autoapertorio y culmina con un informe final, este tiene como finalidad reunir las suficientes pruebas que demuestren la realización del delito, las causas, circunstancias, establece la participación que han tenido los autores o cómplices durante y después de haber cometido el delito, o en caso que este haya borrado la huellas que sirvan para encubrir. “La fase instructiva puede tener una duración de hasta ciento ochenta días hábiles computados desde la notificación al administrado del

procedimiento sancionador, la que puede ser prorrogada por sesenta días hábiles adicionales” (Resolución de presidencia ejecutiva, 2015, p. 10). En esta fase solo los abogados pueden tener conocimiento del contenido, esta reserva da lugar a que el defensor este obligado a jurar que guardara en reserva las declaraciones instructivas y los sucesos comunicados, esta dura desde el momento en que inicia la instrucción hasta finalizar el expediente y este es puesto a disposición de las partes, todas las instrucciones son escritas. (Resolución de presidencia ejecutiva, 2015, p. 11).

- Fase sancionadora

Después que el órgano sancionador recibe el informe del órgano instructor, este comunica al procesado su derecho de informe oral, en un plazo de tres días hábiles, a efectos de que considere pertinente pueda efectivizarlo a través de un escrito. “El escrito de informe oral debe ser presentada dentro del plazo de tres días hábiles de notificado el servidor o ex servidor civil” (Resolución de presidencia ejecutiva, 2015, p. 11). Recibida la solicitud, el Órgano Sancionador señala el lugar, fecha y hora, para ello deberá tener en cuenta el plazo de diez días hábiles para emitir su pronunciamiento a través de un acto resolutorio, siendo prorrogable por igual período de tiempo, debidamente sustentado.

Faltas administrativas

La falta administrativa disciplinaria son todas aquellas acciones que realizan los funcionario o servidores públicos quebrantando las normas, políticas, funciones, objetivos, que deben ser castigado o sancionado de acuerdo al a gravedad de la infracción. “Las sanciones de las faltas se realizan de acuerdo al a gravedad de la infracción” (Saavedra, 2016, p. 12). Todas las faltas administrativa realizadas por los funcionarios públicos debe ser castigadas o sancionadas, de ese modo se lograra un país justo y con menos irregularidades.

Tipificación de la falta administrativa

Se caracterizan por la naturaleza de las acciones, es decir de acuerdo a la gravedad de la falta incurrida. La misma que tendrá: “Circunstancia en que se comete, la forma de comisión, la concurrencia de varias faltas, la participación de uno o más servidores en la comisión de la falta, los efectos que produce la falta” (Alva, 2014, p. 02). La determinación de la gravedad de una falta lo establece la autoridad competente, quien evaluará de acuerdo a la falta cometida por el servidor o funcionario.

Sanciones

Es la acción correctiva que toma la autoridad pública al infractor por el incumplimiento de un deber jurídico, la sanción por responsabilidad administrativa son independiente del proceso, es decir se realiza una serie de tratamientos, en donde el infractor exponga los hechos y proporcione las pruebas pertinentes (Contraloría general de la República, 2015).

Objetivos de la sanción

La sanción está comprendido por objetivos, pues es necesario para determinar el proceso que se seguirá a fin de encontrar la verdad y hacer cumplir la ley que es sancionar o castigar las faltas cometidas por los servidores públicos (Contraloría general de la República, 2015).

- Direccional el comportamiento de los funcionarios y servidores públicos
- Comunicar las conductas que transgredan el cumplimiento de las responsabilidades relacionadas a la gestión pública.
- Evitar que el encargado de sancionar e identificar las faltas tengan preferencias, y sea condescendiente con el infractor.
- Efectuar la sanción con carácter correctivo.

Tipos de sanción

Las sanciones que se aplican a las faltas administrativas son las siguientes:

- Los servidores públicos que comenten falta administrativa son castigados o sancionados con la prohibición para ejercer sus funciones, ello de acuerdo a la gravedad de la falta cometida, y conforme a los criterios de sucesión establecidos en la Ley (Contraloría general de la Republica, 2015).
- Esta inhabilitación se centra en la privación de las funciones o cargo, además la incapacidad legal para conseguir algún empleo en cualquier entidad pública, es decir está incapacitado para firmar contrato administrativo de servicio o para desempeñar cualquier función o cargo en el sector Publico (Contraloría general de la Republica, 2015).
- Otra de las sanciones es la suspensión temporal en el cumplimiento de obligaciones, esta se refiere al apartamiento del cargo, suspensión de la remuneración o salario y beneficios o prestaciones (Contraloría general de la Republica, 2015).

Evaluación de los tipos de faltas

Las faltas disciplinarias son todas aquellas acciones que quebranten las normas, políticas, obligaciones y prohibiciones, la cual a su vez corresponde a una sanción teniendo en cuenta la gravedad de dicha falta (Adrianzen, 2015).

Faltas administrativas en el trámite de los procedimientos

Los funcionarios o servidores públicos al cometer la falta administrativa en el trámite de los procedimientos administrativos son sancionados sean con amonestación, cese, destitución, etc., todo eso en caso de cometer las faltas que se menciona a continuación (Adrianzen, 2015).

- Incumplimiento de mandatos

Este tipo de falta se centra en dejar de cumplir con las obligaciones o tareas encomendadas por los superiores (Adrianzen, 2015).

- Actos de inmoralidad

Los actos inmorales, son todos aquellos que van contra los valores, la integridad, y los principios que poseen las personas, así mismo se denomina

inmoral aquellos actos que quebrantan normas como asistir al lugar de trabajo vestido inapropiadamente, o en estado de ebriedad y bajo la influencia de alucinógenos (Adrianzen, 2015).

- Incumplimiento de los plazos documentarios

Esta falta se refiere a la demora en los procesos de tramite documentario, así como negarse a recibir de manera injustificada la información, además no entregar la documentación dentro del plazo establecido por ley, finalmente demorar sin justificación, él envió de expedientes requeridos para solucionar una acción procesal sujeto al término determinado dentro del procedimiento administrativo (Adrianzen, 2015).

- Contradicción de decisiones

Esta falta se trata de ir contra las indicaciones o decisiones tomadas por los superiores, es decir los funcionarios y servidores públicos realizan actividades diferentes a las encomendadas por sus jefes (Adrianzen, 2015).

- Difusión de información confidencial

Se refiere a la divulgación de información al cual solo tiene acceso una mínima cantidad de personas, por ser privada y reservada (Adrianzen, 2015).

Falta administrativa por conducta

Las faltas administrativas por conducta se dan cuando las anteriores no se han identificado, entonces se analiza el comportamiento de los funcionarios servidores públicos, que pueden ser atribuidas como faltas disciplinarias, y que de acuerdo a la gravedad también es sancionado, estas se mencionan a continuación (Adrianzen, 2015).

- Incumplimiento de normas

Se refiere a todas aquellas, políticas, normas, reglas y manuales que no se ejecutaron ni respetaron (Adrianzen, 2015).

- Actos de violencia

Esta falta se refiere a incurrir en cualquier hecho de violencia, grave indisciplina o falta de respeto en agravio de su superior, del personal jerárquico y de los compañeros de labor (Adrianzen, 2015).

Abandono de funciones

Esta falta se refiere a la negligencia de los servidores públicos en el desempeño de sus funciones, pues ninguno puede abandonar su cargo y obligaciones mientras este no culmine su tiempo de servicio, o en el caso de ser despedido solo lo puede hacer mientras este sea reemplazado o sustituido (Adrianzen, 2015).

- Apropiación de bienes

Esta falta se refiere al uso o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros (Adrianzen, 2015).

- Abuso de autoridad

Esta falta se da cuando el servidor público de manera arbitraria en el ejercicio de sus funciones daña de forma directa o indirecta a un segundo (Adrianzen, 2015).

- Daños materiales intencionados

Son todos aquellos daños materiales que comenten en la instalación de la institución, equipos, instrumentos, obras, documentos y otros bienes que posee el ente, de manera intencionada (Adrianzen, 2015).

- Ausencia injustificada

Esta falta se refiere a todas las ausencias injustificadas por más de tres días consecutivos en un plazo de treinta días calendario, es decir se refiere a las inasistencias sin justificación alguna del personal a la institución (Adrianzen, 2015).

- Alteración del orden

Se refiere a las diferentes acciones negativas que realizan los servidores públicos como conductas escandalosas, peleas, ruidos excesivamente altos,

o cualquier ruido que afecta la tranquilidad de la comunidad y contribuya a la contaminación acústica (Adrianzen, 2015).

- Hostigamiento sexual

Esta falta se refiere al acoso moral o sexual que sufren los servidores públicos, sean por sus superiores o compañeros de trabajo (Adrianzen, 2015).

- Actividad proselitista

Esta falta se refiere a todas las actividades políticas que realizan los funcionarios y servidores públicos durante su jornada laboral, mediante sus funciones y haciendo uso de los recursos de la institución (Adrianzen, 2015).

- Incumplimiento del horario laboral

Esta falta se centra en la impuntualidad de los trabajadores para asistir al centro de labores, o a cualquier actividad que realice la institución (Adrianzen, 2015).

- Uso indebido de licencias

Esta falta se refiere al uso indebido de las licencias que otorga la institución a sus trabajadores por concepto de enfermedad, accidentes, o maternidad, la falta se da cuando la licencia o el permiso lo usan para realizar otro tipo de actividades personales (Adrianzen, 2015).

- Nepotismo

El acto de nepotismo, es la falta que comenten los funcionarios o servidores públicos, con referencia a la preferencia que tienen para brindar empleo a sus familiares, amigos, o conocidos (Adrianzen, 2015).

- Hurto de bienes

Esta falta se da cuando los trabajadores utilizan sus funciones con fines de lucro, es decir se aprovechan del cargo que poseen para realizar cobros indebidos, o malversación de fondos, con dinero que son destinados para mejorar las condiciones de vida de la población (Adrianzen, 2015).

- Inadecuado uso de equipos

Esta falta se refiere a los actos de negligencia que cometen los servidores públicos con respecto al manejo y mantenimiento de equipos y tecnología, que implica afectar los servicios que brinda la entidad (Adrianzen, 2015).

Usurpación de funciones

La usurpación de funciones se da cuando el funcionario o servidor público asumen funciones que no le corresponden, pues no poseen ningún título que lo abale, así mismo cuando culmina sus actividades por cese, o destitución, pero a pesar de ello siguen ejerciendo dicho cargo (Adrianzen, 2015).

Régimen contractual

Contrato

Es un convenio escrito u oral entre dos partes que aceptan responsabilidades y derechos sobre una determinada acción, también se lo denomina contrato porque es un documento que manifiesta las condiciones del acuerdo al que llegaron las partes (Alzate, 2008).

Contrato laboral

El contrato laboral es un acuerdo escrito que se da entre la entidad y el trabajador, en donde este se obliga a prestar servicios por un determinado monto el cual debe ser cancelado por la entidad, sin embargo, deben tomarse en cuenta aspectos como el horario, la remuneración y las condiciones en las que la persona laborara, pues este no debe ir contra su dignidad e integridad física y moral (Guzman, 2007).

Suspensión del contrato de trabajo

Todo contrato laboral se puede suspender solo cuando cese la obligación de manera temporal del colaborador que presta sus servicios, a continuación, se mencionan algunas de las causas por el cual la institución puede suspender las actividades laborales del personal. "Puede ser por incapacidad temporal, enfermedad o accidente comprobado, además puede

darse por maternidad durante el descanso pre y post parto, descanso vacacional, permiso para desempeñar cargos sindicales” (Decreto legislativo N° 728, 2008, p. 09). De no darse el caso, el jefe de la entidad dará a conocer a la Secretaría Técnica realizará la investigación para comprobar o determinar la existencia de alguna falta administrativa.

Contrato administrativo

El contrato administrativo se da entre un órgano del estado y una persona natural, a fin de cumplir con los objetivos institucionales, asimismo retribuir la labor realizado por el personal. Es decir, es un contrato administrativo cuando se genera una relación comercial con una determinada personas o contratista, con el único fin de satisfacer una determinada necesidad. (Infantes, 2011)

Características del contrato administrativo

Tal como menciona Infantes (2011), las principales características del contrato administrativo son: “la Concurrencia de un órgano estatal, la existencia de un fin de interés público que busca la satisfacción directa e inmediata de una necesidad colectiva o de interés general, y presencia de un régimen jurídico especial de naturaleza pública” (p.25)

Beneficios del contrato administrativo de servicio

Existe muchos beneficios laborales en los regímenes contractuales, teniendo en común entre otros, el siguiente: una jornada laboral máxima de cuarenta y ocho horas de prestación de servicios a la semana, pudiendo ser menos horas, de considerarse conveniente. “Descanso semanal pagado de veinticuatro horas continuas. La oportunidad del descanso será determinada por la entidad, de acuerdo a sus propias necesidades” (Villaverde, 2008, p. 02). Asimismo, precisando que las Entidades Públicas, respecto a los contratos bajo el Régimen Laboral N° 1057 – CAS, están obligados a efectuar su registro, la declaración, el pago de los aportes a los Sistemas de

la Seguridad Social a cargo del Estado y el Impuesto a la Renta de manera oportuna.

Evaluación del régimen contractual

La evaluación del régimen se hará en base a tres componentes importante la ley del a carrera administrativa, ley del fomento del empleo y el régimen especial de contratación administrativa de servicios.

Ley de la carrera administrativa

Este tipo de contrato se caracteriza por ser cerrado, pues tiene como objetivo incorporar el personal idóneo, de ese modo garantizar su permanencia, ello se identifica a través de su desempeño y los méritos que tengan, con este contrato se logra el nombramiento de los profesionales para ocupar un cargo de manera fija. “No están comprendidos en la Carrera Administrativa los servidores públicos contratados, ni los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza, pero sí en las disposiciones de la presente Ley en lo que les sea aplicable” (Decreto Legislativo N° 276, Promulgan la ley base de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público, 2014, p. 02). Este tipo de contrato proporciona igualdad de oportunidades, estabilidad laboral, retribución justa o equitativa, pues son aspectos que buscan la gran mayoría de profesionales que han culminado su carrera profesional.

Ley fomento del empleo

Este contrato se da con el fin de fomentar el crecimiento del empleo, esta modalidad va dirigida para personas que tienen dificultades para acceder a un trabajo, como practicante que se encuentran cursando los últimos ciclos de estudio, personas minusválidas, o mujeres desempleadas, lo que busca este contrato es permitir que las personas desarrollen sus habilidades, adquieran conocimientos y sobre todo que satisfagan sus necesidades básicas. “Esta ley tiene como objetivo promover el acceso masivo y rápido al empleo productivo dentro del marco de la norma económica global del Poder

Ejecutivo y a través de programas especiales de promoción del empleo” (Decreto Legislativo N° 728, 2008, p. 03). Asimismo, lo que busca o persigue es la estabilidad laboral, fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores, ingresos acordes a sus capacidades y la productividad del trabajo.

Régimen especial de contratación administrativa de servicio

Este tipo de contrato es temporal, pues reemplazó a los servicios no personales con el fin de ahorrar costos laborales, crear un mercado laboral más flexible, este contrato es renovable cada cierto periodo, pero no puede exceder el año fiscal. “Es aplicable a toda entidad pública sujeta al Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público” (Decreto Legislativo N° 1057, 2007, p. 2). Siendo esta una modalidad contractual propia de las entidades públicas del estado.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre los tipos de faltas administrativas y régimen contractual en los expedientes de los procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la secretaria técnica del Gobierno Regional de San Martín, 2016?

Problemas específicos

¿Cuál es el tipo de falta administrativa en los expedientes de los procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la secretaria técnica del Gobierno Regional de San Martín, 2016?

¿Cuál es el tipo de régimen contractual en los expedientes de los procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la secretaria técnica del Gobierno Regional de San Martín, 2016?

1.5. Justificación del estudio

Conveniencia:

La presente investigación se justifica por conveniencia, pues permitirá identificar los tipos de faltas y regímenes contractuales existentes en los expedientes de los procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la secretaria técnica del Gobierno Regional de San Martín, asimismo, se determinará si se viene manejando adecuadamente, además si los servidores públicos respetan las normas, reglas, y política institucional.

Relevancia Social:

El presente estudio tiene relevancia social, pues al evaluar el tipo de faltas y el régimen contractual, permitirá identificar si en la institución se respetan las normas institucionales, si las infracciones se sancionan, para finalmente determinar si esto no afecta el trabajo del personal.

Implicaciones Prácticas:

El presente estudio contribuirá a que la secretaria técnica del gobierno regional, acelere los procesos que se dan por faltas cometidas por los servidores públicos, además que estas se sancionen adecuadamente, después de que los infractores expongan los hechos y muestre las pruebas pertinentes.

Valor Teórico:

La presente investigación posee un alto valor teórico, pues cuenta con información de fuente confiable que a su vez contribuye al entendimiento de las variables, así mismo es una herramienta útil para el aprendizaje de los estudiantes, y servirá como base para futuras investigaciones.

Unidades Metodológicas:

Para la presente investigación se utilizó el método de la observación, como también el análisis para obtener información importante y clasificada de los

tipos de faltas y regímenes contractuales, así mismo este es un apoyo para que los estudiantes se desenvuelvan en las ciencias administrativas.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

H₁: Existe relación entre los tipos de faltas administrativas y el régimen contractual en los expedientes administrativos de los procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la Secretaria Técnica del Gobierno Regional de San Martín, 2016.

Hipótesis específicas

H1: El tipo de faltas administrativas de mayor frecuencia presentados en la Secretaria Técnica del Gobierno Regional de San Martín, 2016 es de faltas administrativas en el trámite de los procedimientos.

H2: El tipo de régimen contractual más frecuente que se encuentran en los expedientes de los procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la Secretaria Técnica del Gobierno Regional de San Martín, 2016, es la Ley de fomento de empleo.

1.7. Objetivos.

Objetivo general

Determinar la relación entre los tipos de faltas administrativas y el régimen contractual en los expedientes administrativos de los procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la Secretaria Técnica del Gobierno Regional de San Martín, 2016.

Objetivos específicos

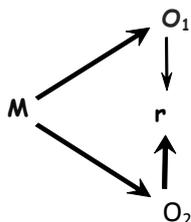
- Conocer el tipo de falta administrativa en los expedientes de los procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la Secretaria Técnica del Gobierno Regional de San Martín, 2016.

- Conocer el tipo de régimen contractual en los expedientes de los procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la Secretaría Técnica del Gobierno Regional de San Martín, 2016.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El presente diseño de investigación es No Experimental Transversal Correlacionar, y sigue el siguiente esquema:



Dónde:

M: Expedientes de los procesos administrativos disciplinarios

O₁: Falta administrativa

O₂: Régimen contractual

r: Coeficiente de Correlación

La presente investigación es de tipo no experimental, pues se evaluará las variables en su contexto natural de manera independiente, sin manipular deliberadamente el contenido, es decir no se alterará las variables, pues solo se observará los fenómenos, para posteriormente analizarlos (Hernandez, 2010).

El presente estudio es descriptiva - correlacional, pues se analizará y detallará el comportamiento de cada una de las variables, para posteriormente determinar la relación existente entre ambas (Hernandez, 2010).

El método utilizado es el estadístico porque la presente investigación contribuyó a determinar la muestra de sujetos a estudiar, tabular los datos empíricos obtenidos y establecer las generalizaciones apropiadas a partir de ellos. Los investigadores analizan esta información con la ayuda de la estadística, de la informática y de la matemática. El investigador busca obtener un resultado que luego pueda generalizarse a una población mayor que a la muestra acotada que ha utilizado en sus observaciones.

Es cuantitativa por que los datos cuantitativos son aquellos que son mostrados de forma numérica, como por ejemplo estadísticas, porcentajes, etc. Esto implica que la investigación cuantitativa realiza preguntas específicas y de las respuestas de los participantes (encuestas), obtiene muestra numérica. El método cuantitativo se contrapone al método cualitativo o a la investigación cualitativa, que realiza preguntas más amplias y recopila información de los participantes del estudio que no es posible plasmarla en números, sino sólo en palabras.

2.2. Variables, operacionalización

Variables

Variable **O₁**: **Falta administrativa**

Variable **O₂**: **Régimen contractual**

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas
O ₁ : Faltas administrativas	La falta administrativa disciplinaria son todas aquellas acciones que realizan los funcionario o servidores públicos quebrantando las normas, políticas, funciones, objetivos, que deben ser castigado o sancionado de acuerdo al a gravedad de la infracción. (Saavedra, 2016, p. 12).	La presente variables se evaluará a través de los instrumentos de recolección de datos, encuesta para posteriormente tabularlas, analizarlas e interpretarles, de ese modo identificar los tipos de faltas existente en los expedientes de los procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la secretaria técnica del Gobierno Regional de San Martín.	Faltas administrativas en el trámite de los procedimientos	Incumplimiento de mandatos	Nominal
				Actos de inmoralidad	
				Incumplimiento de los plazos documentarios	
				Contradicción de decisiones	
				Difusión de información confidencial	
			Falta administrativa por conducta	Incumplimiento de normas	
				Actos de violencia	
				Abandono de funciones	
				Apropiación de bienes	
				Abuso de autoridad	
				Daños materiales intencionado	
				Ausencia injustificada	
				Alteración del orden	
				Hostigamiento sexual	
				Actividad proselitista	
				incumplimiento del horario laboral	
				Uso indebido de licencias	
				inadecuado uso de equipos	
				Usurpación de funciones	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas
V ₂ : Régimen Contractual	Es el contrato administrativo que se da entre un órgano del estado y una persona, que tiene como finalidad satisfacer de manera directa e inmediata un fin de interés público, a través de la aplicación de un régimen normativo de derecho administrativo. (Infantes, 2011)	La presente variable se evaluará a través de los instrumentos de recolección de datos análisis documental, para posteriormente examinar y determinar los tipos de regímenes contractuales existentes en los expedientes de los procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la secretaria técnica del Gobierno Regional de San Martín.	Ley de la carrera administrativa D.L. 276	Régimen con carrera administrativa	Nominal
			Ley de fomento de empleo D.L 728	Régimen sin carrera administrativa	
			Régimen especial de contratación administrativa de servicio-CAS. D.L. 1057	Régimen sin carrera administrativa	

2.3. Población y muestra

Población.

La población de la presente investigación estuvo compuesta por 58 expedientes de los procedimientos administrativos existentes de enero a junio del año 2016.

Muestra.

La muestra de estudio estuvo compuesta por 30 expedientes de los procedimientos administrativos existentes de enero a junio del año 2016.

Los mismos que fueron seleccionados intencionalmente por conveniencia.

Criterios de selección.

Criterios de inclusión

Expedientes presentados en la Secretaría Técnica del Gobierno Regional de San Martín, durante el periodo 2016.

Se incluirán los expedientes que tengan una sola falta.

Criterios de exclusión

Expedientes presentados en otras áreas del Gobierno Regional de San Martín.

Expedientes presentados en la Secretaría Técnica del Gobierno Regional de San Martín, en periodo diferente al 2016.

En la presente investigación se excluirá a los expedientes que presenten más de una falta.

2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas

Observación.

Porque se utilizó la guía de levantamiento de información para el levantamiento de información, a través del cual se examinará los expedientes de los procedimientos administrativos e identificar las deficiencias existentes

Instrumentos

El instrumento utilizado en la presente investigación es la guía de levantamiento de información elaborado por la autora; a través del cual se recogen los datos requeridos de los expedientes administrativos

disciplinarios; con la finalidad de determinar las faltas que afectan con mayor frecuencia a los regímenes contractuales.

Validez y confiabilidad

Con respecto a la validez del instrumento, Hernández, Fernández y Baptista (2006), señalan: Un instrumento (o técnica) es válido si mide lo que en realidad pretende medir. La validez es una condición de los resultados y no del instrumento en sí. El instrumento no es válido de por sí, sino en función del propósito que persigue con un grupo de eventos o personas determinadas (p. 107).

Los autores Hernández, Fernández y Baptista (2006: 248), afirman que: “existen diversos procedimientos para calcular la confiabilidad de un instrumento de medición. Todos utilizan fórmulas que producen coeficientes de confiabilidad. Estos coeficientes pueden oscilar entre 0 y 1”. Es importante señalar, que el coeficiente de 0 significa nula confiabilidad y 1 representa un máximo de confiabilidad (confiabilidad total).

2.5. Métodos de análisis de datos

Forma de Tratamiento de los Datos.

La información se sistematizó mediante tablas de frecuencia y gráficos en circular con sus correspondientes análisis e interpretaciones.

Estadísticos

El estadístico utilizado es de medidas de asociación; con ella se trata de determinar si existe relación (asociación) entre las variables, y cómo es esta relación, o si por el contrario no se da y podemos hablar de independencia entre las variables (López P. y Fachelli S.; 2015; pág. 12).

Prueba de hipótesis

Se realizó a través del estadístico de correlación de Chi cuadrado; cuyo resultado determinará la significación estadística de la relación (López P. y Fachelli S.; 2015; pág. 7).

El procedimiento para la obtención del resultado es, datos observados menos datos esperados, elevado al cuadrado sobre datos esperados. $((O-E), (O-E)^2, (O-E)^2/E)$.

2.6. Aspectos éticos

Durante el proceso de la investigación se consideró la autorización formal del director de la institución para brindar las facilidades de la revisión documentaria requerida. Así mismo, la protección y confidencialidad de los datos obtenidos de cada expediente proporcionada por la secretaria técnica del Gobierno Regional de San Martín.

III. RESULTADOS

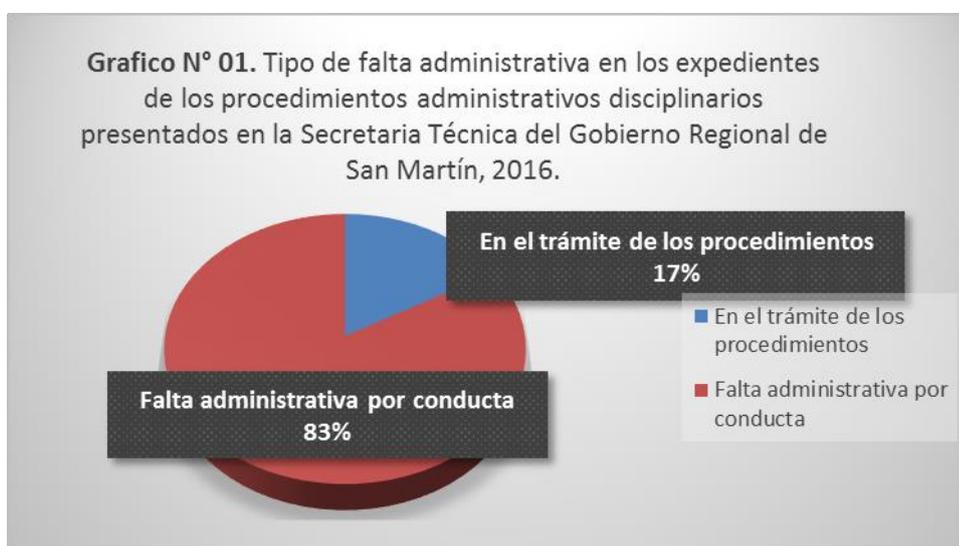
3.1. A nivel descriptivo

En este capítulo respondemos al **primer objetivo específico 01** de conocer el tipo de falta administrativa en los expedientes de los procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la Secretaria Técnica del Gobierno Regional de San Martín, 2016.

Tabla N° 01, Tipo de falta administrativa en los expedientes de los procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la Secretaria Técnica del Gobierno Regional de San Martín, 2016.

Tipo de falta administrativa	Frecuencia	Porcentaje
En el trámite de los procedimientos	5	16.67%
Falta administrativa por conducta	25	83.33%
TOTAL	30	100.00%

Fuente. Elaboración propia en función a los resultados



Fuente. Elaboración propia en función a los resultados

La tabla 01 y grafico N° 01, señalan que el tipo de Tipo de falta administrativa en los expedientes de los procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la Secretaria Técnica del Gobierno Regional

de San Martín, 2016, son las Falta administrativa por conducta con 83.33%, que indica que las faltas más frecuentes están relacionadas con el Incumplimiento de normas, abandono de funciones, apropiación de bienes, abuso de autoridad, ausencia injustificada, incumplimiento del horario laboral, uso indebido de licencias, inadecuado uso de equipos y usurpación de funciones.

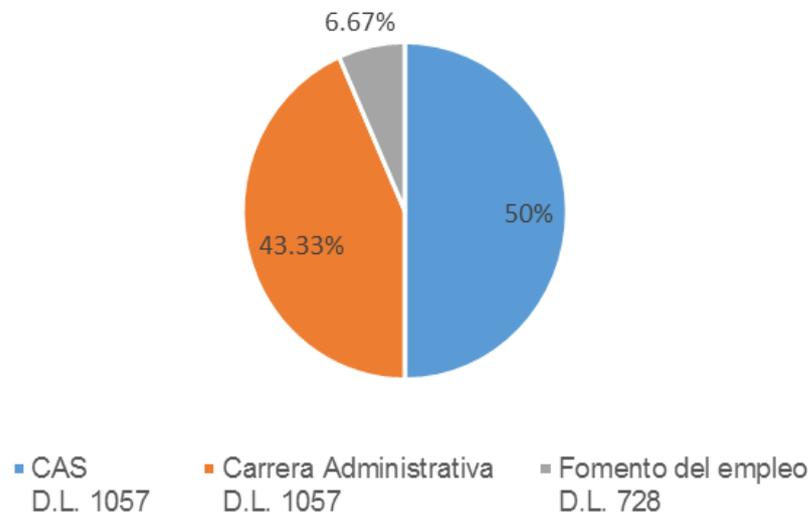
En relación al **objetivo específico 02**; Conocer el tipo de régimen contractual en los expedientes de los procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la Secretaria Técnica del Gobierno Regional de San Martín, 2016.

Tabla N° 02: Tipo de régimen contractual en los expedientes de los procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la Secretaria Técnica del Gobierno Regional de San Martín, 2016.

Tipo de régimen contractual	Frecuencia	Porcentaje
CAS D.L. 1057	15	50.00%
Carrera Administrativa D.L. 276	13	43.33%
Fomento del Empleo D.L. 728	2	6.67%
TOTAL	30	100.00%

Fuente. Elaboración propia en función a los resultados

Gráfico N° 02: Tipo de régimen contractual en los expedientes de los procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la Secretaría Técnica del Gobierno Regional de San Martín, 2016



Fuente. Elaboración propia en función a los resultados

La tabla 02 y gráfico N° 02, evidencian que el tipo de régimen contractual en los expedientes de los procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la Secretaría Técnica del Gobierno Regional de San Martín, 2016, es el CAS - D.L. 1057 con 50.00%, la que está referida a la prestación de servicios de consultoría o de asesoría, siempre que se desarrollen de forma autónoma, fuera de los locales o centros de trabajo de la entidad.

3.2. A nivel correlacional

Para realizar el análisis a nivel correlacional, reubicamos el objetivo general para determinar la relación entre los tipos de faltas administrativas y el régimen contractual en los expedientes administrativos de los procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la Secretaría Técnica del Gobierno Regional de San Martín, 2016.

Asimismo, hacemos uso de coeficiente de correlación chi cuadrado para datos nominales, para esto consideramos la tabla de contingencia.

Tabla N° 03. Contingencia de tipos de faltas administrativas y régimen contractual en los expedientes de los procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la secretaria técnica del Gobierno Regional de San Martín, 2016.

Régimen contractual	Tipos de faltas administrativas		TOTAL
	Faltas administrativas en el trámite de los procedimientos	Falta administrativa por conducta	
CAS D.L. 1057	2	13	15
Carrera Administrativa D.L. 276	1	12	13
Fomento del Empleo D.L. 728	2	0	2
TOTAL	5	25	30

Fuente. Elaboración propia en función a los resultados

Podemos identificar la distribución de frecuencias observadas distribuidas en 2 columnas y 3 filas. En función a ello, para encontrar los grados de libertad para la tabla N° 03, es el producto de número de filas menos uno, por el número de columnas menos uno, es decir, $(c-1)(f-1)$, por lo tanto, $(2-1)(3-1) = 2$. Para este caso se hizo uso del 5% de nivel de significancia ($\alpha=0,05$) y 02 grados de libertad, el valor de chi cuadrado tabular (χ^2_{α}) es 5,99.

Las hipótesis a contrastar con el uso contraste estadístico a través del chi cuadrado para el presente estudio es:

H_0 : Los tipos de faltas administrativas y régimen contractual en los expedientes de los procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la secretaria técnica del Gobierno Regional de San Martín, 2016, son independientes.

Y la hipótesis alterna

H₁: Los tipos de faltas administrativas y régimen contractual en los expedientes de los procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la secretaria técnica del Gobierno Regional de San Martín, 2016, no son independientes. Es decir, están asociados.

Tabla 4. Toma de decisión en función a resultados del chi cuadrado calculado y tabular.

tipos de faltas administrativas y régimen contractual	X^2_c	gl	Nivel de significancia	X^2_t	Decisión
	10.87	02	0.05	5,99	Se rechaza la Ho

El valor de chi cuadrado calculado (x_c^2) fue determinado con los datos obtenidos en los instrumentos de recojo de información, es así que se tiene como resultado x_c^2 (10.87), siendo mayor que el valor tabular x_t^2 (5,99), es decir, se rechaza a hipótesis nula, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna que dice. Los tipos de faltas administrativas y régimen contractual en los expedientes de los procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la secretaria técnica del Gobierno Regional de San Martín, 2016, no son independientes. Es decir, están asociados.

III. DISCUSION

Se concluye que existe relación entre tipos de faltas administrativas y régimen contractual en los expedientes de los procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la secretaria técnica del Gobierno Regional de San Martín, 2016. En ese sentido, Cornejo, S (2016) señalan que existe un sinnúmero de deficiencias en la aplicación de la celeridad procesal, pues la institución posee expedientes que son de años pasados y que no se han dado solución, a su vez menciona que los trabajadores que aún conservan su puesto deberán ser sancionadas, de ese modo se lograra la eficiencia y solución oportuna de los conflictos. Asimismo, Espinoza Laureano, F (2013) encontraron que los problemas que se dan en la administración laboral, se debe a la ausencia de reglas, o muchas veces esta no se encuentra bien definida, ni entendible para los funcionarios y servidores públicos, por otro lado es importante que la inspección o control de trabajo se realice permanentemente, este debe estar orientado a la fase del procedimiento administrativo sancionador, y solo debe ser aplicado cuando se de una falta administrativa por parte del servidor público.

El tipo de Tipo de falta administrativa en los expedientes de los procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la Secretaria Técnica del Gobierno Regional de San Martín, 2016, son las Falta administrativa por conducta con 83.33%, por su parte Angulo, S (2013) concluye que: las faltas administrativas han sido calificadas como graves, pues da inicio a los proceso disciplinario, entre las faltas que se han considerado graves se encuentra la malversación de fondos, actos de violencia, faltas de respeto, negligencia en el desempeño de funciones, las cuales han sido sancionadas con la inhabilitación para ejercer sus funciones de manera temporal, dejarlo incapacitado para obtener algún cargo y la separación del mismo. Por otra parte, Benites, J (2010) menciona que: existe una enorme falta de conocimiento de los procesos administrativos, ya que los servidores públicos no resuelven

oportunamente los conflictos que se presente en su puesto, así mismo tiene dificultades al momento de diferenciar los tipos de faltas administrativas por ende no saben la sanción que corresponde aplicar a cada una de estas, por otro lado los jueces tienen problemas que deben asumir a diario, ya que las personas hoy en día deciden demandar antes entablar el dialogo o negociar entre las partes. Asimismo, Albornoz, J (2011) sostiene que: los servidores y funcionarios públicos conservan sus derechos que la constitución les brinda aun cuando sean procesados por el sistema administrativo dentro del marco de la investigación, que a su vez estén siendo sometidos a las normas y políticas que tienen como propósito vigilar o supervisar la correcta ejecución de sus funciones, el cumplimiento de las reglas, y el respeto de los derechos, en pocas palabras se refiere al correcto desempeño del proceso administrativo,

Por su parte, el tipo de régimen contractual en los expedientes de los procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la Secretaria Técnica del Gobierno Regional de San Martín, 2016, es el CAS - D.L. 1057 con 50.00%. En ese sentido, Ballesteros, C (2013) concluye que: entre los tipos de regímenes contractuales encontrados en la investigación se encuentra el Contrato Administrativo y Contrato de Derecho Privado de la Administración, cada uno con derechos y deberes diferentes, sin embargo en el caso de cometerse alguna falta administrativas esta es sancionada de acuerdo a la gravedad, cual sea el régimen, entre las sanciones se pueden dar desde la destitución de cargo o puesto de manera temporal, hasta la perdida de la carrera funcionaria.

IV. CONCLUSIONES.

- 5.1. Existe relación entre tipos de faltas administrativas y régimen contractual en los expedientes de los procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la secretaria técnica del Gobierno Regional de San Martín, 2016. Siendo el valor de chi cuadrado calculado determinado (10.87) mayor que el valor tabular (5,99) por lo que se establece la relación entre ambas variables.

- 5.2. El tipo de falta administrativa en los expedientes de los procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la Secretaria Técnica del Gobierno Regional de San Martín, 2016, son las faltas administrativas por conducta, con 83.33%, que indica que las faltas más frecuentes están relacionadas con el Incumplimiento de normas, abandono de funciones, apropiación de bienes, abuso de autoridad, ausencia injustificada, incumplimiento del horario laboral, uso indebido de licencias, inadecuado uso de equipos y usurpación de funciones.

- 5.3. El tipo de régimen contractual en los expedientes de los procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la Secretaria Técnica del Gobierno Regional de San Martín, 2016, es el CAS - D.L. 1057 con 50.00%, la que está referida a la prestación de servicios de consultoría o de asesoría, siempre que se desarrollen de forma autónoma, fuera de los locales o centros de trabajo de la entidad.

V. RECOMENDACIONES

- 6.1. La Secretaria Técnica del Gobierno Regional de San Martín, 2016; pueden proponer estrategias para prevenir las faltas administrativas en cualquier modalidad contractual, buscando con ello que los trabajadores desempeñen su función con responsabilidad y compromiso.
- 6.2. A los funcionarios del Gobierno Regional, podrían generar propuestas de programas relacionados a la proactividad, toma de decisiones, entre otros relacionados con mejorar las actitudes adecuadas; con la finalidad de evitar los procesos administrativos a los trabajadores.
- 6.3. A los trabajadores públicos de la región San Martín, apropiarse de la información necesaria sobre el tipo de régimen contractual, para no involucrarse en temas de faltas administrativas producto del desconocimiento de sus deberes y derechos.

VI. REFERENCIAS

- Acevedo, R. (2012). *Procedimiento sancionador y disciplinario*. Lima. Obtenido de <http://www.cal.org.pe/pdf/diplomados/12procedimiento.pdf>
- Adrianzen, G. (2015). *Guía práctica sobre el régimen disciplinario y el procedimiento administrativo sancionador*. Ministerio de Justicia y derechos humanos, Lima. Obtenido de <file:///C:/Users/ARRIAGA/Downloads/Documents/MINJUS-DGDOJ-Guía-sobre-el-régimen-disciplinario.pdf>
- Albornoz, J. E. (2011). *El debido proceso administrativo y su reconocimiento en los procedimientos disciplinarios de los órganos de la administración del estado regidos por la ley 18.834 sobre estatuto administrativo*. Tesis de Maestría, Universidad de Chile, Santiago de Chile, Chile.
- Alva, M. (17 de Abril de 2009). *El concepto de la administración pública en la legislación peruana*. Obtenido de Derecho tributario: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/blogdemarioalva/2009/04/17/el-concepto-de-administracion-publica-en-la-legislacion-peruana/>
- Alva, O. (2014). *El régimen disciplinario en la carrera administrativa*. Piura. Obtenido de <file:///C:/Users/ARRIAGA/Downloads/Documents/regimendisciplinario.pdf>
- Alzate, P. (30 de Abril de 2008). El contrato: definición y tipos. *Am Abogados*. Obtenido de <http://www.am-abogados.com/blog/el-contrato-definicion-y-tipos/110/>
- Angulo, S. (2013). *Las facultades anulatorias del órgano superior en los procesos civiles como causal de inicio de un proceso disciplinario*. Tesis de Pregrado, Universidad Científica del Perú, Tarapoto, Perú.
- Ballesteros, C. (2013). *El régimen contractual de las empresas sociales del Estado*. (Tesis de pregrado), Universidad colegio Mayor de nuestra señora del rosario, Bogota - Colombia. Obtenido de

<http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4765/84088304-2013.pdf?sequence=1>

Benites, J. (2010). *Mecanismo de celeridad procesal*. (Tesis de pregrado), Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima - Peru. Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1591/1/Benites_tj.pdf

Castillo, L. (2005). *Los principios procesales en el código procesal constitucional*. (Tesis de posgrado), Universidad de Piura, Peru. Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2066/Principios_procesales_Codigo_procesal_constitucional.pdf?sequence=1

Contraloría general de la República. (2015). *Reglamento de infracciones y sanciones para la responsabilidad administrativa funcional derivada de los informes emitidos por los órganos del sistema nacional de control*. Lima. Obtenido de <file:///C:/Users/ARRIAGA/Downloads/Documents/regimendisciplinario.pdf>

Cornejo, S. (2016). *El principio de economía procesal, de la celeridad procesal y la exoneración de alimentos*. (Tesis de posgrado), Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo - Peru. Obtenido de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1796/1/RE_DERECHO_PRINCIPIOECONOMIA.PROCESAL_CELERIDAD.PROCESAL_EXONERACION.ALIMENTOS_TESIS.pdf

Decreto Legislativo N° 1057. (2007). *Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios*. Lima. Obtenido de http://www.mimp.gob.pe/files/programas_nacionales/pncvfs/stapas/DL-1057-LEY-CAS.pdf

Decreto Legislativo N° 276. (2013). *Promulgan la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público*. Lima. Obtenido de <http://www.rree.gob.pe/elministerio/Documents/D.%20Leg.%20N%C2%B>

0%20276%20Ley%20de%20Bases%20de%20la%20Carrera%20Admini-
strativa.pdf

Decreto Legislativo N° 276. (2014). *Promulgan la ley base de la carrera
adminiatrativa y de remuneraciones del sector publico*. Lima. Obtenido
de
[http://www.rree.gob.pe/elministerio/Documents/D.%20Leg.%20N%C2%B0%20276%20Ley%20de%20Bases%20de%20la%20Carrera%20Admini-
strativa.pdf](http://www.rree.gob.pe/elministerio/Documents/D.%20Leg.%20N%C2%B0%20276%20Ley%20de%20Bases%20de%20la%20Carrera%20Admini-
strativa.pdf)

Decreto legislativo N° 728. (2008). *DECRETO LEGISLATIVO N° 728*. Lima.
Obtenido de http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_dl728.pdf

Espinoza, F. R. (2013). *La infracción administrativa laboral*. Tesis de Pregrado,
Pontificia Universidad Catolica del Perú, Lima, Perú.

Guzman, C. (20 de Noviembre de 2007). Los ocntrato Adminsitrativos. *La cosa
publica*. Obtenido de
[http://blog.pucp.edu.pe/blog/christianguzmannapuri/2007/11/20/los-
contratos-administrativos/](http://blog.pucp.edu.pe/blog/christianguzmannapuri/2007/11/20/los-
contratos-administrativos/)

Infantes, G. (2011). *Contrato Administrativo de servicios*. Instituto pacifico,
Lima. Obtenido de
http://aempresarial.com/web/revitem/4_13181_88088.pdf

López P. y Fachelli S. (2015). *Metodología de la investigación social
cuantitativa*. Bellaterra (Cerdanyola del Vallès) 1ª edición. Barcelona.
Obtenido de: Edición digital: <http://ddd.uab.cat/record/129382>

Lotti, A. (09 de Junio de 2016). Disciplina laboral: ¿Qué hace falta para
alcanzarla? *Cubasi.cu*. Obtenido de [http://cubasi.cu/cubasi-noticias-
cuba-mundo-ultima-hora/item/52041-disciplina-laboral-%C2%BFque-
hace-falta-para-alcanzarla?](http://cubasi.cu/cubasi-noticias-
cuba-mundo-ultima-hora/item/52041-disciplina-laboral-%C2%BFque-
hace-falta-para-alcanzarla?)

Ministerio de Educacion. (2016). *Manual de Régimen Disciplinario para
Directores de Instituciones Educativas Públicas*. Lima. Obtenido de
[file:///E:/2017/UCV/Maestria/Evelin/Norma-Manual-Regimen-
disciplinario-de-Directores-
2016%20calificacion%20de%20la%20falta.pdf](file:///E:/2017/UCV/Maestria/Evelin/Norma-Manual-Regimen-
disciplinario-de-Directores-
2016%20calificacion%20de%20la%20falta.pdf)

- Ministerio de justicia y derechos humanos. (2016). *Ley n° ley de procedimiento adminsitrativo general* (8° ed.). Lima , Peru. Obtenido de http://spij.minjus.gob.pe/content/publicaciones_oficiales/img/27444.pdf
- Perez, G. (24 de Octubre de 2016). Ausencias y llegadas tardías encabezan las causas de sumarios en Diputados. *Ultima hora*. Obtenido de <http://www.ultimahora.com/ausencias-y-llegadas-tardias-encabezan-las-causas-sumarios-diputados-n1034025.html>
- Resolucion de presidencia ejecutiva. (2015). *Informes Técnicos N° 050-2015-SERVIR/GPGSC y N° 112-2015SERVIR/GPGSC, de la Gerencia de Políticas de Gestión de Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil -SERVIR*. SERVIR, Lima. Obtenido de file:///C:/Users/ARRIAGA/Downloads/Documents/Directiva_02-2015-SERVIR-GPGSC.pdf
- Saavedra, J. (2016). *Manual de Régimen Disciplinario para Directores de Instituciones Educativas Públicas*. Ministerio de educacion, Lima. Obtenido de <file:///E:/2017/UCV/Maestria/Evelin/Norma-Manual-Regimen-disciplinario-de-Directores-2016%20calificacion%20de%20la%20falta.pdf>
- Villaverde, D. (2008). *Contrato Admnsitrativo de Servicios*. Lima. Obtenido de <http://www.derechoycambiosocial.com/revista018/contrato%20administrativo%20de%20servicio.htm>

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de consistencia

TITULO. “Tipos de faltas administrativas y régimen contractual en los expedientes de los procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la secretaria técnica del Gobierno Regional de San Martín, 2016”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	FUNDAMENTO TEORICO									
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre el ¿Cuál es la relación entre los tipos de faltas administrativas y régimen contractual en los expedientes de los procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la secretaria técnica del Gobierno Regional de San Martín, 2016?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es el tipo de falta administrativa en los expedientes de los procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la secretaria técnica del Gobierno Regional de San Martín, 2016?</p> <p>¿Cuál es el tipo de régimen contractual en los expedientes de los procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la secretaria técnica del Gobierno Regional de San Martín, 2016?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre los tipos de faltas administrativas y el régimen contractual en los expedientes administrativos de los procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la Secretaria Técnica del Gobierno Regional de San Martín, 2016</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> •Conocer el tipo de falta administrativa en los expedientes de los procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la Secretaria Técnica del Gobierno Regional de San Martín, 2016. •Conocer el tipo de régimen contractual en los expedientes de los procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la Secretaria Técnica del Gobierno Regional de San Martín, 2016. 	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación entre los tipos de faltas administrativas y el régimen contractual en los expedientes administrativos de los procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la Secretaria Técnica del Gobierno Regional de San Martín, 2016</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H1 El tipo de faltas administrativas de mayor frecuencia presentados en la Secretaria Técnica del Gobierno Regional de San Martín, 2016 es de faltas administrativas en el trámite de los procedimientos</p> <p>H2 El tipo de régimen contractual más frecuente que se encuentran en los expedientes de los procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la Secretaria Técnica del Gobierno Regional de San Martín, 2016, es la Ley de fomento de empleo.</p>	<p>Falta Administrativa:</p> <p>La falta administrativa disciplinaria son todas aquellas acciones que realizan los funcionario o servidores públicos quebrantando las normas, políticas, funciones, objetivos, que deben ser castigado o sancionado de acuerdo al a gravedad de la infracción. (Saavedra, 2016, p. 12)</p> <p>Régimen Contractual:</p> <p>Es el contrato administrativo que se da entre un órgano del estado y una persona, que tiene como finalidad satisfacer de manera directa e inmediata un fin de interés público, a través de la aplicación de un régimen normativo de derecho administrativo. (Infantes, 2011)</p>									
DISEÑO DE INVESTIGACION	POBLACIÓN Y MUESTRA	VARIABLES DE ESTUDIO	INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS									
<p>El presente diseño de investigación es No Experimental Transversal Correlacional y sigue el siguiente esquema:</p> <p>Dónde: M : Expedientes de procedimientos Administrativos O₁ : Faltas administrativas O₂: Régimen contractual r : Coeficiente de Correlación</p>	<p>Muestra Universal o Población Muestral</p> <p>La población de la presente investigación estará compuesta por los expedientes de los procedimientos administrativos disciplinario del año 2016.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>VARIABLE</th> <th>DIMENSION</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">O1: Faltas administrativas</td> <td>Faltas administrativas en el trámite de los procedimientos</td> </tr> <tr> <td>Falta administrativa por conducta</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Régimen contractual</td> <td>Ley de la carrera administrativa</td> </tr> <tr> <td>Ley de fomento de empleo</td> </tr> <tr> <td>Régimen especial de contratación administrativa de servicios</td> </tr> </tbody> </table>	VARIABLE	DIMENSION	O1: Faltas administrativas	Faltas administrativas en el trámite de los procedimientos	Falta administrativa por conducta	Régimen contractual	Ley de la carrera administrativa	Ley de fomento de empleo	Régimen especial de contratación administrativa de servicios	<p>Guía de levantamiento de información</p>
VARIABLE	DIMENSION											
O1: Faltas administrativas	Faltas administrativas en el trámite de los procedimientos											
	Falta administrativa por conducta											
Régimen contractual	Ley de la carrera administrativa											
	Ley de fomento de empleo											
	Régimen especial de contratación administrativa de servicios											

Anexo N° 02: Instrumento de recolección de datos

Régimen contractual en los expedientes de los procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la
Secretaría Técnica del Gobierno Regional - 2016

Item	EXPEDIENTE N°	O ₁ : MODALIDAD CONTRACTUAL
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		

**Tipos de faltas administrativas en los expedientes de los procedimientos administrativos disciplinarios
presentados en la Secretaria Técnica del Gobierno Regional**

ITEM	EXPEDIENTE N°	O ₂ : TIPOS DE FALTAS	
		Faltas administrativas en el trámite de los procedimientos	Falta administrativa por conducta
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			

Anexo N° 03: Autorización de la entidad



OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN

OFICINA DE GESTIÓN DE LAS PERSONAS

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

CONSTANCIA

Por el presente documento hago constar que la Srta. Evelyn Margarita Martínez Bocanegra; está autorizado a realizar el estudio para el desarrollo de Tesis de la Maestría en Gestión Pública de la escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo; estudio que se realizará del levantamiento de información concernientes a los expedientes administrativos concluidos, expedientes en custodia de la Secretaria Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Gobierno Regional de San Martín.

Cabe señalar que la información a la que acceda solo puede ser utilizada para fines académicos.

El presente documento se remite al interesado para los fines pertinentes.

Atentamente



GOBIERNO REGIONAL
SAN MARTÍN

Roberto Lopez Cahua
Psic. Roberto Lopez Cahua
Director Oficina de Gestión de las Personas

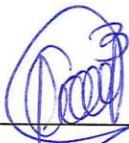
Anexo N° 04: Repositorio Biblioteca

Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio Institucional UCV

Yo **Evelyn Margarita Martínez Bocanegra**, identificado con DNI (x) OTRO () N° 45257279, egresado de la Escuela de POSGRADO de la Universidad César Vallejo, autorizo la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado: **“Tipos de faltas administrativas y régimen contractual en los expedientes de los procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la secretaria técnica del Gobierno Regional de San Martín, 2016”**, en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://dspace.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo N° 822, Ley Sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Observaciones:

.....
.....
.....
.....



DNI:..... 45257279

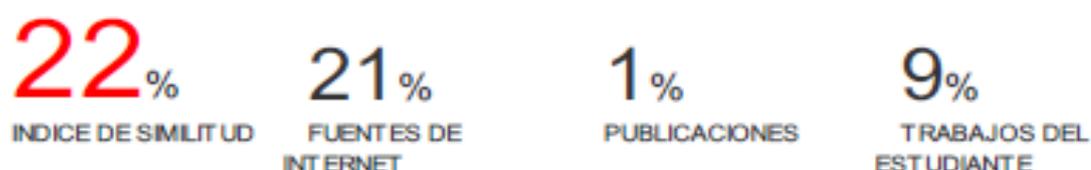
FECHA:..... 15/02/2018

0277

Anexo N° 05: Informe de Originalidad

Tipos de faltas administrativas y régimen contractual en los expedientes de los procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la secretaria técnica del Gobierno Regional de San Martín,

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	fr.scribd.com Fuente de Internet	2%
2	www.grin.com Fuente de Internet	1%
3	www.eumed.net Fuente de Internet	1%
4	www.elperuano.com.pe Fuente de Internet	1%
5	www.ccpl.org.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	trabajocondignidad.blogspot.com Fuente de Internet	1%
8	blanka-nievez.blogspot.com	

Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

El Docente Metodólogo de Investigación, Dr. Juan Rafael Juárez Díaz, ha revisado la tesis del estudiante Br. Evelyn Margarita Martínez Bocanegra; titulada: "Tipos de faltas administrativas y régimen contractual en los expedientes de los procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la secretaria técnica del Gobierno Regional de San Martín, 2017", constato que la misma tiene un índice de similitud de 22% Verificable en el reporte de originalidad del programa *TURNITIN*.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Tarapoto, 19 de octubre de 2017.


.....
.....
Dr. Juan Rafael Juárez Díaz.....
DOCENTE
Docente/ Metodólogo
DNI: 00832534

02