



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

“Los distintos Regímenes Laborales y la afectación a la Ejecución de
las Sanciones Administrativas Disciplinarias en el Sector Público”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTOR:

Ramírez Sánchez Mario Vladimir (ORCID: 0000-0002-9470-4732)

ASESOR:

Ms. León Reinaltt Luis Alberto (ORCID: 0000-0002-4814-9512)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Administrativo

TRUJILLO- PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios, por acompañarme siempre.

A mis padres, por su apoyo incondicional
y su lucha diaria para poder seguir adelante en mis estudios.

Agradecimiento

A mis docentes a lo largo de la carrera universitaria.

A mi asesor de tesis por el tiempo y dedicación para la concretización de esta investigación

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficas	vi
Resumen	vii
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1-2
II. MARCO TEÓRICO.....	3-16
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	17
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización	18
3.3. Escenario de Estudio	19
3.4. Participantes.....	19
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.6. Procedimiento realizado.....	20
3.7. Rigor científico aplicado	21
3.8. Método de análisis de datos de la investigación	21
3.9. Aspectos éticos desarrollados	22
IV. RESULTADOS Y DISCUSIONES.....	22
V. CONCLUSIONES	29
VI. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS.....	37

Resumen

La presente investigación titulada: *“Los distintos Regímenes Laborales y la afectación a la Ejecución de las Sanciones Administrativas disciplinarias en el Sector Público”*, tiene como objeto determinar si efectivamente los Regímenes laborales afectan la ejecución y por ende la no efectividad de las Sanciones Administrativas en el Sector Publico.

Para ello analizaremos desde la conceptualización de Administración Pública y Servidor Público, el desarrollo de los procesos disciplinarios administrativos; así mismo desarrollaremos la factibilidad de imponer sanciones administrativas al Servidor Público indistinto sea su régimen laboral actual, con la finalidad de garantizar el cumplimiento de las sanciones administrativas impuestas.

Para el desarrollo de este trabajo se aplicaran metodologías, técnicas e instrumentos como la observación, acopio de información, necesarios para una adecuada investigación e identificación de los principales problemas al momento de hacer efectivas las sanciones administrativas al Servidor Público en el Perú.

Palabras clave: régimen laboral, Servidor Público, sanciones administrativas, faltas administrativas.

Abstract

This investigation entitled: "The different Labor Regimes and the effect on the Execution of Disciplinary Administrative Sanctions in the Public Sector", aims to determine if indeed the Labor Regimes affect the execution and therefore the ineffectiveness of Administrative Sanctions in the Public Sector.

For this, First we will analyze the conceptualization of Public Administration and Public employee, then the development of administrative disciplinary processes; And finally we will develop the feasibility of imposing administrative sanctions regardless of the current labor regime of the employees, in order to ensure compliance with the administrative sanctions imposed.

For the development of this work, methodologies, techniques and instruments such as observation, information gathering, will be applied. The necessary instruments will be applied for an adequate investigation and identification of the main problems at the time of making effective the administrative sanctions to the Public employees in Peru.

Keywords: labor regime, Public employees, administrative sanctions, administrative infractions.

I. INTRODUCCIÓN

En el campo del Derecho, el Servidor Público ha estado sujeto a Sanciones Administrativas por las diversas acciones contempladas en la normativa peruana; sin embargo la efectividad de la aplicación de dichas sanciones no siempre se logra.

A lo largo de la historia han existido consideraciones importantes en la Administración Pública, teniendo en cuenta el Régimen Laboral del Servidor Público infractor, dentro de los cuales están los que marcan al Estado como único empleador como son los sujetos al Decreto Legislativo N° 276 y los que no lo consideran así, contenidos en el Decreto legislativo N° 728 y CAS 1057.

El Estado creó el año 2008 a la Autoridad Nacional del Servicio Civil con la finalidad de actualizar la función pública, el cual se encuentra anexo a la Presidencia del Consejo de Ministros y tiene como finalidad definir, implementar y supervisar la gestión de las personas al servicio del Estado Peruano

En el afán de mostrar la realidad sobre la efectividad de las sanciones administrativas se ha considerado en la presente investigación tres aspectos fundamentales del Servidor Público como es su distinto régimen laboral al cometer la infracción administrativa, duración de su vínculo laboral con la entidad y el tipo de sanción a ejecutar, es por ello que nos cuestionamos si ¿los distintos regímenes laborales afectan la ejecución de las sanciones administrativas disciplinarias en el sector público?.

Por lo cual nos hemos planteado los siguientes objetivos: general: determinar si los distintos regímenes laborales afectan la ejecución de las sanciones administrativas disciplinarias en el Sector Público y como objetivos específicos nos planteamos Analizar si la contratación CAS-confianza, impide ejecutar la

sanción impuesta a un trabajador D.L 276 de una distinta institución, Analizar si se afecta el sentido de la sanción en el Sector Público, si el sancionado es contratado en otra institución y con distinto régimen y como último objetivo Analizar si el cambio de régimen laboral del servidor o ex servidor público afecta su inscripción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.

Para contrastar los objetivos de esta investigación, se desarrollaron, los siguientes aspectos: La Gestión Pública y su evolución a lo largo del tiempo así como su implementación de modernización de los gobiernos locales, la cual por obvias razones necesita de la evolución de Gestión del personal y el SERVIR (antecedentes, reforma e implementación), así mismo un ente de suma importancia en la presente investigación ha sido el estudio sobre la definición de servidor Público, el Procedimiento sancionador de los mismos y los Regímenes disciplinarios, a lo largo del desarrollo de la investigación nos hemos dado cuenta de la Problemática actual para ejecutar las sanciones impuestas cuando el Servidor Público cambia de régimen laboral y la sanción administrativa como limitante para ingresar y/o postular a la Administración Pública.

La presente investigación se justifica dentro de marcos teóricos, desarrollado por distintos autores sobre la conceptualización básica de servidores públicos, Estado, recursos humanos y la Potestad Administrativa Disciplinaria de la Administración Pública; así mismo las distintas teorías y sus respectivos puntos de vista; hemos considerado también tomar en cuenta el pronunciamiento del Tribunal Servir a través de sus informes técnicos pues son ellos quienes brindan los lineamientos para aplicarse en las distintas situaciones que se presentan a lo largo de las investigaciones.

Finalmente se propone como hipótesis general, que dentro de la normativa legal respecto de los procesos disciplinarios administrativos no se siempre surte efectos la potestad administrativa sancionadora, pues si el servidor público investigado es contratado por otra institución con régimen distinto al

que tenía al momento de cometer la infracción no se le podría sancionar pero si registrar en su legajo y en el Registro Nacional de sanciones contra Servidores Civiles, todo ello a excepción de la sanción de inhabilitación la cual por un periodo de tiempo no podría laborar el ex servidor dentro de la administración pública.

Por último, se tuvieron en cuenta que las fuentes bibliográficas provienen esencialmente de informes técnicos por parte del SERVIR, investigaciones, normativa que ha ido evolucionando en lo largo de la actualización del Estado Peruano y también la aplicación de la Potestad Sancionadora de la Administración Pública en el Derecho Comparado.

II. MARCO TEÓRICO

Para la presente investigación se ha creído conveniente iniciar por definir lo que como Gestión Pública:

Ley General del Sistema Nacional de control (2002), en su novena disposición final, define a Gestión Pública como:

El conglomerado de acciones a través de las cuales todas las entidades enmarcadas por las políticas gubernamentales señaladas por el Poder Ejecutivo desarrollan sus fines, objetivos y metas. Siendo así, debemos entender que la Gestión Pública desempeña el uso de medios correctos para lograr un fin colectivo, así como la asignación y distribución de Recursos Públicos. El Instituto de Ciencias Hegel (2021) define como gestión pública aquel grupo de procesos y acciones que los servidores llevan a cabo para suministrar correctamente los recursos públicos de la entidad en la que laboran.

IDEA International (2008), respecto a Gestión Pública indica que comprende cuatro fases durante su ciclo:

Planea, norma y regula, así como también dirige y ejecuta para finalmente supervisar, evaluar y controlar. (p. 25). Que, todas estas funciones se desarrollan a lo largo del ciclo de gestión, las mismas que entre si permiten corregir y solucionar los problemas de gestión.

Torres (2018), en su cuaderno de investigación N° 4, respecto de la implementación de la Ley del Servicio Civil durante el periodo 2013-2016, indica:

Que para la modernización de la Gestión Pública ha habido diversos esfuerzos congregados por parte del Estado peruano y todo ello a partir de la segunda mitad de la década de los noventa. (p. 7)

Que, en la historia del Perú en el año 2002, se da la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, sin embargo, actualmente no se ha aplicado una real reforma y el proceso de modernización continua en proceso.

Así mismo, con la finalidad de generar situaciones en beneficio para que los gobiernos descentralizados logren la tan deseada modernización, mediante Decreto Legislativo N° 1026, de fecha 20 de junio del 2008 el Gobierno incorpora un Régimen Especial Facultativo, para coadyuvar los servicios al ciudadano y el desarrollo de sus jurisdicciones.

El gobierno local o regional que decida implementar al proceso de modernización institucional está obligado a presentar un expediente con sus respectivos objetivos, descripción de mejoras a poner en marcha y el respectivo calendario con fechas tentativas para lograr la modernización institucional; el expediente deberá ser presentado a la secretaria de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros. La aprobación de la propuesta corresponde al Acuerdo del Consejo Regional o Consejo Municipal, aprobado el expediente y anexado el acuerdo del Consejo, se pone a orden de la secretaria de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros y de la Autoridad del Servicio Civil, debiendo ser publicado en la página oficial de la institución correspondiente.

Uno de los principales problemas para lograr la modernización en los gobiernos descentralizados es la mala gestión por parte del personal al servicio del Estado. A lo largo del desarrollo de la Gestión Pública se han venido desarrollando dispositivos legales con el fin de mejorar la efectividad de un Servidor Público, los mismos que tienen como base antecesora el Decreto Legislativo N° 276 que data de unos 25 años desde que se publicó, la misma que desarrolla las bases de la Carrera Administrativa.

Colqui y Mauricio (2017), en su tesis titulada “el servicio civil e incidencia en la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco”, para optar por el título de licenciado en administración en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión: indica que la gestión de talento humano es importante pues

marca la relación individual frente a las relaciones con la Administración Pública (p.40).

Todo el despliegue normativo realizado ha sido dado pues se ha concluido que nuestros Servidores Públicos en su mayoría no tienen la suficiente capacidad, aptitud para atender las necesidades que cada comunidad a lo largo de nuestro país presenta, sea por sus remuneraciones por lo debajo de lo comercial, la casi nula capacitación, burocracia y carencia de incentivos, colocación de funcionarios de confianza sin la previa evaluación, entre otros aspectos.

En el año 2008 se aprueba el Decreto Legislativo N° 1023, el cual inicia con la creación de Autoridad Nacional del Servicio Civil, el cual se conforma por todas las personas que trabajan al servicio del estado y nace con el fin de mejorar los servicios que se brindan a la ciudadanía para alcanzar un nivel de eficacia y eficiencia, además de lograr mejorar progresivamente el desempeño de los Servidores Públicos regulando sus deberes y derechos.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil, emite políticas nacionales, opiniones técnicas vinculantes, normas, supervisar el cumplimiento y solucionar desacuerdos o dudas respecto a los recursos humanos del Estado. La Ley Servir intenta unificar los distintos regímenes laborales y modalidades de contratación que existen en el Sector Público.

En el Perú la reforma del Servicio Civil instala una latente preocupación por parte del Estado Peruano para mejorarlo; tal es así que en sus años iniciales arriban a las oficinas de recursos humanos, con el fin de capacitar al Servidor Público, los mismos que a raíz de un resquebrajamiento entre las gestiones actuales encargadas de los municipios locales, el poder de negociación y la aversión por parte de los gremios de los trabajadores hacía Servir, desemboca en un asiduo desinterés por parte de los representantes que sin iniciativa no llegaban a un buen acuerdo y no se efectuaba mayor despliegue para lograr capacitarlos.

Torres B. (2018), en su cuaderno de investigación N° 4, respecto de la implementación de la Ley del Servicio Civil durante el periodo 2013-2016:

En adelante al tercer trimestre del año 2012 la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM) aprueba lo que se considera estrategia para lograr la modernización del estado y por ende de la Gestión Pública, colocando nuevamente en la palestra la llamada modernización de la Gestión Pública todo ello enmarcado en mejorar la elaboración de bienes y sobre todo la manera como se prestan los servicios por parte del Servidor al usuario. Sin embargo, ante ello surge un nuevo problema y es como el Estado puede lograr satisfacer la demanda por parte del ciudadano, es así que esta llamada modernización según Cortázar busca lograr erigir la capacidad de accionar del Estado para lograr políticas de calidad en el servicio civil lo cual con el debido procedimiento se lograría una solución por lo que se hacía necesario la reforma en mención. (p. 21)

En el Perú, La Autoridad Nacional de Servicio Civil cuenta con estructura, compuesta por El consejo Directivo; el cual es el órgano máximo de autoridad, está compuesto por tres consejeros, el director nacional de Presupuesto Público y secretario de Gestión Pública, La Gerencia General y El Tribunal del Servicio Civil.

Por otro lado, el Sistema de Recursos Humanos vinculado al Servicio Civil es encargado de establecer, desarrollar y ejecutar, el mismo que comprende un conjunto de normas, recursos y técnicas que el sector público desarrolla en gestión de los recursos humanos.

Se puede entender como “Recurso Humano”, lo que abarque o contemple las capacidades y habilidades que aportan cada uno al desarrollo de las organizaciones estatales. El Sistema de Recursos Humanos planifica políticas de recursos humanos, organiza y distribuye el trabajo, gestión del empleo, rendimiento, capacita y gestiona las relaciones del servidor, así como la resolución de sus controversias.

Paredes Santos (2018) en su publicación sobre la Importancia y objetivos de la administración de recursos humanos en la gestión pública señala:

Que a pesar de que se organice un gobierno para el desarrollo de sus tareas, la forma de lograr y utilizar los recursos necesarios para su mantenimiento, así como sus usos y procedimientos para realizar sus actividades, no se logrará si no se cuenta o contrata a personal que brinde el servicio adecuado en cuanto a técnica, ética y lealtad a la institución, todo ello a través de un sistema apto para dirigir y vigilar eficazmente su personal.

De lo señalado hasta el momento podemos comprender que la Administración de Recursos Humanos muestra dos objetivos claros uno que es frente a la institución y el otro sería frente al empleado; el primero sería dotarla de empleados válidamente preparados con vocación de servicio, los cuales deberán ser seleccionados correctamente y bajo un estricto sistema, por otro lado el segundo objetivo es satisfacer diversas necesidades que muestra o tiene el servidor público a través de una remuneración, ascenso, buen trato e incentivos en general.

Se debe tomar en cuenta que hay lineamientos que promueven y consolidan la moderna administración pública con el fin de organizar el servicio de los funcionarios públicos para brindar una mejor atención al público, dentro de los cuales se encuentra el Decreto Supremo N° 054-2018-PCM, Decreto Supremo N° 004-2013-PCM y la Ley Marco del empleado Público N° 28715.

Rodríguez (2012) en su publicación el verdadero concepto de servidor público señala: que la Constitución Política de 1991 en su art. 123 define quienes encuadran como “servidores públicos” como un concepto más amplio al que anteriormente se tenía en el marco normativo, el cual contemplaba y denominaba como “empleados”, “trabajadores”, “funcionarios”, vinculados en forma contractual o legal y reglamentaria con el Estado. (p. 172)

Flores (2019), en su tesis titulada “El cumplimiento del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Provincial De

Puno”, para optar por el título de Magister Scientiae en la Universidad Nacional del Altiplano de Puno define como funcionario público aquel agente de suma importancia dentro de la organización de la Administración Pública; de acuerdo a lo estipulado en el Art. 4 del Decreto Supremo N° 005- 90-PCM del 17 de enero de 1990, el cual se conoce como el Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, define como funcionario público aquel ciudadano elegido o designado por la autoridad competente, el cual tiene el fin de desarrollar cargos de distintos niveles dentro de la Administración Pública y los organismos con autonomía. Los cargos políticos y de confianza como se conoce para su designación deben cumplir con ciertos requisitos determinados por ley. (p. 8)

El Reglamento de la Carrera Administrativa (1990), define al servidor público como aquel ciudadano, quien en ejercicio de sus capacidades presta determinados servicios a cualquier entidad de la Administración Pública, con las formalidades de ley, en jornada legal y sujeto a retribución remunerativa.

La Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la Republica N°27785 (2002), define como Servidor Público: a cualquier ciudadano indistinto sea su régimen laboral al que pertenezca o sea contratado, cuenta con relación laboral contractual o de cualquier naturaleza y en virtud de ello desarrolla funciones en las entidades del Estado.

Ahora bien, una conceptualización completa sería considerar a un servidor público a todo ciudadano que presta sus servicios a la Administración y a cambio percibe una remuneración, el cual debe desempeñar sus funciones o labores designadas con probidad y ética, así mismo ciertas acciones dentro del desarrollo de sus funciones son factibles de sanción posterior a un Procedimiento Administrativo Disciplinario.

En ese sentido la facultad sancionadora concedida a la Administración Pública, principalmente tiene por base la autoprotección administrativa con la finalidad de garantizar se cumplan con las obligaciones enmarcadas dentro del Procedimiento Administrativo y sancionar de ser necesario.

La Guía Práctica sobre el procedimiento administrativo sancionador (2017), expresa respecto a la potestad sancionadora, atribución concedida la Administración Pública, por ende, es un poder derivado del ordenamiento jurídico con el fin de lograr un mejor gobierno desarrollando una estrecha relación entre el servidor, ciudadano y servicio. Desde esta perspectiva, su fin principal de la potestad sancionadora es ser represivo, ante cualquier contravención del orden jurídico. (p. 11)

En ese marco de ideas se comprende como Procedimiento Administrativo Disciplinario conjunto de actos cuyo fin es determinar si existe o no responsabilidad administrativa por parte del servidor público (comisión de infracción y en consecuencia se le aplique una sanción). Petit (2019), define como sanción una medida represiva, la misma que señala la situación material o moral del servidor público con la finalidad de reprimir la falta cometida durante el ejercicio de sus funciones (p. 2).

Así mismo es necesario manifestar que el Procedimiento Administrativo Sancionador cuenta con principios señalados en el TUO de la Ley N° 27444 Ley de Procedimientos Administrativo General: Principio de legalidad (el procedimiento se debe regular de acuerdo a ley), Tipicidad (la infracción debe encontrarse señalada en la norma), Debido Procedimiento (debe seguir todas las reglas señaladas), Irretroactividad (no se aplica norma de manera retroactiva salvo con excepción de ser favorable), Non Bis In Ídem (no se impone más de una misma sanción administrativa sobre un mismo hecho), Razonabilidad (las medidas a ejecutarse deben ser acorde a la conducta infractora), Presunción de Licitud (se presume lícito el actuar hasta que se pruebe lo contrario), Culpabilidad (que el administrado haya actuado con dolo o culpa, Causalidad (las sanciones administrativas deben ser válidamente motivadas).

Respecto a las sanciones en el ámbito disciplinario de la función pública existe la Secretaria Técnica, la cual a través de la Ley del Servicio Civil N° 30057 (2014) en su artículo 92° señala a las autoridades del procedimiento administrativo

sancionador, las cuales son apoyados por un secretario técnico, el cual se le designará a través de una resolución del titular de la entidad; puede ser un servidor civil de la entidad (en adición a sus funciones), dentro de sus obligaciones y/o actividades precalifica las presuntas faltas, recolecta los documentos que tengan que ver con la actividad probatoria, propone la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública, se debe precisar que no tiene capacidad de decisión y sus informes opiniones no son vinculantes para el desarrollo de posteriores procedimientos.

Así mismo la secretaria técnica depende de la Oficina de recursos humanos de la entidad a la que pertenece o la que haga sus veces, la cual en mérito a sus potestades adoptará los mecanismos para garantizar la defensa, intereses y objetivos de la entidad; a pesar de ello la Secretaría Técnica cuenta con autonomía para precalificar la falta

Por lo tanto, se puede concluir que la Secretaría Técnica emite al Órgano Instructor el informe correspondiente teniendo dos opciones recomendando el inicio del procedimiento administrativo disciplinario o cuando no encuentre los suficientes fundamentos probatorios informe de no haber lugar a trámite, en caso de esta debe poner de conocimiento a la Oficina de Recursos Humanos de solicitarsele.

Sú Lay (2017) en su informe técnico N° 1094-2017-SERVIR/GPSC, respecto a Recursos Humanos señala: Respecto a la premisa de haber suficientes evidencias y/o indicios sobre acciones o hechos que conozca o de los cuales hayan sido advertidos la Secretaría Técnica de los, es la Oficina de Recursos Humanos de la Institución quien bajo la subordinación existente quien deberá solicitar se disponga una nueva evaluación de las acciones, hechos y circunstancias que motivaron la denuncia y, de corresponder, se identifique a la autoridad competente para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario. (p. 3)

El Procedimiento Administrativo Disciplinario inicia con la notificación efectiva al servidor o ex servidor civil, la cual debe contener de manera clara y precisa la

imputación de cargos o dando inicio al Procedimiento Administrativo Disciplinario, el mismo que deberá ser emitido por el órgano Instructor, adjunto a dicho documento debe contener los documentos que lo sustenten; así mismo dicha notificación de la Resolución de inicio debe ser notificada dentro de los (03) días hábiles posteriores a su expedición, tal cual lo señala la normal; dicho acto es impugnabile.

El procesado tiene un plazo de 05 días hábiles para presentar sus descargos, los mismos que son prorrogables siempre y cuando sea solicitado de parte, posterior a ello el órgano instructor analizará los descargos correspondientes a fin de determinar si efectivamente existe o no responsabilidad por parte del servidor; la presente fase instructiva culminará con la respectiva emisión del informe pronunciándose respecto de la existencia o no de la falta señalada, así mismo recomendará al Órgano Sancionador la posible sanción; la notificación del informe corresponde al órgano sancionador teniendo este un plazo de dos (02) días hábiles para notificar y el investigado tiene tres (03) hábiles de creer necesario solicitar un informe oral, posterior a ello el plazo para resolver dicha investigación son de diez (10) días hábiles.

Por el contrario, la fase sancionadora se encuentra a cargo del Órgano Sancionador y se entiende que parte desde el preciso momento que se recepciona el informe del órgano instructor hasta que se emita la Resolución que determina la imposición de la sanción o en su defecto la que, de no a lugar, de ser así inmediatamente se dispone el archivo. Debemos manifestar que el plazo máximo desde que se inicia el Procedimiento Administrativo Disciplinario y la notificación de la Resolución de sanción o no a lugar debe ser de un (01) año. Así mismo recalamos que el órgano Instructor va a variar de acuerdo a las sanciones impuestas.

Se debe tener en cuenta que la inactividad por parte de la Administración Pública dentro de un Procedimiento Administrativo Disciplinario deviene en una prescripción de la potestad sancionadora.

Su Lay (2019), en su Informe Técnico N° 2005-2019-SERVIR/GPGSC, expresa respecto de la prescripción: el Reglamento de la Ley del Servicio Civil, indica que la prescripción deberá ser declarada por el titular de la entidad, de oficio o a pedido de parte, todo ello sin dejar de sancionar la responsabilidad administrativa correspondiente de aquel servidor o funcionario que no desempeñó sus laborales dentro del plazo estipulado en la norma. (p. 5)

Ante ello, recaerían las responsabilidades a consecuencia de la inacción administrativa, pudiendo iniciarse las acciones correspondientes para determinar las causas cuando se haya previsto o advertido situaciones negligentes por parte de los responsables; secretaria técnica no incluye en la Resolución de prescripción a los responsables de esta (no individualiza), pues la sanción a dicho servidor es punto aparte.

El Tribunal Servir (2019), mediante Resolución N° 001744-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala, ha expresado respecto de la prescripción: dicha figura nace para que ningún mecanismo proteja la impunidad de las faltas que pudieran cometer los funcionarios o servidores públicos, además de que el fin de toda la implementación y modernización del estado es que dentro de un plazo señalado por la norma los funcionarios que tengan competencia deben cumplir bajo responsabilidad con ejercer la potestad sancionadora disciplinaria propia de la Administración Pública control los servidores que han sido sujetos de un procedimiento administrativo disciplinario. (p. 6).

Sú Lay (2018), en el Informe Técnico N° 1005-2018-SERVIR/GPGSC, manifiesta respecto a los plazos de prescripción cuando la denuncia proviene de un informe de control: de acuerdo a lo señalado en el art. 94 de la Ley N° 30057, la cual fue dada para enmarcar el Servicio civil y todos sus alcances, la Administración Pública como tal tiene la potestad para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores, pero esta tiene su vencimiento al cumplirse tres (3) años los mismos que se cuentan en el momento que se comete la falta y de un (1) año, plazo que inicia una vez que se tome conocimiento el despacho de Recursos Humanos. (p.1).

Es pertinente señalar que al momento de ejecutar las sanciones se tiene en cuenta los regímenes laborales del servidor público o ex servidor público; puede comprender el régimen de tener al Estado como único empleador (D.L 276), en este caso la potestad sancionadora del Estado se extenderá inclusive después del término de la relación laboral, es decir que la medida disciplinaria que se haya impuesto al servidor o ex servidor va a mantenerse vigente y será ejecutada a pesar que el mismo servidor haya sido contratado con la misma u otra entidad siempre y cuando ambas pertenezcan al régimen D.L N° 276.

Ahora bien, cuando la ejecución de una sanción corresponde a un ex servidor bajo el régimen laboral N° 276 el cual se encuentra laboral bajo otro régimen, no podrían hacerse efectivas bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 728 o Decreto Legislativo N°1057.

Lo señalado en el anterior párrafo se da porque dichos regímenes laborales no contemplan al Estado como único empleador, pues cada entidad gestiona y realiza sus contrataciones de manera autónoma.

En cuanto a las sanciones disciplinarias tenemos: la amonestación escrita; por la cual si el servidor público se encuentre desvinculado se efectúa la notificación de la sanción y su correspondiente archivo en el legajo personal; suspensión sin goce de haber si el servidor mantiene vinculo se efectúa la notificación de la sanción, se suspende las obligaciones de prestar servicios y el pago de sus remuneraciones, inmediatamente se procede a archivar en el legajo personal y su respectiva inscripción en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido (RNSDD). Si por el contrario el servidor ya no se encuentra vinculado a la institución se procede al archivo en el legajo personal y su inscripción (en este caso su ejecución no es posible debido a que el servidor ha dejado de prestar servicios y de percibir remuneración de la institución). La destitución; si el servidor se encuentra desvinculado se efectúa la notificación de la sanción y se continua con el archivo en el legajo personal y su inscripción en el RNSDD, la ejecución de esta sanción no es posible pues ya la relación laboral se encuentra extinta.

Para ejecutar las sanciones Administrativas Disciplinarias descritas anteriormente se debe tomar en cuenta el Tipo de régimen laboral del servidor Vigencia del vínculo laboral del servidor con la entidad. Beltrán (2013), describe al régimen como un vínculo laboral con el estado, la misma que cuenta con subordinación y debidamente remunerado (p. 10). Bocanegra (2017) señala que respecto a la aplicación e implementación de la Ley Servir entre los servidores, si son trabajadores (CAS) y 728 quienes la requieren; sin embargo, existe un grado de resistencia para el cambio por parte de los servidores con la modalidad DL 276 (p. 9).

Al respecto de lo señalado en el párrafo anterior, Su Lay (2020), en el Informe Técnico N° 1783-2020-SERVIR-GPGSC: expresa que para servidores que se encuentren dentro de los regímenes del Decreto Legislativo N° 728 y N° 1057 los cuales conciben al Estado como único empleador y además de ello ya estuvieran desvinculados de la entidad, no podrán ejecutarse las sanciones disciplinarias administrativas ya sea en la misma u otra entidad, así mismo las sanciones de suspensión y destitución (impuestas por la comisión de faltas disciplinarias incurridas durante la vigencia de sus respectivos vínculos laborales), sin perjuicio de la inscripción de dichas sanciones en el legajo correspondiente y en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles. (p. 3)

Dentro del ámbito del Derecho comparado, respecto de las Sanciones Administrativas Disciplinarias:

En Colombia Nettel y Rodriguez (2018) en su publicación el Derecho Administrativo sancionador en el ámbito disciplinario de la función pública, introducción:

El ejercicio del ius puniendi del Estado, por medio del cual impone sanciones administrativas, la Administración muestra su característica más caustica, a través de la cual la Administración regula y protege el interés público ejecutando la aplicación de la sanción, cobrando así importancia pues el fin de todo el despliegue de la potestad disciplinaria es lograr un buen funcionamiento de la organización y

el servicio público. Esta cuestión no es insignificante, pues la resolución de sanción se dirige a quien estando dentro de su institución, con el debido procedimiento y aplicándose el principio de legalidad, se busca sancionar a un servidor público que en el ejercicio de sus funciones ha realizado una actividad que es sancionada por ir en contra de los intereses y los recursos públicos en el marco de un derecho especial, de carácter estatutario (García, 2011) propio de un ente de derecho público, la Administración". (p. 112)

Por otro lado, en Chile, Cordero (2013) en su publicación concepto y naturaleza de las sanciones administrativas en la doctrina y jurisprudencia chilena

El autor orienta más su publicación respecto a las consecuencias en Derecho Penal, indicando que a lo largo de la historia se ha tenido el un debido proceso para hacer la diferenciación y tomar el tema respecto a las infracciones administrativas por parte del servidor o funcionario, obteniendo como resultado a lo denominado o conocido como pena penal y pena administrativa. La doctrina administrativa chilena tomando en cuenta el marco de las sanciones administrativas, señala que de igual manera es necesaria la presencia y/o actividad policía y las autoridades o funcionarios encargados de ordenar los órganos administrativos todo ello copiado de la doctrina española.

En España, Quintana (2009), en su publicación denominada la potestad disciplinaria de las administraciones sobre los empleados públicos:

El presenta autor describe en su investigación que durante años la Administración ha venido desarrollando el ejercido la potestad disciplinaria sobre los servidores públicos a quienes denomina como colectivos que laboran para el Estado, resaltando el poder que tiene la Administración Pública sobre los servidores o próximos a serlos a través de su historio o doctrina, sobre los cuales reconoce un poder para poder regular, tutelar la propia organización y así lograr un correcto cumplimiento de los fines, dicha potestad se proyecta y desarrolla sobre los sujetos vinculados con la entidad, todo ello como consecuencia de la posición en la cual se

encuentra que vendría a ser la sujeción de los servidores como colectivos frente a la Administración, lo cual va a permitir ejercer la potestad sancionadora. (p. 324)

Así mismo, Lorenzo (2006), en su publicación denominada Potestad disciplinaria y Administración Pública, respecto a definición y fundamento en la doctrina:

El presente autor expresa que el derecho disciplinario del personal que labora en la Administración Pública, pertenece a una conceptualización amplia que conlleva a desempeñar sus funciones de manera correcta de ser contrario a norma generaría responsabilidad administrativa, ya que como se conoce la Administración Pública es propia de la Potestad Disciplinaria. Todo el despliegue para desarrollar dicha potestad es propia de las exigencias de la gestión y la aplicación de las normas jurídicas que vigilan y regulan a la propia Administración, según indica el autor en oportunidades se opta a pesar de la estricta observancia de la norma, se regula con el fin de aplicar una “solución extrajurídica” basándose en “mal menor” o el de “necesidades del servicio” o el de “potestad de autorregulación, los cuales son amparados por estos principios que no logran la efectividad de la sanciones señaladas en la norma. Señala además que todo este procedimiento mal llevado muchas veces es con el fin de apoyar un interés particular o desviado de lo que señala el ordenamiento jurídico (p.125).

Por otro lado Guatemala, a través de Búcaro (2013) en su tesis titulada “Los sistemas de contratación laboral del estado de Guatemala, en el marco de los derechos humanos”, para optar por el título de Magister en Derechos Humanos en la Universidad Rafael Landívar: analiza las distintas situaciones laborales sujetos a los profesionales que laboran para el Estado, los cuales se encuentran regulados en dicho país por bajo la modalidad de contrato 029- los mismos que cuentan con derechos a pesar de haber roto el vínculo laboral, así mismo como de ser factibles de sanciones.

III. METODOLOGÍA

La presente tesis se ha desarrollado bajo un enfoque cualitativo, la cual tiene el fin de describir y evaluar los instrumentos que han desarrollado a través de guías de entrevistas. Entendemos por esta metodología aquella que se clasifica de dos maneras, la primera es el estudio descriptivo en el cual se narra y la segunda es por medio de la cual se interpreta e intenta explicar y comprender los hechos. Piza y Amaiquema (2019), la metodología de investigación cualitativa se encuadra dentro de un proceso, el cual consta de cuatro fases, las mismas que se interpretan a través del planteamiento del problema, la revisión de libros, recolección de datos descriptivos y el análisis de los mismos, obteniendo así un resultado. (Párr. 5). Jiménez-Domínguez (2000), señala que en ocasiones se pueden contraponer lo cualitativo a lo cuantitativo como uno de los rasgos distintivos de la investigación cualitativa. Pero el tema más dificultoso es marcar la línea de separación al mundo natural y al social, el contraste entre lo objetivo y lo subjetivo. (p.6). Cypres (2017), respecto a la metodología de investigación cualitativa, señala en su artículo respecto al rigor y confiabilidad en las investigaciones bajo la premisa de sus opiniones, planes de investigación y de hacer propios los conceptos para concluir con las recomendaciones posteriores a lo largo de la investigación (p.1). Estrada, Giraldo y Arzuaga (2018), proyecta a la metodología como un fenómeno a través del cual se realizan investigaciones los cuales por su propio origen se desarrollan de manera teórica y al obtener los datos se analizan los resultados obtenidos (p. 2). Herrera (2015) indica que la investigación cualitativa tiene el afán de estructurar la manera en que los investigadores llegan a la realidad que en ese proceso se superponen e inclusive logran mezclarse las distintas investigaciones para concluir y responder las cuestiones planteadas en el inicio de la investigación. Rojas (2015) señala a la investigación de tipo descriptiva, la cual exhibe el conocimiento de la realidad tal como se presenta en una situación de espacio y de tiempo dado.

3.1 Tipo y Diseño de Investigación

El tipo de investigación empleado es del tipo Básica, se tomó como referencia, libros, revistas, tesis y doctrinas, legislación nacional e internacional. Este tipo de investigación tiene por objetivo mejorar el conocimiento por sí mismo, con el fin de

beneficiar a la sociedad en un futuro inmediato. Esta Investigación pretende incrementar el conocimiento para responder a preguntas o para que dichos conocimientos sirvan o se apliquen en futuras investigaciones.

Respecto al diseño de investigación, la presente se basó en la teoría fundamentada, la cual se realiza obteniendo la recolección de datos, análisis de dichos datos y la elaboración de una teoría basada en los datos obtenidos en el estudio. Al respecto es importante señalar que Páramo (2015), explica que la Teoría Fundamentada como un proceso interpretativo va a variar muchas veces de la sensibilidad que tenga el investigador a lo largo de todo el desarrollo de la investigación para percatarse de elementos propios de los elementos en la investigación como por ejemplo de una Guía de entrevista o como resultado de una lectura. (p. 10).

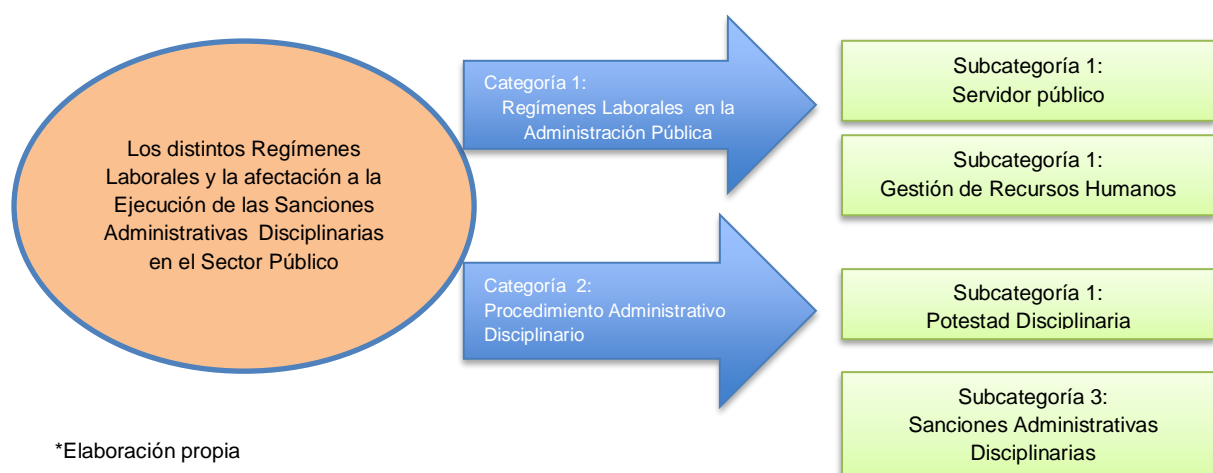
3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Las categorías de análisis, son utilizadas en los procesos de investigación que conforme va desarrollándose se va explicando o resolviendo la problemática planteada en su inicio, su proceso es aplicar instrumentos en este caso la entrevista, posteriormente ordena y analiza los datos obtenidos. Se entiende que categorizar una investigación es nombrar y definir cada unidad analizada en la investigación.

En la presente tesis como primera categoría tenemos Regímenes laborales en la Administración Pública, los cuales comprende a todos los servidores y sus responsabilidades ante el incumplimiento de la norma en ejercicio de sus funciones. Como subcategoría tenemos al servidor público y la Gestión de Recursos Humanos.

Como segunda categoría tenemos el Procedimiento Administrativo Disciplinario, procedimiento que surge por la creación de la Ley del Servicio Civil N° 30057, con el fin de disciplinar a sus trabajadores ante la comisión de una falta administrativa debidamente normada. Como subcategorías encontramos la Potestad Disciplinaria de la Administración Pública y las sanciones administrativas disciplinarias.

Tabla N° 01 Categorías y Subcategorías



La matriz de categorización se encuentra en el anexo N° 01 del presente estudio

3.3 Escenario de Estudio

Esta presente investigación, tiene como escenario de estudio la Municipalidad Provincial de Chepén y Sechura, ambas municipalidades provinciales y ubicadas al norte de Perú, las cuales se seleccionaron para aplicar nuestros instrumentos de recolección de datos de acuerdo a nuestra realidad problemática materia de investigación la cual tiene como tema fundamental los distintos Regímenes Laborales y la afectación a la Ejecución de las Sanciones Administrativas Disciplinarias en el Sector Público, comprenden los servidores públicos que dichas sanciones son producto de las acciones o inacciones que realice en el desempeño de sus funciones sirviendo a la administración pública, por ello es importante que la información obtenida sea a través de abogados de dichas entidades concedores de la materia administrativa.

3.4 Participantes

Los participantes están conformados por abogados concedores de la materia administrativa lo cual facilitará acertar determinadas teorías para resolver la

presente investigación, puesto que la problemática estudiada se centra en dicha rama del derecho.

Tabla N° 02 Participantes

N°	NOMBRES	PREFESIÓN	CARGO
1	Ana Angélica Rodríguez Ramos	ABOGADA	Asesora externa de la Municipalidad Provincial de Sechura
2	Manuel Jesús Pazo Galán	ABOGADO	Subgerente de Logística de la Municipalidad Provincial de Sechura
3	Lucio Ausberto Quiroga Curo	ABOGADO	Gerente de Asesoría Jurídica de la Municipalidad Provincial de Sechura
4	Julio César Zapata Ancajima	ABOGADO	Secretario Técnico-PAD de la Municipalidad Provincial de Sechura
5	Katherin Maricelo Hernández Balcázar	ABOGADA	Asistente de Control Patrimonial de la Municipalidad Provincial de Chepén
6	Igor Eduardo Quiñones Arroyo	ABOGADO	Secretario Técnico-PAD de la Municipalidad Provincial de Chepén
7	José Antonio Oblitas Alvarado	ABOGADO	Subgerente de Gestión de Talento Humano de la Municipalidad Provincial de Chepén
8	Paul Martin Albitres Purizaca	ABOGADO	Procurador Público-Municipalidad Provincial de Chepén
9	Luz Angelica Ramirez Apolitano	ABOGADO	Secretaria Subgerencia de Contabilidad-Municipalidad Provincial de Chepén

* Elaboración propia

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación se utilizó como técnica de recolección de datos la Entrevista, pues a través de los entrevistados se podrá obtener información basada ya sea en su experiencia laboral al ser servidores públicos o por conocimiento inherente al ser operadores del Derecho. Ñaupas, Mejía. Novoa y Villagómez (2013) en su publicación de Metodología de la Investigación cuantitativa-Cualitativa y redacción de la tesis. Señala a la entrevista como instrumento, conjuntamente con sus clases, procedimientos y ventajas (p.219).

3.6 Procedimiento realizado

El procedimiento metodológico recopila la información relacionada a las categorías y subcategorías de nuestra investigación; para lo cual hemos utilizado diferentes artículos, publicaciones e investigaciones y al tener enfoque cualitativo, se fundamenta en la recolección de datos, para ello se coordinó con abogados de la Municipalidad Provincial de Sechura y Municipalidad Provincial de Chepén, pues al

ser Servidores Públicos, operadores y concedores del Derecho y sobre todo Administrativo, nos ayudará a realizar un estudio o análisis para definir nuestro objetivo de la presente investigación; asimismo, se solicitó un permiso correspondiente para la aplicación de nuestra guía de entrevista.

3.7 Rigor científico aplicado

Para validar nuestro instrumento de recolección de datos se ha solicitado a tres abogados magister y con experiencia en materia de metodología de la investigación y conocimiento de la Gestión y Administración Pública, para así poder obtener un índice de confiabilidad alto, por lo cual se realizó una ficha de validación para poder garantizar la calificación de la misma.

Tabla 3: Validación de instrumento

Validación de instrumentos (Guía de entrevista)			
Datos Generales	Experto	calificación	Condición
Janner Erwin Chavez Perez	Maestro en Gestión Pública	3	Aceptable
Elsa Carola Correa Calderón	Maestro en Gestión Publica	3	Aceptable
Anita Ysolina Terrones Vasquez	Maestro en Gestión Publica	3	Aceptable

*Elaboración propia

3.8 Método de análisis de datos de la investigación

Rodríguez, Gil y García (1996) en su publicación sobre la metodología de la investigación cualitativa señala que la observación de los datos a través de las acciones o de los métodos seleccionados por el investigador se deberán expresar por medio de descripciones o explicaciones verbales. (p.2).

Con la finalidad de analizar los datos obtenidos posteriores a la información remitida, acudimos a diferentes fuentes secundarias como informes del SERVIR, para analizar la aplicación de la normativa en los procedimientos administrativos de sanción al servidor público, para analizar y/o evaluar los resultados obtenidos de manera autónoma.

Por otro lado, respecto al método descriptivo, permitió analizar si efectivamente los distintos regímenes laborales en la administración pública afectan la ejecución de las sanciones administrativas disciplinarias en contra del servidor público, de acuerdo a los resultados que se obtuvieron en nuestra guía de entrevista cuya finalidad ha sido resolver y ampliar nuestra investigación.

Finalmente, el método hermenéutico el cual se basa en el arte de interpretación y análisis de palabras, textos, esto se da posterior a la ejecución del instrumento de recolección de datos, el cual en la presente investigación es la guía de entrevista, las mismas que se han efectuado a conocedores de la materia administrativa, posteriormente se ha simplificado la información obtenida, para poder abordar una conclusión y posterior recomendación.

3.9 Aspectos éticos desarrollados

La presente investigación está de acuerdo con los principios establecidos por la Universidad Cesar Vallejo, así mismo del manejo de las fuentes de consulta, reconociendo válidamente la propiedad intelectual de los autores citados, así mismo la interpretación de textos sin alterar la idea del autor, se ha respetado también el manejo de información respetando los derechos de autor de acuerdo a las normas APA.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIONES

En la presente investigación se hará mención de los resultados obtenidos de nuestros instrumentos de recolección de datos como lo son: la guía de entrevista y la guía de análisis documental.

La guía de entrevista respecto al Objetivo General; Determinar si los distintos regímenes laborales afectan la ejecución de las sanciones administrativas disciplinarias en el Sector Público. Se tuvo que formular diversas preguntas para los objetivos específicos y llegar a abordar el objetivo general.

En cuanto al **objetivo específico 1**: Analizar si la contratación CAS-confianza, impide ejecutar la sanción impuesta a un trabajador D.L 276 de una distinta institución. Para ello se formuló las siguientes preguntas:

1. ¿Cree Ud., que si un trabajador con contratación CAS se desvincula de la entidad afecta la eficacia de las sanciones administrativas de amonestación y suspensión sin goce de haber?
2. ¿Cree Ud., que si un trabajador con contratación CAS se desvincula de la entidad afecta la eficacia de la Sanción de destitución?
3. ¿Considera Ud., que Se puede hacer efectiva la sanción de suspensión sin goce de haber si el servidor público pasa a ser CAS confianza en otra institución distinta a la cual se sancionó?

Respecto a la **primera pregunta** de la guía de entrevista, Quiñones (2021), Oblitas (2021), Rodríguez (2021), señalan que la desvinculación no afectaría la ejecución la sanción de amonestación y suspensión y además hacen mención del Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles, ante el cual se deberían inscribir por ello no se ve afecto, Hernández (2021), Alvitres (2021), Zapata (2021), señalan que efectivamente la sanción sigue siendo válida a pesar de dicha desvinculación bajo dicho régimen; sin embargo Quiroga (2021), Pazo (2021) y Ramírez (2021) señala que si se vería afectado

la efectividad de la sanción por la desvinculación pero la inscripción si se realizaría sin inconvenientes.

Respecto de **la segunda pregunta**, Quiñones (2021), Oblitas (2021), Zapata (2021) y Ramírez (2021) manifiestan que la desvinculación del trabajador CAS no afectaría la eficacia de la sanción de destitución pues dicha sanción afecta al servidor público indistinto sea su régimen laboral, por otro lado Hernández (2021), Alvitres(2021), Rodríguez (2021), Quiroga(2021) dicen que su eficacia no se ve afecta pero al momento de ejecutarse no sería posible porque el servidor público no se encontraría laborando en la institución, por el contrario Pazo (2021) señala que si afecta que ya no se encuentre vinculado el servidor público a la institución que pretende destituirlo.

Respecto de **la tercera pregunta**, Rodríguez (2021), Pazo (2021), Quiroga (2021), Quiñonez (2021), Hernández (2021), señalan que no procedería hacerse efectiva la sanción administrativa disciplinaria de suspensión sin goce de haber por lo que ya pertenecería a una nueva institución y a un nuevo régimen laboral, sin embargo, Zapata (2021), Oblitas (2021), Ramírez (2021) y Alvitres (2021), manifiestan que si se puede hacer efectiva al ser una misma administración pública.

En cuanto al **objetivo específico 2**: Analizar si se afecta el sentido de la sanción en el Sector Público, si el sancionado es contratado en otra institución y con distinto régimen. Para ello se formuló las siguientes preguntas:

4. ¿Considera Ud., que puede hacerse efectiva la sanción de inhabilitación a un ex trabajador CAS confianza?
5. En su opinión ¿Afecta que un servidor 728 y CAS se desvincule de la entidad antes de ser efectiva la sanción administrativa?
6. ¿Considera Ud., que al momento de ejecutar las sanciones disciplinarias se debe tomar en cuenta el tipo de régimen laboral del servidor?

Respecto a la **cuarta pregunta** Ramírez (2021), Quiñones (2021), Hernández (2021), Oblitas (2021), Alvitres (2021), Zapata (2021), Rodríguez (2021), Pazo (2021) y Quiroga (2021), concuerdan que la sanción de inhabilitación logra su efectividad indistinta sea el régimen laboral por ser la sanción más grave y que impide la contratación del sancionado en la Administración Pública.

Respecto a la **quinta pregunta** Quiñones (2021), Oblitas (2021), Zapata (2021), Rodríguez (2021) y Ramírez (2021) señalan que no se vería afectada la efectividad de la sanción administrativa si el servidor se desvincula de la institución que lo investiga. Sin embargo, Hernández (2021), Alvitres (2021), Pazo (2021), Quiroga (2021) manifiestan que si se vería afecta no al momento de la inscripción de la sanción, pero si al momento de ejecutarla, como ya hemos visto a excepción de la sanción de inhabilitación.

Respecto a la **sexta pregunta** Pazo (2021), Quiroga (2021), Quiñones (2021), Oblitas (2021) señalan la importancia de tomar en cuenta el Régimen Laboral del investigado y este debe al momento de la comisión de la falta y al momento de ejecutar la sanción Administrativa Disciplinaria, así mismo Ramírez (2021), Zapata (2021), Rodríguez (2021), Hernández (2021) y Alvitres, expresan que es de suma importancia en el proceso de la Investigación se tome en cuenta el tipo de Régimen laboral al que pertenece el investigado.

En cuanto al objetivo específico 3: Analizar si el cambio de régimen laboral del servidor o ex servidor público afecta su inscripción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles. Para ello se formuló las siguientes preguntas.

7. ¿Considera Ud., que afecta designar a un personal de confianza, si este tiene inscripción en Registro Nacional de Sanciones Contra Servidores Civiles por concepto de inhabilitación vigente?
8. En su opinión ¿Es un limitante tener sanciones inscritas en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles para postular a la Administración Pública?

9. ¿Considera Ud., que se ve Afectado el registro de la sanción administrativa si el Régimen laboral del servidor público varía?

Respecto a la **séptima pregunta** Ramírez (2021), Quiñones (2021), Hernández (2021), Oblitas (2021), Alvitres (2021), Zapata (2021), Rodríguez (2021), Pazo (2021) y Quiroga (2021), concuerdan que afectaría designar a un personal de confianza si este tuviera un registro de sanción por concepto de inhabilitación vigente, todo ello deviene de un perfil ético que debe cumplir el servidor público.

Respecto a la **octava pregunta** Ramírez (2021), Zapata (2021), Quiñones (2021), Hernández (2021) y Oblitas (2021), señalan que si resulta relevante verificar si el postulante cuenta con antecedentes inscritos en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles, así se garantizaría la idoneidad del Servidor Público. Por otro lado, Rodríguez (2021), Pazo (2021), Quiroga (2021) y Alvitres (2021), señalan que no se consideraría un limitante los antecedentes del postulante pues es la entidad la misma es quien evalúa si cumple con los requisitos establecidos y propios del puesto.

Respecto a la **novena pregunta** Quiñones (2021), Hernández (2021), Oblitas (2021), Alvitres (2021), Zapata (2021), Rodríguez (2021), Pazo (2021) y Quiroga (2021), señalan que el registro de las sanciones en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles es independiente al régimen laboral por tanto no se vería afecto así el sancionado varié o no de régimen. Sin embargo, Ramírez (2021) explica que si se vería afectada el Registro de la sanción pues aún el servidor continuaría vinculado a la administración pública pues el registro no deviene en inhabilitación.

Ahora bien, se procede a detallar la información que se ha obtenido del análisis de los documentales, comenzando con el **objetivo General**: Determinar si los distintos regímenes laborales afectan la ejecución de las sanciones administrativas disciplinarias en el Sector Público.

A través del análisis de los informes técnicos del SERVIR, los cuales plantean distintas situaciones reales respecto al Procedimiento Administrativo Disciplinario

en las instituciones públicas, así mismo respecto al momento preciso de la ejecución de las sanciones disciplinarias impuestas al servidor Público ya sea que pertenezca al régimen laboral 276, 728 y 1057, por lo cual es imprescindible tener en cuenta el régimen laboral en dos momentos del procedimientos administrativo disciplinario : al momento de realizarse la acción y al momento de ejecutarse la sanción.

En cuanto al análisis documental sobre el **objetivo específico 1**: Analizar la contratación CAS-confianza, impide ejecutar la sanción impuesta a un trabajador D.L 276 de una distinta institución

Ante lo cual el SERVIR se ha pronunciado al respecto, Sú Lay (2017) a través del informe Técnico N° 149-2017-SERVIR/GPGSC, respecto de la ejecución de sanciones disciplinarias a servidores bajo diferentes regímenes laborales entre ellos el Decreto Legislativo N°276, 728 y 1057 (CAS), en donde la característica principal es distinguir al Estado como único empleador, el cual la potestad sancionadora se extiende según régimen 276 inclusive después de haber terminado la relación laboral de los servidores; debiendo entenderse que la medida disciplinaria impuesta al servidor se mantiene vigente así se vincule con otra o con la misma institución, siempre y cuando las entidades pertenezcan al Decreto Legislativo 276. Sin embargo, respecto a la ejecución de las sanciones impuestas a un ex servidor bajo el régimen 276, que se pueda encontrar laborando bajo otro régimen laboral en la Administración Pública (728 y 1057), los cuales no contemplan al Estado como único empleador no podría lograrse hacerse efectivas. Sin embargo, la desvinculación definitiva por parte del servidor público. Por ejemplo en el caso de la amonestación escrita, la desvinculación no se vería afecta para su ejecución, ya que si el servidor se encuentra desvinculado de igual manera se le notifica y directamente se inscribe la sanción en su legajo personal; respecto a la suspensión sin goce de haber puede ser que el servidor público mantenga vinculo por lo consiguiente se le notifica la sanción, inmediatamente suspende sus obligaciones de prestar servicios y a consecuencia el pago de sus remuneraciones, se archiva en su legajo personal la falta y su respectiva inscripción, a diferencia si el servidor público ya no se encuentra vinculada a la institución pública se le efectúa

la notificación de la sanción, se archiva en su legajo e inscribe, la ejecución ya no sería posible de efectuarse pues ya el servidor ha dejado de laborar y percibir la remuneración en dicha institución. Respecto a la destitución (la cual es una de las faltas más graves pues como consecuencia se le inhabilita al servidor para ejercer en la administración pública por cinco años) si el servidor ya se encuentra desvinculado de la institución, se le notifica la sanción, se procede al archivo de su legajo personal e inscripción, ya la ejecución no es posible pues el vínculo laboral se ha extinguido.

En cuanto al análisis documental sobre el **objetivo específico 2**: Analizar si se afecta el sentido de la sanción en el sector público, si el sancionado es contratado en otra institución y con distinto régimen.

Al respecto podemos comprender según pronunciamiento del SERVIR. Sú Lay (2017) en su informe Técnico N° 847-2017-SERVIR/GPGSC, el cual dentro de sus competencias tiene por emisión de opiniones en materias del servicio civil, respecto de la gestión de empleo e ingreso al servicio civil, estando así también como órgano que supervisa las políticas del personal de todo el Estado, entendiéndose respecto a la Gestión de Recursos Humanos. Al respecto sobre las sanciones disciplinarias impuestas a un servidor público se mantendrá vigente y será ejecutada aun así el mismo servidor ya no pertenezca a la institución, es decir ya no mantenga vínculo laboral, pero es distinta la figura cuando ambas entidades pertenecen al régimen del Decreto Legislativo 276, el cual considera como único empleador al Estado. Debemos entender entonces que en ámbito de imponer sanciones con posterioridad al cese es concordante con la determinación de tener al Estado como único empleador, el mismo que a partir de una sanción impuesta a un ex servidor por hechos cometidos durante su vinculación con la primera entidad, se hace efectiva en el marco de una posterior relación laboral de dicho servidor en otra entidad bajo el mismo régimen laboral; entiéndase que los regímenes laborales 728 y 1057 los cuales no consideran al Estado como único empleador, si se han desvinculado de la institución, no afectará la validez de las sanciones de amonestación, suspensión sin goce de haber y destitución, pero al momento de ejecutar debe analizarse caso por caso. Al respecto Puran (2014) nos señala que

la responsabilidad disciplinaria de los funcionarios públicos, se debe analizar los aspectos generales en materia de responsabilidad disciplinaria de los servidores públicos sujetos a la Ley No 188/1999, a partir del análisis del concepto de servidor público. La falta disciplinaria, las sanciones específicas, el procedimiento de investigación administrativa previa a la aplicación de una sanción disciplinaria al servidor público tienen su origen en la responsabilidad disciplinaria que establece el Código del Trabajo. (p.1).

En cuanto al análisis documental sobre el **objetivo específico 3**: Analizar si el cambio de régimen laboral del servidor o ex servidor público afecta su inscripción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.

Al respecto, es pertinente señalar tal como se ha pronunciado SERVIR, Sú Lay (2020) a través de su informe técnico N° 1783-2020-SERVIR-GPGSC; respecto de la ejecución de sanciones disciplinarias y la misma constituiría un impedimento para la vinculación con una entidad pública, por lo cual manifiesta que para el momento de ejecutar las sanciones disciplinarias deben observarse tres aspectos importantes como es el régimen laboral del servidor, la vigencia de su vínculo laboral con la entidad que lo ha contratado y el tipo de sanción que se va a ejecutar, que los regímenes laborales que no contemplan al Estado como único empleador y que el servidor ya se hubiese desvinculado no podrá ejecutarse dicha sanción, sin embargo eso no es perjuicio para la correspondiente inscripción de las sanciones en el legajo personal y en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles. Ahora bien, un punto importante y que debe quedar claro es que la sanción disciplinaria de inhabilitación es la que se ejecuta indistintamente el régimen laboral. Ahora bien respecto a la posibilidad que la sanción administrativa constituya un requisito para poder ingresar a la administración Pública mediante concurso público, se debe comprender que el derecho a trabajar es un derecho validado constitucionalmente, sin embargo cuenta con ciertas restricciones como cualquier otro derecho, los cuales se encuentran contemplados en la Ley marco del Empleado Público N° 28175, en su artículo 7° establece los requisitos para postular al empleo público, la cual específicamente no señala o restringe la postulación de personas que cuenten con antecedentes administrativos distintos a la inhabilitación, por lo cual las entidades públicas están facultadas para establecer requisitos

razonables para acceder al empleo público y colocarlas dentro de las bases del concurso, todo ello con el fin de prevenir y reprimir la conducta contraria a derecho, además de permitir la eficacia de las sanciones disciplinarias ya impuestas. Similar control surgiría para los cargos de confianza ya que ellos no conllevan a una estabilidad, la Administración Pública antes de designar, deberá clasificar y calificar, podría también revisar el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.

Ahora bien, respecto de la **discusión de resultados**, tomaremos en cuenta los resultados de la Guía de entrevista, la información que se ha logrado obtener de los análisis documentales y de los antecedentes considerados por el Tribunal SERVIR.

Respecto al objetivo general, teniendo en cuenta lo obtenido por la guía de entrevista, existe una coincidencia que efectivamente los regímenes laborales afectan la ejecución de las sanciones administrativas disciplinarias en el sector público, debiendo tener en cuenta la variación al momento de investigar y al momento de ejecutar salvo y con la excepción de la sanción de inhabilitación, la misma que se ejecuta y registra indistinto sea el régimen laboral del servidor público.

Así mismo de la información obtenida de los análisis documentales, se concuerda que la variación del régimen laboral del servidor público afecta su efectividad, más no su eficacia pues de igual manera se registra en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles y todo ello parte de la potestad disciplinaria que es inherente y propia de la administración pública.

Finalmente de acuerdo a los antecedentes obtenidos del SERVIR, Su Lay (2020), en el Informe Técnico N° 1783-2020-SERVIR-GPGSC: expresa que para servidores que se encuentren dentro de los regímenes del Decreto Legislativo N° 728 y N° 1057 los cuales conciben al Estado como único empleador y además de ello ya estuvieran desvinculados de la entidad, no podrán ejecutarse las sanciones disciplinarias administrativas ya sea en la misma u otra entidad, así mismo las sanciones de suspensión y destitución (impuestas por la comisión de faltas

disciplinarias incurridas durante la vigencia de sus respectivos vínculos laborales), sin perjuicio de la inscripción de dichas sanciones en el legajo correspondiente y en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles. (p. 3)

Es así y concorde a la información obtenida en la investigación, se **confirma el supuesto general** los distintos regímenes laborales afectan la ejecución de las sanciones administrativas disciplinarias en el sector público. Observamos que en los análisis documentales parte toda la investigación desarrollada a cargo de la Secretaria Técnica de cada institución así mismo en el proceso de inscripción en el legajo personal y el debido registro de la sanción muchas veces se ve afectada por la variación del régimen laboral del investigado al ser contratado por otra institución, así mismo los informes del SERVIR expresan que únicamente la sanción de inhabilitación se aplica, ejecuta e inscribe indistinto sea el régimen laboral que ostente el servidor o ex servidor público.

Respecto al **objetivo específico 1**, lo recolectado en la guía de entrevista, que efectivamente no siempre se logra la efectividad de la sanción administrativa es decir no siempre se logra ejecutar a manera de ejemplificación si la suspensión sin goce de haber fue impuesta siendo CAS en determinada institución pero en el proceso de investigación el servidor investigado varia de régimen 276 y en otra institución no se lograría la suspensión sin goce de haber indistinto sea la inscripción en su legajo y en el Registro. Todo ello a excepción de la sanción de inhabilitación, la cual ya hemos desarrollado líneas arriba. Sin embargo, hay un grupo minoritario que señala que se debería considerar a la Administración Pública como un único empleador y por tanto indistinto sea el régimen laboral se debe ejecutar las sanciones disciplinarias.

La información recabada respecto de los análisis documentales sobre el objetivo específico 1, da cuenta que el Estado está considerada o como único empleador y como parte inherente se le considera la potestad sancionadora.

Así mismo como antecedente el SERVIR a través de Su, L. (2020) en Informe Técnico N° 1783-202-SERVIR-GPGSC. Respecto de la ejecución de sanciones

disciplinarias parte desde conceptualizar al Estado como único empleador así mismo la potestad sancionadora que cuenta, inclusive posterior al cese del vínculo laboral, que además las sanciones disciplinarias que se pudiesen imponer a los servidores o ex servidores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 a partir de las acciones o hechos realizados en la primera institución, podrían hacerse efectivas en futuras relaciones o vínculos que se establezcan entre tales servidores y otras entidades bajo el mismo régimen. (p.2).

Por lo tanto, teniendo en consideración todo lo narrado respecto a este objetivo **confirmamos el primer supuesto específico** que la contratación Cas-confianza, impide ejecutar la sanción impuesta a un trabajador D.L 276 de una distinta institución, sin embargo esto no aplica para todas las sanciones administrativas disciplinarias, pues como ya hemos venido desarrollando la inhabilitación es una sanción que imposibilita al servidor o ex servidor ser contratado por la administración pública por un periodo prolongado de cinco (5) años. Este impedimento parte también de la consideración del estado como único empleador como es D.L 728 y 1057 a diferencia del 276.

Para el **objetivo específico 2** lo recolectado en la guía de entrevista, existe una coincidencia que efectivamente si se ve afectada el sentido de la sanción en el sector público al momento de surtir efectos si el servidor sancionado es contratado en distinta institución y bajo otro régimen laboral todo ello a excepción de la sanción de inhabilitación.

La información recabada respecto de los análisis documentales en el sentido de la sanción en el sector público se ve afecta si el sancionado es contratado en otra institución y con distinto régimen, dicha afectación se aprecia al momento de ejecutar la misma al servidor o ex servidor público, pero no se afectaría el sentido al momento de determinar cuál sería la sanción a imponer en el proceso de investigación.

Así mismo como antecedente el SERVIR Su Lay (2020), en el Informe Técnico N° 1783-2020-SERVIR-GPGSC a manera concluyente especifica que los servidores

sujetos al D.L 728 y 1057 investigados y posteriormente sancionados disciplinariamente que se hubieran desvinculado de la institución que los investigo, al momento de ejecutarse dichas sanciones no podrán hacerse efectivas a excepción de la destitución que acarrea una inhabilitación administrativa, independiente a la inscripción en su legajo y en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (p.6).

Por lo tanto, teniendo en consideración todo lo narrado respecto a este objetivo **confirmamos el segundo supuesto específico** que, si se ve afectado el sentido de la sanción en el sector público, si el sancionado es contratado en otra institución y con distinto régimen, todo eso con excepción de la sanción destitución la cual acarrea una inhabilitación para poder laborar en la administración pública.

Finalmente, para el **objetivo específico 3** recolectado de la guía de entrevista existe una coincidencia total en señalar que el cambio del régimen laboral de un servidor o ex servidor público no afectaría su respectiva inscripción en el Registro Nacional de Sanciones de Sanciones contra los Servidores Civiles, pues dicha inscripción es totalmente independiente del régimen laboral y figuraría como antecedente del sancionado.

La información recabada respecto de los análisis documentales tenemos a la La Guía Práctica sobre el procedimiento administrativo sancionador (2017), expresa respecto a la potestad sancionadora, atribución concedida la Administración Pública, por ende, es un poder derivado del ordenamiento jurídico con el fin de lograr un mejor gobierno desarrollando una estrecha relación entre el servidor, siendo su principal fin ser represivo. (p. 11).

Así mismo como antecedente el SERVIR se ha expresado a través del Informe Técnico N°0461-2020-SERVIR-GPGSC a manera concluyente especifica que dentro lo señalado por el régimen disciplinario, el solo hecho de ya no pertenecer el servidor público a determinado régimen laboral, podría impedir su ejecución pero ello no significaría que esta vierta su eficacia al momento de ser registrada la falta

en su legajo y así mismo inscribirse válidamente en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles correspondientes.

Por lo tanto, teniendo en consideración todo lo narrado respecto a este objetivo **no confirmamos el tercer supuesto específico**, lo cual resulta favorable para nuestro principal objetivo pues indistinto sea el régimen laboral del servidor o ex servidor público no se ve afectada la inscripción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles, se mantiene eficaz la potestad administrativa disciplinaria en ese sentido pero al momento de ejecutarse obviamente no sería posible en ciertas sanciones.

V. CONCLUSIONES

- Llegamos a la conclusión que la potestad disciplinaria del cual goza La Administración Pública y designa a uno de los órganos intervinientes en el Procedimiento Administrativo Disciplinario no logra ejecutarse su fin al momento de efectivizar determinadas sanciones, pues resulta primordial tener en cuenta el tipo de régimen laboral en dos momentos del Procedimiento de investigación uno es al momento que se cometió la falta por parte del servidor y al momento de ejecutarse la misma.
- En los regímenes laborales en los cuales no se contemple al Estado como único empleador como es el caso de pertenecer al 728 y 1057 a diferencia del 276, la eficacia de la potestad disciplinaria de la Administración Pública no es posible a menos que sea la sanción de destitución, la cual de manera inherente acarrea inhabilitación por un periodo de cinco (5) años , siendo la única sanción que se ejecuta y se inscribe indistintamente el régimen laboral del servidor público; todo ello pues se concluye que la contratación del personal es de forma autónoma y genera vínculos independientes a los anteriores.
- En el marco de la contratación de personal mediante concurso público son las entidades públicas las que establecen las bases del concurso público, las cuales pueden contener desde la revisión de las inscripciones de sanciones impuestas, vigentes o anteriores en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores civiles, y sobre los cargos de confianza lo que prevalece es una cuestión de ética profesional; todo lo anterior cumple la finalidad de prevención y que dicha sanción disciplinaria se logre ejecutar, protegiendo así el interés general que es contemplar a la Administración Pública como empleadora.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda al Poder Legislativo unificar el tema de regímenes laborales para las sanciones al momento de la ejecución, ello porque como hemos visto a lo largo de la investigación, lograr se cumpla con la eficacia y efectividad de las sanciones administrativas indistinto sea el régimen laboral del servidor público sancionado no siempre se logra, de esta manera proteger a la Administración pública de malos entes que pretenden en base a este vacío aprovecharse y lograr salir no afectados a pesar de haber cometido una en el desarrollo de sus actividades una falta administrativa.

Se recomienda a la Autoridad Nacional del Servicio Civil ser más fiscalizador respecto a la implementación de la reforma del Servicio Civil pues a pesar que se ha venido incorporando años atrás, hasta la fecha, no todos los gobiernos locales han logrado el cambio institucional estableciendo un único régimen para las personas que brindan servicios al Estado relacionado con el diseño e implementación para mejorar el funcionamiento de los Recursos Humanos de las Entidades Públicas, todo ello deviene en la regla de servir al administrado y brindar respuestas prontas ante sus necesidad y requerimientos.

Se recomienda a todas las instituciones públicas que soliciten personal a través de concursos públicos, deban poner un primer filtro ético para acceder a laborar en la Administración Pública visualizando siempre sus antecedentes, registros en su legajo y trabajar de la mano con el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles para poder garantizar la ejecución de la misma sanción disciplinaria impuesta, así ya el servidor no labore en la misma institución y sienta realmente la potestad sancionadora del Estado.

REFERENCIAS:

- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2012). El Servicio Civil Peruano. Recuperado de:
<https://storage.servir.gob.pe/biblioteca/SERVIR%20%20EI%20servicio%20civil%20peruano.PDF>
- Bocanegra W. (2017). “La incidencia de la Ley del Servicio Civil en los Procesos del recurso Humano en la Unidad de Gestión Educativa Local Sánchez Carrión”. (Tesis para el grado de Licenciado en Administración). Recuperado de:
<https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/10554>
- Beltrán L. (2013). “Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el Estado”. (Tesis para el grado de magister en Derecho de la empresa con mención en Gestión Empresarial). Recuperado de:
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4508/BELTRAN_LARCO_LUISA_CONTRATACION_PERSONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Búcaro Y. (2013) “Los sistemas de contratación laboral del estado de Guatemala, en el marco de los derechos humanos”, (Tesis para optar por el título de Magister en Derechos Humanos en la Universidad Rafael Landívar). Recuperado de:
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/07/07/Bucaro-Yuri.pdf>
- Colqui, k. y Mauricio E. (2018). “el servicio civil e incidencia en la gestión del talento humano en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco - 2017”. (Tesis para el grado de licenciado en administración). recuperado de:
<http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/615/1/TESIS%20CIVIL%202018.pdf>

- Cordero, E. (2012). El Derecho Administrativo Sancionador y su relación con el Derecho Penal. Recuperado de:
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/revider/v25n2/art06.pdf>
- Cypress, B. (Agosto, 2017) Rigor or Reliability and Validity in Qualitative Research: Perspectives, Strategies, Reconceptualization, and Recommendations. Revista Research Dimension. Recuperado de:
https://www.nursingcenter.com/wkhlrp/Handlers/articleContent.pdf?key=pdf_00003465-201707000-00007
- Decreto Legislativo N° 1023 (2008). Recuperado de :
<http://files.servir.gob.pe/WWW/files/normas%20legales/DLeg%201023.pdf>
- El Tribunal Servir (2019). mediante Resolución N° 001744-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala, Recuperado de:
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1390973/Resoluci%C3%B3n%20del%20Tribunal%20del%20Servicio%20Civil%20001744-2019-Servir-TSC-Segunda%20Sala.pdf>
- El Instituto de ciencias Hegel (2021). Gestión Publica en Perú: qué es, como se compone, importancia, etc. Recuperado de :
<https://hegel.edu.pe/blog/gestion-publica-en-peru-que-es-como-se-compone-importancia-etc/>
- Estrada, R., Giraldo, C, & Arzuaga, M. (2018) *Approximación to Qualitative Data Analysis in Grounded Theory from the Classical perspective*. Revista Latinoamericana. Recuperado de:
<file:///C:/Users/MUNICIPALIDAD/Downloads/142Texto%20del%20art%C3%ADculo-508-1-10-20201014.pdf>
- Flores, M. (2019). El cumplimiento del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Provincial

de Puno. (Tesis para el grado de Magister Scieniae en Derecho).
Recuperado de:

<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/15874>

- Herrera, J. (2015) Los Diseños y Estrategias para los Estudios Cualitativos. Revista de Scielo. Recuperado de:

<http://scielo.sld.cu/pdf/gme/v17n2/GME13215.pdf>

- IDEA (2009). Estado y Gestión Pública. Recuperado de:

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8453BD9D9F57489405257C0C0014A7FC/\\$FILE/Gesti%C3%B3n_P%C3%ABlica.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8453BD9D9F57489405257C0C0014A7FC/$FILE/Gesti%C3%B3n_P%C3%ABlica.pdf)

- Jimenez, D. (2000). investigación cualitativa y psicología social crítica. contra la lógica binaria y la ilusión de la pureza. Revista de Scielo. Recuperado de:

<http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v13n13/a09v13n13.pdf>

- La Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la Republica (2002). Ley N°27785. Recuperado de:

https://doc.contraloria.gob.pe/documentos/TILOC_Ley27785.pdf

- La Guía Práctica sobre el procedimiento administrativo sancionador (2017). Recuperado de:

<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2017/09/LEGIS.PE-Minjus-Gu%C3%ADa-pr%C3%A1ctica-sobre-el-procedimiento-administrativo-sancionador.pdf>

- Ley del Servicio Civil (2014) N° 30057. Recuperado de:

<http://www.ipd.gob.pe/images/documentos/normas/general/Ley%20N%2030057.pdf>

- Ley 30057- Lineamientos para el tránsito de una entidad pública al régimen del servicio civil (s/f). Recuperado de:
<http://www.iiap.org.pe/Upload/servir/car2/5.pdf>
- Lorenzo, Juan. (2006). Potestad disciplinaria y Administración Pública. Recuperado de:
https://repositorio.gobiernolocal.es/xmlui/bitstream/handle/10873/297/qdl12_10_est07_lorenzo.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Nettel, A. & Rodríguez, L (2017). El Derecho Administrativo Sancionador en el ámbito disciplinario de la función pública. Recuperado de:
<https://www.revistamisionjuridica.com/wp-content/uploads/2020/09/6.-DERECHO-ADMINISTRATIVO-SANCIONADOR.pdf>
- Ñaupas, Mejía. Novoa y Villagómez (2013). Metodología de la Investigación cuantitativa-Cualitativa y redacción de la tesis. Recuperado de:
<https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=VzOjDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=tesis+cualitativa&ots=RWlv6Na4XX&sig=Tx49xzmVPI6cwmKIWO5mVV3vSTM#v=onepage&q=tesis%20cualitativa&f=false>
- Paredes, S. (2018). Importancia y objetivos de la administración de recursos humanos en la gestión pública. Recuperado de:
<https://www.infocapitalhumano.pe/columnistas/rh-tendencias/la-importancia-de-los-indicadores-conductuales-en-la-gestion-del-talento-humano/>
- Piza, N. & Amaiquema, F. (2019). Métodos y Técnicas en la Investigación Cualitativa. Revista de Scielo. Recuperado de:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500455

- Páramo, D. (2015). La teoría fundamentada (Grounded Theory), metodología cualitativa de investigación científica. Revista Pensamiento & Gestión, 7-13. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/646/64644480001.pdf>

- Petit, J. (2019). La Proporcionalidad de las Sanciones Administrativas. País de Francia. Revista de Redalyc. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/5038/503860786014/index.html>

- Puran, A. (2014). analiza succinta a dispozitiilor legale privind raspunderea disciplinara a functionarilor publici. pro patria lex, 12(1), 194-204. Recuperado de:
<https://search.proquest.com/docview/1586088127?accountid=37408>

- Quintana, T. (2009). La potestad disciplinaria de las administraciones sobre los empleados públicos. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4239702>

- Rodríguez, L. (2012). El verdadero concepto de servidor público. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4133620.pdf>

- Rodriguez, G., Gil, J. y García, E., (1996). Metodología de la investigación cualitativa. Recuperado de :
<https://media.utp.edu.co/centro-gestion-ambiental/archivos/metodologia-de-la-investigacion-cualitativa/investigacioncualitativa.doc>

- Rojas, M. (2015). Tipos de Investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación. Revista REDVET (1-14). Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/636/63638739004.pdf>

- Ramírez, M. & Aníbal R. (2015). Sanción Administrativa en Colombia. Recuperado de:
<https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/vnijuri/article/view/15025/12488>
- Sú, C. (2017). Informe Técnico – Competencias de Servir. Recuperado de:
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1366100/Informe%20T%C3%A9cnico%201094-2017-SERVIR-GPGSC.pdf>
- Sú, C. (2017). Informe Técnico-Competencias de Servir. Recuperado de:
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1367012/Informe%20T%C3%A9cnico%20149-2017-SERVIR-GPGSC.pdf>
- Sú, C. (2017). Informe Técnico-Competencias de Servir. Recuperado de:
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1366343/Informe%20T%C3%A9cnico%20847-2017-SERVIR-GPGSC.pdf>
- Sú, C. (2019). Informe Técnico- Competencias de Servir. Recuperado de:
<https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/1269545-informe-tecnico-2005-2019-servir-gpgsc>
- Sú C. (2018). Informe Técnico –Competencias de Servir. Recuperado de:
<https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/1267679-informe-tecnico-1005-2018-servir-gpgsc>
- Sú C. (2020). Informe Técnico- Competencias de Servir. Recuperado de:
https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/12/Informe-1783-2020-SERVIR-sancion-disciplinaria-nuevo-trabajo_compressed_watermark1_watermark.pdf
- Torres, V. (2018). Reforma del Estado y Políticas Publicas en América Latina. Recuperado de:
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/politai/article/view/20456>

- Torres, V. (2018). Cuaderno de investigación N° 4 La implementación de La Ley del Servicio Civil durante el periodo 2013-2016. Recuperado de:
<https://escuela.pucp.edu.pe/gobierno/wpcontent/uploads/2018/06/Cuaderno-de-Investigaci%C3%B3n-4.pdf>

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

ÁMBITO TEMÁTICO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	CONCEPTUALIZACIÓN
<p>Marco contratación al servidor público en los distintos regímenes laborales y como afectan la ejecución de las sanciones administrativas disciplinarias en el Sector Público.</p>	<p>¿Los distintos regímenes laborales afectan la ejecución de las sanciones administrativas disciplinarias en el sector público?</p>	<p>¿La contratación CAS-confianza, impide ejecutar la sanción impuesta a un trabajador D.L 276 de una distinta institución?</p> <p>¿Se afecta el sentido de la sanción en el sector público, si el sancionado es contratado en otra institución y con distinto régimen?</p> <p>¿El cambio de régimen laboral del servidor o ex servidor público su inscripción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar si los distintos regímenes laborales afectan la ejecución de las sanciones administrativas disciplinarias en el Sector Público.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>a-Analizar si la contratación CAS-confianza, impide ejecutar la sanción impuesta a un trabajador D.L 276 de una distinta institución</p> <p>b-Analizar si se afecta el sentido de la sanción en el Sector Público, si el sancionado es contratado en otra institución y con distinto régimen.</p> <p>c-Analizar si el cambio de régimen laboral del servidor o ex servidor público afecta su inscripción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.</p>	<p>Categoría 1:</p> <p>Regímenes Laborales en la Administración Pública</p> <p>Categoría 2:</p> <p>Procedimiento Administrativo Disciplinario</p>	<p>Subcategoría 1:</p> <p>Servidor Publico</p> <p>Subcategoría 2:</p> <p>Gestión de Recursos Humanos</p> <p>Subcategoría 1:</p> <p>Potestad Administrativa</p> <p>Subcategoría 2:</p> <p>Sanciones Administrativas</p>	<p>Regímenes laborales En la Administración Publica</p> <p>En el régimen laboral público todos los servidores públicos contratados a través de una correcta gestión de recursos humanos son responsables de sus acciones en el desempeño de sus funciones</p> <p>Procedimiento Administrativa Disciplinario:</p> <p>La Administración Publica tiene la potestad de investigar y sancionar administrativamente ante las faltas cometidas en cumplimiento de sus funciones al Servidor Público.</p>

ANEXO N° 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

“Los distintos Regímenes Laborales y la afectación a la Ejecución de las Sanciones Administrativas Disciplinarias en el Sector Público”

INDICACIONES: *El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto al tema relacionado con los Regímenes laborales regímenes laborales y la afectación de la ejecución de las sanciones administrativas disciplinarias en el sector público, para lo cual, se le pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Se le agradece su colaboración en esta investigación.*

Entrevistado:

Cargo:

Institución:

OBJETIVO GENERAL

Determinar si los distintos regímenes laborales afectan la ejecución de las sanciones administrativas disciplinarias en el Sector Público.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar si la contratación CAS-confianza, impide ejecutar la sanción impuesta a un trabajador D.L 276 de una distinta institución.

Preguntas:

1. ¿Cree Ud. que si el trabajador con contratación CAS se desvincula de la entidad afecta la eficacia de las sanciones administrativas de amonestación y suspensión sin goce de haber?

2. ¿Cree Ud. si un trabajador con contratación CAS se desvincula de la entidad afecta la eficacia de la Sanción de destitución?

3. ¿Considera Ud., que se puede hacer efectiva la sanción de suspensión sin goce de haber si el servidor público pasa a ser CAS confianza en otra institución distinta a la cual se sancionó?

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar si se afecta el sentido de la sanción en el Sector Público, si el sancionado es contratado en otra institución y con distinto régimen

Preguntas:

4. Considera Ud., que puede hacerse efectiva la sanción de inhabilitación a un ex Trabajador CAS confianza?

5. ¿Considera Ud., que afecta que un servidor 728 y CAS se desvincule de la entidad antes de ser efectiva la sanción administrativa?

6. ¿Considera Ud., que al momento de ejecutar las sanciones disciplinarias se debe tomar en cuenta el tipo de régimen laboral del servidor?

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar si el cambio de régimen laboral del servidor o ex servidor público afecta su inscripción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.

Preguntas:

7. ¿Considera Ud., que afecta designar a un personal de confianza, si este tiene inscripción en Registro Nacional de Sanciones Contra Servidores Civiles por concepto de inhabilitación vigente?

8. En su opinión ¿Es un limitante tener sanciones inscritas en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles para postular a la Administración Pública?

9. ¿Considera Ud., que se ve Afectado el registro de la sanción administrativa si el Régimen laboral del servidor público varía?

SELLO

FIRMA

--

ANEXO 3:

**ANEXO
CARTA DE INVITACIÓN N°01**

Chepén, 01 de noviembre del 2021

Dr. Janner Erwin Chávez Pérez

Asunto: Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa

Nos es grato dirigirnos a Ud., para expresarle nuestro respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estamos realizando el trabajo de investigación cualitativo titulado: "Los distintos Regímenes Laborales y la afectación a la Ejecución de las Sanciones Administrativas en el Sector Público", con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad determinar si los distintos regímenes laborales afecta la ejecución de las sanciones administrativas disciplinarias en el sector público, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que **le invitamos a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.**

Seguros de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Agradecemos por adelantado su colaboración.

Atentamente.

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS EXPERTOS

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Entrevista**, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado, pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

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

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	JANNER ERWIN CHAVEZ PEREZ
Grado Académico	MAESTRO
Mención	MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA
Firma	

ÍTEM	CALIFICACIÓN			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
OBJETIVO ESPECIFICO 1 Analizar si la contratación CAS-confianza, impide ejecutar la sanción impuesta a un trabajador D.L 276 de una distinta institución.				
1. ¿Cree Ud. que si el trabajador con contratación CAS se desvincula de la entidad afecta la eficacia de las sanciones administrativas de amonestación y suspensión sin goce de haber?			X	
2. ¿Cree Ud. si un trabajador con contratación CAS se desvincula de la entidad afecta la eficacia de la Sanción de destitución?			X	
3. ¿Considera Ud., que se puede hacer efectiva la sanción de suspensión sin goce de haber si el servidor público pasa a ser CAS confianza en otra institución distinta a la cual se sancionó?			X	
OBJETIVO ESPECIFICO 2 Analizar si se afecta el sentido de la sanción en el Sector Público, si el sancionado es contratado en otra institución y con distinto régimen				
4. ¿Considera Ud., que puede hacerse efectiva la sanción de inhabilitación a un ex trabajador CAS confianza?			X	
5. ¿Considera Ud., que afecta que un servidor 728 y CAS se desvincule de la entidad antes de ser efectiva la sanción administrativa?			X	
6. ¿Considera Ud., que al momento de ejecutar las sanciones disciplinarias se debe			X	

tomar en cuenta el tipo de régimen laboral del servidor?				
OBJETIVO ESPECIFICO 3 Analizar si el cambio de régimen laboral del servidor o ex servidor público afecta su inscripción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.				
7. ¿Considera Ud., que afecta designar a un personal de confianza, si este tiene inscripción en Registro Nacional de Sanciones Contra Servidores Civiles por concepto de inhabilitación vigente?			X	
8. En su opinión ¿Es un limitante tener sanciones inscritas en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles para postular a la Administración Pública?			X	
9. ¿Considera Ud., que se ve Afectado el registro de la sanción administrativa si el Régimen laboral del servidor público varía?			X	

ANEXO
CARTA DE INVITACIÓN N°01

Chepén, 01 de noviembre del 2021

Mg. Elsa Carola Correa Calderón

Asunto: Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa

Nos es grato dirigirnos a Ud., para expresarle nuestro respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estamos realizando el trabajo de investigación cualitativo titulado: "Los distintos Regímenes Laborales y la afectación a la Ejecución de las Sanciones Administrativas en el Sector Público", con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad determinar si los distintos regímenes laborales afecta la ejecución de las sanciones administrativas disciplinarias en el sector público, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que **le invitamos a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.**

Seguros de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Agradecemos por adelantado su colaboración.

Atentamente.

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS EXPERTOS

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Entrevista**, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado, pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

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

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	ELSA CAROLA CORREA CALDERON
Grado Académico	MAESTRO
Mención	GESTIÓN PÚBLICA
Firma	

ÍTEM	CALIFICACIÓN			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
OBJETIVO ESPECIFICO 1 Analizar si la contratación CAS-confianza, impide ejecutar la sanción impuesta a un trabajador D.L 276 de una distinta institución.				
1. ¿Cree Ud. que si el trabajador con contratación CAS se desvincula de la entidad afecta la eficacia de las sanciones administrativas de amonestación y suspensión sin goce de haber?			X	
2. ¿Cree Ud. si un trabajador con contratación CAS se desvincula de la entidad afecta la eficacia de la Sanción de destitución?			X	
3. ¿Considera Ud., que se puede hacer efectiva la sanción de suspensión sin goce de haber si el servidor público pasa a ser CAS confianza en otra institución distinta a la cual se sancionó?			X	
OBJETIVO ESPECIFICO 2 Analizar si se afecta el sentido de la sanción en el Sector Público, si el sancionado es contratado en otra institución y con distinto régimen				
4. ¿Considera Ud., que puede hacerse efectiva la sanción de inhabilitación a un ex trabajador CAS confianza?			X	
5. ¿Considera Ud., que afecta que un servidor 728 y CAS se desvincule de la entidad antes de ser efectiva la sanción administrativa?			X	
6. ¿Considera Ud., que al momento de ejecutar las sanciones disciplinarias se debe			X	

tomar en cuenta el tipo de régimen laboral del servidor?				
OBJETIVO ESPECIFICO 3 Analizar si el cambio de régimen laboral del servidor o ex servidor público afecta su inscripción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.				
7. ¿Considera Ud., que afecta designar a un personal de confianza, si este tiene inscripción en Registro Nacional de Sanciones Contra Servidores Civiles por concepto de inhabilitación vigente?			X	
8. En su opinión ¿Es un limitante tener sanciones inscritas en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles para postular a la Administración Pública?			X	
9. ¿Considera Ud., que se ve Afectado el registro de la sanción administrativa si el Régimen laboral del servidor público varía?			X	

ANEXO
CARTA DE INVITACIÓN N°01

Chepén, 01 de noviembre del 2021

Mag. Anita Ysolina Terrones Vasquez

Asunto: **Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa**

Nos es grato dirigirnos a Ud., para expresarle nuestro respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estamos realizando el trabajo de investigación cualitativo titulado: "Los distintos Regímenes Laborales y la afectación a la Ejecución de las Sanciones Administrativas en el Sector Público", con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad determinar si los distintos regímenes laborales afecta la ejecución de las sanciones administrativas disciplinarias en el sector público, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que **le invitamos a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.**

Seguros de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Agradecemos por adelantado su colaboración.

Atentamente.

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS EXPERTOS

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Entrevista**, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado, pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado


Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

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

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	ANITA YSOLINA TERRONES VASQUEZ
Grado Académico	MAESTRO
Mención	GESTION PUBLICA
Firma	

ÍTEM	CALIFICACIÓN			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
OBJETIVO ESPECIFICO 1 Analizar si la contratación CAS-confianza, impide ejecutar la sanción impuesta a un trabajador D.L 276 de una distinta institución.				
1. ¿Cree Ud. que si el trabajador con contratación CAS se desvincula de la entidad afecta la eficacia de las sanciones administrativas de amonestación y suspensión sin goce de haber?			X	
2. ¿Cree Ud. si un trabajador con contratación CAS se desvincula de la entidad afecta la eficacia de la Sanción de destitución?			X	
3. ¿Considera Ud., que se puede hacer efectiva la sanción de suspensión sin goce de haber si el servidor público pasa a ser CAS confianza en otra institución distinta a la cual se sancionó?			X	
OBJETIVO ESPECIFICO 2 Analizar si se afecta el sentido de la sanción en el Sector Público, si el sancionado es contratado en otra institución y con distinto régimen				
4. ¿Considera Ud., que puede hacerse efectiva la sanción de inhabilitación a un ex trabajador CAS confianza?			X	
5. ¿Considera Ud., que afecta que un servidor 728 y CAS se desvincule de la entidad antes de ser efectiva la sanción administrativa?			X	
6. ¿Considera Ud., que al momento de ejecutar las sanciones disciplinarias se debe			X	

tomar en cuenta el tipo de régimen laboral del servidor?				
OBJETIVO ESPECIFICO 3 Analizar si el cambio de régimen laboral del servidor o ex servidor público afecta su inscripción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.				
7. ¿Considera Ud., que afecta designar a un personal de confianza, si este tiene inscripción en Registro Nacional de Sanciones Contra Servidores Civiles por concepto de inhabilitación vigente?			X	
8. En su opinión ¿Es un limitante tener sanciones inscritas en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles para postular a la Administración Pública?			X	
9. ¿Considera Ud., que se ve Afectado el registro de la sanción administrativa si el Régimen laboral del servidor público varía?			X	

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

“Los distintos Regímenes Laborales y la afectación a la Ejecución de las Sanciones Administrativas Disciplinarias en el Sector Público”

INDICACIONES: *El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto al tema relacionado con los Regímenes laborales regímenes laborales y la afectación de la ejecución de las sanciones administrativas disciplinarias en el sector público, para lo cual, se le pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Se le agradece su colaboración en esta investigación.*

Entrevistado: Abog. Igor Eduardo Quiñones Arroyo

Cargo: Secretario Técnico de PAD

Institución: Municipalidad Provincial de Chepén

OBJETIVO GENERAL

Determinar si los distintos regímenes laborales afectan la ejecución de las sanciones administrativas disciplinarias en el Sector Público.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar si la contratación CAS-confianza, impide ejecutar la sanción impuesta a un trabajador D.L 276 de una distinta institución.

Preguntas:

1. ¿Cree Ud. que si el trabajador con contratación CAS se desvincula de la entidad afecta la eficacia de las sanciones administrativas de amonestación y suspensión sin goce de haber?

No, ya que la sanción a imponer se inscribe en el Registro Nacional de Sanciones del SERVIR y la misma ley expresa que es para conocimiento publico que servidor esta sancionado.

2. ¿Cree Ud. si un trabajador con contratación CAS se desvincula de la entidad afecta la eficacia de la Sanción de destitución?

No afectaría puesto que la destitución afecta al servidor público indistinto sea su institución para la que labora.

3. ¿Considera Ud., que se puede hacer efectiva la sanción de suspensión sin goce de haber si el servidor público pasa a ser CAS confianza en otra institución distinta a la cual se sancionó?

Actualmente no es factible salvo que continúe con el mismo régimen laboral, si cambia a otro régimen no es posible ejecutar la sanción en la nueva entidad donde labora

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar si se afecta el sentido de la sanción en el Sector Público, si el sancionado es contratado en otra institución y con distinto régimen

Preguntas:

4. Considera Ud., que puede hacerse efectiva la sanción de inhabilitación a un ex Trabajador CAS confianza?

Considero que sí, puesto que el servidor público al quedar inhabilitado estaría ya impedido de ingresar a la administración pública para trabajar.

5. ¿Considera Ud., que afecta que un servidor 728 y CAS se desvincule de la entidad antes de ser efectiva la sanción administrativa?

No, porque como su mismo nombre lo indica es parte de un procedimiento administrativo disciplinario por ende si antes de su inscripción se le pone de conocimiento y se aplica la sanción de igual manera procedería a hacerse efectiva. A excepción considero de la licencia sin goce de haber, no se le podría descontar si pertenece a otra entidad y bajo otro régimen laboral.

6. ¿Considera Ud., que al momento de ejecutar las sanciones disciplinarias se debe tomar en cuenta el tipo de régimen laboral del servidor?

Considero que existen dos momentos para tomar en consideración del régimen laboral al momento de la comisión de la falta y al momento de ejecutarla.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar si el cambio de régimen laboral del servidor o ex servidor público afecta su inscripción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.

Preguntas:

7. ¿Considera Ud., que afecta designar a un personal de confianza, si este tiene inscripción en Registro Nacional de Sanciones Contra Servidores Civiles por concepto de inhabilitación vigente?

Considero que va más por un tema de ética profesional, de igual manera tendría que registrarse la sanción.

8. En su opinión ¿Es un limitante tener sanciones inscritas en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles para postular a la Administración Pública?

Si, es importante velar por la idoneidad del servidor publico que ingresa a una de terminada entidad publica

9. ¿Considera Ud., que se ve Afectado el registro de la sanción administrativa si el Régimen laboral del servidor público varía?

No, no se vería afectado porque el registro es indistinto al régimen laboral.



SELLO

FIRMA



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHIRIQUÍ

Abog. Igor Eduardo Quinones Arroyo
SECRETARIO TÉCNICO
Reg. CALL N° 6347

[Handwritten signature]

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

“Los distintos Regímenes Laborales y la afectación a la Ejecución de las Sanciones Administrativas Disciplinarias en el Sector Público”

INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto al tema relacionado con los Regímenes laborales regímenes laborales y la afectación de la ejecución de las sanciones administrativas disciplinarias en el sector público, para lo cual, se le pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Se le agradece su colaboración en esta investigación.

Entrevistado: Abg. KATHERIN MARICIELO HERNANDEZ BALCAZAR

Cargo : Asistente de Control Patrimonial

Institución : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHEPÉN

OBJETIVO GENERAL

Determinar si los distintos regímenes laborales afectan la ejecución de las sanciones administrativas disciplinarias en el Sector Público.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar si la contratación CAS-confianza, impide ejecutar la sanción impuesta a un trabajador D.L 276 de una distinta institución.

Preguntas:

1. ¿Cree Ud. que si el trabajador con contratación CAS se desvincula de la entidad afecta la eficacia de las sanciones administrativas de amonestación y suspensión sin goce de haber?

No, las sanciones de amonestación, suspensión sin goce de haber y destitución, seguirán siendo la validas y eficaces; sin embargo, podrían verse limitadas en su ejecución.

2. ¿Cree Ud. si un trabajador con contratación CAS se desvincula de la entidad afecta la eficacia de la Sanción de destitución?

En cuanto a la eficacia de la sanción de destitución, esta no se vería afectada; no obstante, no es posible ejecutar dicha sanción, en razón a misma desvinculación. Ante lo cual se debe proceder a notificar, archivarse en el legajo personal del servidor y también debe inscribirse en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.



3. ¿Considera Ud., que se puede hacer efectiva la sanción de suspensión sin goce de haber si el servidor público pasa a ser CAS confianza en otra institución distinta a la cual se sancionó?

No, por cuando la nueva contratación constituye un vínculo independiente al anterior en el que se produjo la sanción.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar si se afecta el sentido de la sanción en el Sector Público, si el sancionado es contratado en otra institución y con distinto régimen

Preguntas:

4. Considera Ud., que puede hacerse efectiva la sanción de inhabilitación a un ex Trabajador CAS confianza?

Si puede hacerse efectiva, porque la inhabilitación no sólo implica la extinción del vínculo laboral con el Estado vigente, sino también conlleva la imposibilidad de que el trabajador pueda reingresar a cualquiera de las entidades de la Administración Pública.

5. ¿Considera Ud., que afecta que un servidor 728 y CAS se desvincule de la entidad antes de ser efectiva la sanción administrativa?

En materia de ejecutoriedad de la sanción, si afecta el hecho de que el trabajador ya no labore en la entidad.

6. ¿Considera Ud., que al momento de ejecutar las sanciones disciplinarias se debe tomar en cuenta el tipo de régimen laboral del servidor?

Si, toda vez de que debe distinguirse el régimen disciplinario que resulta aplicable cuando se trata de una infracción cometida por un trabajador público sujeto al régimen de la actividad privada.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar si el cambio de régimen laboral del servidor o ex servidor público afecta su inscripción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.

Preguntas:

7. ¿Considera Ud., que afecta designar a un personal de confianza, si este tiene inscripción en Registro Nacional de Sanciones Contra Servidores Civiles por concepto de inhabilitación vigente?

Claro que, si afecta a la entidad dicha contratación por cuando la inhabilitación vigente le impide a la persona sancionada el ingresar a laboral a una entidad pública, bajo cualquier régimen; además, dicho hecho conllevaría una sanción para el titular de la entidad.

8. En su opinión ¿Es un limitante tener sanciones inscritas en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles para postular a la Administración Pública?

Efectivamente, si constituye un limitante el tener sanciones inscritas en el RNSC, puesto que ello es evaluado y muchas veces puede ser considerado como una causal de descalificación.

9. ¿Considera Ud., que se ve Afectado el registro de la sanción administrativa si el Régimen laboral del servidor público varía?

No, porque dicho registro es meramente declarativo y no constitutivo de derechos.

SELLO

FIRMA


Katherine Maricelo Hernández Bakázar
 **ABOGADA**
CALL: 9195

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

“Los distintos Regímenes Laborales y la afectación a la Ejecución de las Sanciones Administrativas Disciplinarias en el Sector Público”

INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto al tema relacionado con los Regímenes laborales regímenes laborales y la afectación de la ejecución de las sanciones administrativas disciplinarias en el sector público, para lo cual, se le pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Se le agradece su colaboración en esta investigación.

Entrevistado: Abg. Jose Antonio Oblitas Alvarado

Cargo : Subgerente de Gestión de Talento Humano

Institución : Municipalidad Provincial de Chepen

OBJETIVO GENERAL

Determinar si los distintos regímenes laborales afectan la ejecución de las sanciones administrativas disciplinarias en el Sector Público.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar si la contratación CAS-confianza, impide ejecutar la sanción impuesta a un trabajador D.L 276 de una distinta institución.

Preguntas:

1. ¿Cree Ud. que si el trabajador con contratación CAS se desvincula de la entidad afecta la eficacia de las sanciones administrativas de amonestación y suspensión sin goce de haber?

No, al quedar la sanción ya registrada solamente sería para conocimiento público pero de igual manera se cumple.

2. ¿Cree Ud. si un trabajador con contratación CAS se desvincula de la entidad afecta la eficacia de la Sanción de destitución?

No afectaría puesto que la destitución de inhabilita al servidor público indistinto sea su institución para la que labora.

3. ¿Considera Ud., que se puede hacer efectiva la sanción de suspensión sin goce de haber si el servidor público pasa a ser CAS confianza en otra institución distinta a la cual se sancionó?

Considero que sí, ya que la sanción será aplicada indistinta sea su entidad para la que labora.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar si se afecta el sentido de la sanción en el Sector Público, si el sancionado es contratado en otra institución y con distinto régimen

Preguntas:

4. Considera Ud., que puede hacerse efectiva la sanción de inhabilitación a un ex Trabajador CAS confianza?

Considero que sí, puesto que el servidor público al quedar inhabilitado estaría ya impedido de ingresar a la administración pública para trabajar.

5. ¿Considera Ud., que afecta que un servidor 728 y CAS se desvincule de la entidad antes de ser efectiva la sanción administrativa?

No, porque como su mismo nombre lo indica es parte de un procedimiento administrativo disciplinario por ende si antes de su inscripción se le pone de conocimiento y se aplica la sanción de igual manera procedería a hacerse efectiva. A excepción considero de la licencia sin goce de haber, no se le podría descontar si pertenece a otra entidad y bajo otro régimen laboral.

6. ¿Considera Ud., que al momento de ejecutar las sanciones disciplinarias se debe tomar en cuenta el tipo de régimen laboral del servidor?

Considero que existen dos momentos para tomar en consideración del régimen laboral al momento de la comisión de la falta y al momento de ejecutarla.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar si el cambio de régimen laboral del servidor o ex servidor público afecta su inscripción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.

Preguntas:

7. ¿Considera Ud., que afecta designar a un personal de confianza, si este tiene inscripción en Registro Nacional de Sanciones Contra Servidores Civiles por concepto de inhabilitación vigente?


Considero que va más por un tema de ética profesional, de igual manera tendría que registrarse la sanción.

8. En su opinión ¿Es un limitante tener sanciones inscritas en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles para postular a la Administración Pública?

Si, puesto que la entidad pública verificará sus antecedentes del servidor público.

9. ¿Considera Ud., que se ve Afectado el registro de la sanción administrativa si el Régimen laboral del servidor público varía?

No, no se vería afectado porque el registro es indistinto al régimen laboral.

SELLO	FIRMA
 <p>MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHEPEN</p> <p><i>Abog. José Antonio Obitas Alvarado</i></p> <p>Abog. José Antonio Obitas Alvarado SUBGERENTE DE GESTION DEL TALENTO HUMANO</p>	

“Los distintos Regímenes Laborales y la afectación a la Ejecución de las Sanciones Administrativas Disciplinarias en el Sector Público”

INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto al tema relacionado con los Regímenes laborales regímenes laborales y la afectación de la ejecución de las sanciones administrativas disciplinarias en el sector público, para lo cual, se le pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Se le agradece su colaboración en esta investigación.

Entrevistado : Paul Martin Albitres Purizaga

Cargo : Procurador Publico

Institución : Municipalidad Provincial de Chepen

OBJETIVO GENERAL

Determinar si los distintos regímenes laborales afectan la ejecución de las sanciones administrativas disciplinarias en el Sector Público.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar si la contratación CAS-confianza, impide ejecutar la sanción impuesta a un trabajador D.L 276 de una distinta institución.

Preguntas:

1. ¿Cree Ud. que si el trabajador con contratación CAS se desvincula de la entidad afecta la eficacia de las sanciones administrativas de amonestación y suspensión sin goce de haber?

Considero que no, pues es indistinto la amonestación escrita no afectaría la vinculación o no del servidor o funcionario.

2. ¿Cree Ud. si un trabajador con contratación CAS se desvincula de la entidad afecta la eficacia de la Sanción de destitución?

El registro de la sanción administrativa disciplinaria si se llegaría a realizar pero no se podría destituir a un servidor de una institución para la cual ya no trabaja.

3. ¿Considera Ud., que se puede hacer efectiva la sanción de suspensión sin goce de haber si el servidor público pasa a ser CAS confianza en otra institución distinta a la cual se sancionó?

Considero que si se lograría efectuarse al ser la administración pública un solo servidor.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar si se afecta el sentido de la sanción en el Sector Público, si el sancionado es contratado en otra institución y con distinto régimen

Preguntas:

4. Considera Ud., que puede hacerse efectiva la sanción de inhabilitación a un ex Trabajador CAS confianza?

Considero que sí, al ser una sanción disciplinaria muy grave se aplica indistintamente del régimen laboral del servidor.

5. ¿Considera Ud., que afecta que un servidor 728 y CAS se desvincule de la entidad antes de ser efectiva la sanción administrativa?

Al momento de ejecutarse si afectaría sin embargo distinto es al momento de inscribirla.

6. ¿Considera Ud., que al momento de ejecutar las sanciones disciplinarias se debe tomar en cuenta el tipo de régimen laboral del servidor?

A criterio personal si se debe tomar en cuenta, es sumamente importante identificar el régimen laboral del servidor

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar si el cambio de régimen laboral del servidor o ex servidor público afecta su inscripción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.

Preguntas:

7. ¿Considera Ud., que afecta designar a un personal de confianza, si este tiene inscripción en Registro Nacional de Sanciones Contra Servidores Civiles por concepto de inhabilitación vigente?

Considero que por cuestiones de profesionalismo, ética para desempeñar sus funciones es un punto que juega en contra del que intenta ser un personal de confianza.

8. En su opinión ¿Es un limitante tener sanciones inscritas en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles para postular a la Administración Pública?

Considero que no, pero es a criterio estrictamente institucional.

9. ¿Considera Ud., que se ve Afectado el registro de la sanción administrativa si el Régimen laboral del servidor público varía?

No, pues sea cual sea el régimen laboral las sanciones deben inscribirse.

SELLO

FIRMA

 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHEPEN 
Abg. Paul Martín Albitres Purizagá
PROCURADOR PÚBLICO MUNICIPAL

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

“Los distintos Regímenes Laborales y la afectación a la Ejecución de las Sanciones Administrativas Disciplinarias en el Sector Público”

INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto al tema relacionado con los Regímenes laborales y la afectación de la ejecución de las sanciones administrativas disciplinarias en el sector público, para lo cual, se le pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Se le agradece su colaboración en esta investigación.

Entrevistado: Abog. CPC LUZ ANGELICA RAMIREZ APOLITANO

Cargo: Secretaria en la Subgerencia en Contabilidad

Institución: Municipalidad Provincial de Chepén

OBJETIVO GENERAL

Determinar si los distintos regímenes laborales afectan la ejecución de las sanciones administrativas disciplinarias en el Sector Público.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar si la contratación CAS-confianza, impide ejecutar la sanción impuesta a un trabajador D.L 276 de una distinta institución.

Preguntas:

1. ¿Cree Ud. que si el trabajador con contratación CAS se desvincula de la entidad afecta la eficacia de las sanciones administrativas de amonestación y suspensión sin goce de haber?

Si afectaría la eficacia de las sanciones administrativas de amonestación y suspensión, por que no se haría efectiva contra el trabajador que ha terminado el vínculo con la entidad.

2. ¿Cree Ud. si un trabajador con contratación CAS se desvincula de la entidad afecta la eficacia de la Sanción de destitución?

No afecta la eficacia de la sanción de destitución por que estaría impedido de asumir un nuevo mandato, cargo, empleo, comisión de carácter público, o celebrar contratos administrativos de servicios (CAS) o para ejercer la función pública bajo cualquier modalidad en las entidades del Estado.

3. ¿Considera Ud., que se puede hacer efectiva la sanción de suspensión sin goce de haber si el servidor público pasa a ser CAS confianza en otra institución distinta a la cual se sancionó?

Si se podría hacer efectiva siempre que el servidor sancionado se encuentre registrado en el Registro de Sanciones el cual estaría impedido de ser contratado. asumir el cargo

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar si se afecta el sentido de la sanción en el Sector Público, si el sancionado es contratado en otra institución y con distinto régimen

Preguntas:

4. Considera Ud., que puede hacerse efectiva la sanción de inhabilitación a un ex Trabajador CAS confianza?

Solo la sanción de inhabilitación para el ejercicio de la función pública se ejecutaría en cualquier entidad de la Administración Pública, indistintamente del régimen laboral que ostente el servidor que se desvinculó de la primera entidad en la cual se le impuso la sanción. Siendo así, queda claro que cualquier servidor público cuya inhabilitación continúe vigente, no podría reingresar a laborar para la Administración Pública sin importar el régimen laboral o modalidad de contratación.

5. ¿Considera Ud., que afecta que un servidor 728 y CAS se desvincule de la entidad antes de ser efectiva la sanción administrativa?

No afecta, la condición de servidor o ex servidor, para los efectos del PAD, no varía con la desvinculación o reingreso a la entidad pública; sino que es determinada de acuerdo a la fecha en que se cometió la infracción. Es decir, si un servidor civil comete una infracción y posteriormente se desvincula laboralmente con la entidad, al momento de procesarlo disciplinariamente se le procesará como servidor civil. Asimismo, si una persona que no mantiene vínculo laboral con el Estado comete alguna de las infracciones previstas en el artículo 241º de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, será procesada como ex servidor, aun cuando a la fecha de apertura del PAD haya reingresado al servicio civil. En este caso, las autoridades competentes para esta sanción serán las previstas para la sanción de destitución.

6. ¿Considera Ud., que al momento de ejecutar las sanciones disciplinarias se debe tomar en cuenta el tipo de régimen laboral del servidor?

Si es importante considerar el Régimen laboral del Servidor sancionado, por cuanto se inicia un procedimiento administrativo por hechos ocurridos durante la vigencia de su vínculo contractual con el Estado -a través del régimen del Decreto Legislativo 276, 728 o 1057. Así, corresponderá a cada entidad determinar el régimen laboral del servidor y/o funcionario público en el momento en que ocurren los hechos pasibles de responsabilidad administrativa disciplinaria.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar si el cambio de régimen laboral del servidor o ex servidor público afecta su inscripción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.

Preguntas:

7. ¿Considera Ud., que afecta designar a un personal de confianza, si este tiene inscripción en Registro Nacional de Sanciones Contra Servidores Civiles por concepto de inhabilitación vigente?


Si afectaría a la Entidad por que estaría atentando contra los principios de la administración pública.

8. En su opinión ¿Es un limitante tener sanciones inscritas en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles para postular a la Administración Pública?

Si porque en los procesos administrativos disciplinarios en algunos casos se ven limitados por la falta de objetividad, lo que conlleva a que los servidores públicos, se vean en la necesidad de realizar apelaciones a las sanciones impuestas.

9 ¿Considera Ud., que se ve Afectado el registro de la sanción administrativa si el Régimen laboral del servidor público varía?

Si se vería afectado el registro de la sanción administrativa, porque aún encontrándose la sanción de suspensión inscrita en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles, no significa de ningún modo la inhabilitación del infractor. En tal sentido, contar con una sanción de suspensión vigente no impide la vinculación a otra entidad pública.

SELLO	FIRMA
<p data-bbox="373 946 675 1108"> ----- Abog. CPC LUZ ANGELICA RAMIREZ APOLITANO Secretaría de Subgerencia en Contabilidad Municipalidad Provincial de Chepén</p>	

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

"Los distintos Regímenes Laborales y la afectación a la Ejecución de las Sanciones Administrativas Disciplinarias en el Sector Público"

INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto al tema relacionado con los Regímenes laborales regímenes laborales y la afectación de la ejecución de las sanciones administrativas disciplinarias en el sector público, para lo cual, se le pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Se le agradece su colaboración en esta investigación.

Entrevistado: Julio César Zapata Ancajima.

Cargo: Secretario técnico - PAD

Institución: Municipalidad Provincial de Sechura.

OBJETIVO GENERAL

Determinar si los distintos regímenes laborales afectan la ejecución de las sanciones administrativas disciplinarias en el Sector Público.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar si la contratación CAS-confianza, impide ejecutar la sanción impuesta a un trabajador D.L 276 de una distinta institución.

Preguntas:

1. ¿Cree Ud. que si el trabajador con contratación CAS se desvincula de la entidad afecta la eficacia de las sanciones administrativas de amonestación y suspensión sin goce de haber?

NO, PORQUE, LA SANCIÓN DEBE CUMPLIRSE, PARA LA CUAL LA ENTIDAD CONTRATANTE DEBERÍA SOLICITAR INFORMACIÓN PARA APLICAR LA SANCIÓN. ADEMÁS LA SANCIÓN DEBE REGISTRARSE PARA CONOCIMIENTO PÚBLICO.

2. ¿Cree Ud. si un trabajador con contratación CAS se desvincula de la entidad afecta la eficacia de la Sanción de destitución?



NO, PORQUE, LA DISCIPLINACIÓN INHABILITA AL SERVIDOR Y/O FUNCIONARIO POR CINCO (05) AÑOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

3. ¿Considera Ud., que se puede hacer efectiva la sanción de suspensión sin goce de haber si el servidor público pasa a ser CAS confianza en otra institución distinta a la cual se sancionó?

SI, PORQUE, LA SANCIÓN SE APLICA INDISTINTAMENTE DE LA ENTIDAD, PUESTO QUE LA SANCIÓN ES EL SECTOR PÚBLICO. Y QUEDA REGISTRADA A NIVEL NACIONAL.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar si se afecta el sentido de la sanción en el Sector Público, si el sancionado es contratado en otra institución y con distinto régimen

Preguntas:

4. Considera Ud., que puede hacerse efectiva la sanción de inhabilitación a un ex Trabajador CAS confianza?

SI, PORQUE, AL ESTAR INHABILITADO ESTA IMPEDIDO DE INGRESAR A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. LAS ENTIDADES PÚBLICAS GARANTIZAN EL CUMPLIMIENTO DE LAS SANCIONES

5. ¿Considera Ud., que afecta que un servidor 728 y CAS se desvincule de la entidad antes de ser efectiva la sanción administrativa?

NO, PORQUE, EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO CONTINUA SU TRAMITE, PARA SU SANCIÓN, ARCHIVO O NO HA LUGAR.



6. ¿Considera Ud., que al momento de ejecutar las sanciones disciplinarias se debe tomar en cuenta el tipo de régimen laboral del servidor?

NO, PORQUE, SE TOMA EN CUENTA EL RÉGIMEN LABORAL AL MOMENTO DE LA COMISIÓN DE LA FALTA ADMINISTRATIVA.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar si el cambio de régimen laboral del servidor o ex servidor público afecta su inscripción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.

Preguntas:

7. ¿Considera Ud., que afecta designar a un personal de confianza, si este tiene inscripción en Registro Nacional de Sanciones Contra Servidores Civiles por concepto de inhabilitación vigente?

SI, PORQUE, TENDRIA QUE CUMPLIR SU SANCION. ADENAS, DESDE EL PUNTO DE VISTA ETICO, NO SERIA LA MEJOR DECISION DESIGNAR A PERSONAL CON ANTECEDENTES POR FALTAS ADMINISTRATIVAS.

8. En su opinión ¿Es un limitante tener sanciones inscritas en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles para postular a la Administración Pública?

SI, PORQUE, LA ENTIDAD PUBLICA ES SU OBLIGACION NO PERMITIR LA PRESTACION DE SERVICIOS EN EL ESTADO A PERSONAS CON SANCIONES CON INHABILITACION.

9. ¿Considera Ud., que se ve Afectado el registro de la sanción administrativa si el Régimen laboral del servidor público varía?

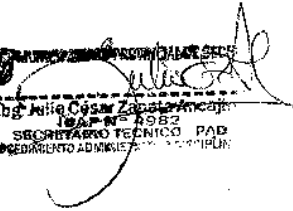
NO, PORQUE, EL ACTO DE SANCION ESTABLECE EL RÉGIMEN LABORAL, EN EL MOMENTO DE LA COMISIÓN DE LA FALTA ADMINISTRATIVA.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

SELLO

FIRMA


Abg. Julio César Zapata Ancajani
ICAF N° 4982
SECRETARIO TÉCNICO PAD
PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO



GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

"Los distintos Regímenes Laborales y la afectación a la Ejecución de las Sanciones Administrativas Disciplinarias en el Sector Público"

INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto al tema relacionado con los Regímenes laborales regímenes laborales y la afectación de la ejecución de las sanciones administrativas disciplinarias en el sector público, para lo cual, se le pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Se le agradece su colaboración en esta investigación.

Entrevistado: Ana Angélica Rodríguez Ramos

Cargo: Asesora externa

Institución: Municipalidad Provincial de Sechura

OBJETIVO GENERAL

Determinar si los distintos regímenes laborales afectan la ejecución de las sanciones administrativas disciplinarias en el Sector Público.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar si la contratación CAS-confianza, impide ejecutar la sanción impuesta a un trabajador D.L 276 de una distinta institución.

Preguntas:

1. ¿Cree Ud. que si el trabajador con contratación CAS se desvincula de la entidad afecta la eficacia de las sanciones administrativas de amonestación y suspensión sin goce de haber?

Pienso que no, pues la sanción de la amonestación escrita no se ve afecta si se desvincula o no el servidor público.

2. ¿Cree Ud. si un trabajador con contratación CAS se desvincula de la entidad afecta la eficacia de la Sanción de destitución?



En este caso en particular pienso que no es posible efectuarse esta sanción disciplinaria.

3. ¿Considera Ud., que se puede hacer efectiva la sanción de suspensión sin goce de haber si el servidor público pasa a ser CAS confianza en otra institución distinta a la cual se sancionó?

En este caso en particular pienso que lo que procedería sería su archivo correspondiente en su legajo personal y la inscripción en el RNSSC

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar si se afecta el sentido de la sanción en el Sector Público, si el sancionado es contratado en otra institución y con distinto régimen

Preguntas:

4. Considera Ud., que puede hacerse efectiva la sanción de inhabilitación a un ex Trabajador CAS confianza?

Al ser la sanción más grave y que afectaría al servidor público por un periodo prolongado, considero que si se hace efectivo indistinto su régimen laboral actual.

5. ¿Considera Ud., que afecta que un servidor 728 y CAS se desvincule de la entidad antes de ser efectiva la sanción administrativa?

Considero que, no vería afecta su validez y eficacia para inscribirla pero si al momento de ejecutarlas.



6. ¿Considera Ud., que al momento de ejecutar las sanciones disciplinarias se debe tomar en cuenta el tipo de régimen laboral del servidor?

Si, debe tenerse en cuenta el régimen laboral que tuvo al momento de iniciarse el Procedimiento Administrativo Disciplinario y al momento de ejecutarse.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar si el cambio de régimen laboral del servidor o ex servidor público afecta su inscripción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.

Preguntas:

7. ¿Considera Ud., que afecta designar a un personal de confianza, si este tiene inscripción en Registro Nacional de Sanciones Contra Servidores Civiles por concepto de inhabilitación vigente?

Considero que si pero más por una acción moralista, es decir de actitudes o costumbres como servidor público y el incumplimiento de sus funciones en algún momento.

8. En su opinión ¿Es un limitante tener sanciones inscritas en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles para postular a la Administración Pública?

Pienso que no ya que las propias entidades quienes publican los requisitos para acceder al empleo público.

9. ¿Considera Ud., que se ve Afectado el registro de la sanción administrativa si el Régimen laboral del servidor público varía?

No, ya que indistinto sea el régimen laboral del servidor o ex servidor las sanciones se deben inscribir.



SELLO

FIRMA

Ana Angélica
Rodríguez Ramos
I.E.A.P. 4783

Ana Angélica



GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

"Los distintos Regímenes Laborales y la afectación a la Ejecución de las Sanciones Administrativas Disciplinarias en el Sector Público"

INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto al tema relacionado con los Regímenes laborales regímenes laborales y la afectación de la ejecución de las sanciones administrativas disciplinarias en el sector público, para lo cual, se le pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Se le agradece su colaboración en esta investigación.

Entrevistado: Manuel Jesús pazo Galán

Cargo: Subgerente de Logística

Institución: Municipalidad Provincial de Sechura

OBJETIVO GENERAL

Determinar si los distintos regímenes laborales afectan la ejecución de las sanciones administrativas disciplinarias en el Sector Público.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar si la contratación CAS-confianza, impide ejecutar la sanción impuesta a un trabajador D.L 276 de una distinta institución.

Preguntas:

1. ¿Cree Ud. que si el trabajador con contratación CAS se desvincula de la entidad afecta la eficacia de las sanciones administrativas de amonestación y suspensión sin goce de haber?

Considero que si se vería afecta pues el servidor público ya no tiene relación laboral con la institución, pero eso no afectaría su respectiva inscripción.

2. ¿Cree Ud. si un trabajador con contratación CAS se desvincula de la entidad afecta la eficacia de la Sanción de destitución?



Si afectaría pues ya no es posible efectuarse esta sanción disciplinaria.

3. ¿Considera Ud., que se puede hacer efectiva la sanción de suspensión sin goce de haber si el servidor público pasa a ser CAS confianza en otra institución distinta a la cual se sancionó?

Lo que que procedería sería su archivo correspondiente en su legajo personal y la inscripción en el RNSSC, pero la eficacia de la sanción ya no es posible.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar si se afecta el sentido de la sanción en el Sector Público, si el sancionado es contratado en otra institución y con distinto régimen

Preguntas:

4. Considera Ud., que puede hacerse efectiva la sanción de inhabilitación a un ex Trabajador CAS confianza?

Considero que si se tiene que hacer efectiva indistinto su régimen laboral actual, pues es una sanción gravísima al servidor público.

5. ¿Considera Ud., que afecta que un servidor 728 y CAS se desvincule de la entidad antes de ser efectiva la sanción administrativa?

No podría hacerse efectiva pues el servidor o funcionario ya no pertenece a la institución.



6. ¿Considera Ud., que al momento de ejecutar las sanciones disciplinarias se debe tomar en cuenta el tipo de régimen laboral del servidor?

Si, debe tenerse en cuenta el régimen laboral del servidor o funcionario ya sea al momento inicial y al momento de ejecutarse también.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar si el cambio de régimen laboral del servidor o ex servidor público afecta su inscripción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.

Preguntas:

7. ¿Considera Ud., que afecta designar a un personal de confianza, si este tiene inscripción en Registro Nacional de Sanciones Contra Servidores Civiles por concepto de inhabilitación vigente?

Considero que si, pues el personal que se contrata en la administración debe cumplir con los perfiles señalados en la normativa.

8. En su opinión ¿Es un limitante tener sanciones inscritas en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles para postular a la Administración Pública?

Pienso que no necesariamente pero eso si dependería de que sanciones son, no podemos considerar una amonestación como una inhabilitación.

9. ¿Considera Ud., que se ve Afectado el registro de la sanción administrativa si el Régimen laboral del servidor público varía?

No, pues se deben inscribir indistinto sea su régimen laboral.



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

SELLO

FIRMA

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SECHURA
ABGº MANUEL JESUS PIZO GALAN
SUB GERENTE DE LOGISTICA

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

"Los distintos Regímenes Laborales y la afectación a la Ejecución de las Sanciones Administrativas Disciplinarias en el Sector Público"

INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto al tema relacionado con los Regímenes laborales regímenes laborales y la afectación de la ejecución de las sanciones administrativas disciplinarias en el sector público, para lo cual, se le pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Se le agradece su colaboración en esta investigación.

Entrevistado: Lucio Ausberto Quiroga Curo

Cargo: Gerente de Asesoría Jurídica.

Institución: Municipalidad Provincial de Ica.

OBJETIVO GENERAL

Determinar si los distintos regímenes laborales afectan la ejecución de las sanciones administrativas disciplinarias en el Sector Público.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar si la contratación CAS-confianza, impide ejecutar la sanción impuesta a un trabajador D.L 276 de una distinta institución.

Preguntas:

1. ¿Cree Ud. que si el trabajador con contratación CAS se desvincula de la entidad afecta la eficacia de las sanciones administrativas de amonestación y suspensión sin goce de haber?

Creo que no, pues las sanciones continúan siendo válidas, considero sin embargo al ejecutarse habrían inconvenientes

2. ¿Cree Ud. si un trabajador con contratación CAS se desvincula de la entidad afecta la eficacia de la Sanción de destitución?



No, no se vería afectada al momento de la inscripción de dicha sanción. Pero sí la eficacia de la ejecución.

3. ¿Considera Ud., que se puede hacer efectiva la sanción de suspensión sin goce de haber si el servidor público pasa a ser CAS confianza en otra institución distinta a la cual se sancionó?

No, por lo que deviene en un nuevo régimen laboral.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar si se afecta el sentido de la sanción en el Sector Público, si el sancionado es contratado en otra institución y con distinto régimen

Preguntas:

4. Considera Ud., que puede hacerse efectiva la sanción de inhabilitación a un ex Trabajador CAS confianza?

Sí, la inhabilitación es una sanción administrativa disciplinaria grave, independiente del régimen laboral del servidor.

5. ¿Considera Ud., que afecta que un servidor 728 y CAS se desvincule de la entidad antes de ser efectiva la sanción administrativa?

Sí, pero tendría que evaluarse el tipo de sanción a imponerse y el régimen laboral del servidor.



6. ¿Considera Ud., que al momento de ejecutar las sanciones disciplinarias se debe tomar en cuenta el tipo de régimen laboral del servidor?

Sí, debe prevalecer y distinguirse el régimen laboral del servidor al momento de la comisión de la falta y al momento de ejecutar la sanción.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar si el cambio de régimen laboral del servidor o ex servidor público afecta su inscripción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.

Preguntas:

7. ¿Considera Ud., que afecta designar a un personal de confianza, si este tiene inscripción en Registro Nacional de Sanciones Contra Servidores Civiles por concepto de inhabilitación vigente?

Sí, a criterio personal considero que la ética profesional del servidor público debe prevalecer.

8. En su opinión ¿Es un limitante tener sanciones inscritas en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles para postular a la Administración Pública?

No, es criterio de cada entidad pública validar y brindarle la relevancia a las inscripciones de las sanciones.

9. ¿Considera Ud., que se ve Afectado el registro de la sanción administrativa si el Régimen laboral del servidor público varía?

No, dicho registro es independiente.



SELLO	FIRMA
<p data-bbox="443 443 737 474">MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SECHURA</p> <p data-bbox="450 501 737 533">Abog. Lucio Augusto Quiroga Curo</p> <p data-bbox="459 542 724 573">GERENTE D. N.º 1708 JURIDICA</p>	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LEÓN REINALTT LUIS ALBERTO, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: ""Los distintos Regímenes Laborales y la afectación a la Ejecución de las Sanciones Administrativas Disciplinarias en el Sector Público"", cuyo autor es RAMIREZ SANCHEZ MARIO VLADIMIR, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo 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.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 16 de Mayo del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LEÓN REINALTT LUIS ALBERTO DNI: 18138359 ORCID 0000-0002-4814-9512	Firmado digitalmente por: LLEONRE el 16-05-2022 09:26:24

Código documento Trilce: TRILCE - 0249817