



UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ICA

FACULTAD DE INGENIERÍA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

PARA OPTAR TITULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

PRESENTADO POR:

Bach. BARRETO ACOSTA MIGUEL ANGEL

ASESOR:

Mg. CESAR TEODORO TORRES SARAVIA

CHINCHA – PERU

DEDICATORIA:

La presente Tesis, está dedicada a Dios, siendo el, el único en darme fuerza en seguir adelante, luchando contra las adversidades, y todos los problemas en el que nos encontramos día a día.

Está dedicado a mis Padres, quienes me brindan la fuerza de continuar ante cualquier adversidad, quienes me apoyan ante cualquier dificultad que existiera, ya que son las personas que me impulsan en seguir adelante y seguir creciendo como ser humano y como ´profesional.

A mis hermosos hijos, quienes con solo mirarlo me dan la fuerza para continuar y cumplir como mis propósitos, ya que todos mis esfuerzos son pensando en ellos, tanto en lo laboral como en lo personal.

RESUMEN

La presente investigación se realizará en el contexto de que es necesario conocer cuál es el Procedimiento Administrativo Disciplinario, que se aplica en el sector Público y como se sanciona a un trabajador que ha cometido alguna negligencia en el desempeño de sus funciones.

Se tomará en cuenta las encuestas realizadas a diferentes trabajadores, a fin de poder preguntarles sobre el Procedimiento Administrativo Disciplinario, y como es que ellos toman en consideración el procedimiento aplicado a los trabajadores.

En el transcurso de la presente investigación, se ira determinando cual debería de ser el mecanismo más adecuado; y si debiera de existir otro procedimiento o solo se plantearía una modificadorio.

Se realizará cuadros estadísticos a fin de concluir y llegar a tener alcances relaciones con el Procedimiento y como esta se viene aplicando a los diferentes trabajadores de sector Publico.

INDICE

CARÁTULA

DEDICATORIA

RESUMEN

ÍNDICE

- I. INTRODUCCIÓN
- II. PROBLEMÁTICA DE LA INVESTIGACIÓN
 - a. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA
 - b. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA
 - c. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN
 - d. HIPÓTESIS (Si las hubiera)
 - e. VARIABLES
- III. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN
 - a. OBJETIVO GENERAL
 - b. OBJETIVOS ESPECÍFICOS
- IV. MARCO TEÓRICO
- V. MÉTODOS O PROCEDIMIENTOS
- VI. RESULTADOS
 - a. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS (Si las hubiera)
 - b. Encuestas
- VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES
 - a. CONCLUSIONES
 - b. RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

INTRODUCCIÓN

Las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, hacen mención en la directiva 002-2015-SERVIR/GPSC, son quienes llevan el control del Procedimiento Administrativo Disciplinario, se llaman Órgano Instructor (quien se encuentra a cargo de toda la Etapa Instructiva), y como Órgano Sancionador (quien está a cargo de toda la fase Sancionadora), son aquellas quienes tiene calidad de imponer una Sanción Administrativa Disciplinaria, por lo que son los Órganos quienes toman las decisiones de graduar las Sanciones.

SERVIR, como entidad máxima de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, en caso de las suspensiones y destituciones, son las que reciben las Apelaciones por parte de los colaboradores o ex colaboradores de las Instituciones Públicas, esto rige debido a que se trata de una Autoridad Autónoma quien sería la encargada de impartir Justicia y Equidad.

Que, muchas veces estas Apelaciones, no son bien dirigidos y acarrear en una inadmisibilidad por parte de los recursos, debido a que la Única en calificar si son admisibles o inadmisibles son el mismo Tribunal de Servicio Civil, creando una prorroga y espera tanto a los Órganos de las diferentes Fases Instructivas y Sancionadoras, perjudicando en algunos casos a los Apelantes de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios.

II.- PROBLEMÁTICA DE LA INVESTIGACIÓN

a) DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

En el Perú, a través de los representantes de SERVIR, se pueden observar los diferentes Informes Técnicos que no son vinculantes, pero que se asemejan a casos particulares, hacen referencia a que las Áreas de Recursos Humanos de cada entidad, sugieren que sean las mismas encargas de evaluar la admisibilidad debidamente fundamentando, esto por la lógica de que los plazos no sean reprogramables ni mucho menos sean regresados creando un malestar a los trabajadores así como también a los posibles infractores de faltas.

En la ciudad de Trujillo, se puede apreciar que no hay correcta evaluación de los Órganos Instructores y Sancionadores, debido a que no tienen una interpretación unificada por todos los órganos por parte de los Organos Instructores y Sancionadores.

b) FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿De qué manera la falta de un buen Procedimiento Administrativo Disciplinario perjudica en los Procedimientos de las faltas cometidas?

c) JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

- En la actualidad se puede observar que cuando aparece un procedimiento administrativo disciplinario, empieza la investigación precalificación el Secretario Técnico, reuniendo todos los elementos necesarios, y argumentándolo de una forma clara y precisa a fin de que pueda ser llevada al órgano Instructor del PAD. Entonces es allí cuando al momento de calificar una falta tiene algún tipo de graduación o por el contrario no existe una graduación y solo quedaría a criterio, encontrando muchas deficiencias.
- Luego de su evaluación, el órgano instructor emitirá otro tipo de informe dirigido al Órgano Sancionador, el cual también tiene su criterio de graduación al momento de calificar para disminuir la sanción a una más leve. No existiendo también una tabla de graduación entre la falta cometida y las sanciones aplicables, quedando todo a criterio por parte del Organo Sancionador.

d) HIPOTESIS

- Que, si no contamos con un buen Procedimiento Administrativo Disciplinario, no existirán procedimientos bien llevados y quedaría en muchos casos a cometer muchos errores los cuales perjudicarían no solo a la entidad que sanciona sino también a los sancionados, dejando constancia de que al no existir graduación de una sanción – con su falta, se entenderá que existe una enemistad entre ambos.

VARIABLES

VARIABLE DEPENDIENTE

Perjudica al Procedimiento Administrativo Disciplinario

VARIABLE INDEPENDIENTE

La falta de un adecuado Procedimiento.

III.- OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

a) OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera la falta de un buen Procedimiento Administrativo Disciplinario perjudica en los Procedimientos de las faltas cometidas

b) OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer graduaciones en las sanciones dentro del Procedimiento Administrativo Disciplinario.
- Verificar los correctos procedimientos.
- Dar a conocer las diferentes definiciones en la investigación.

IV.- MARCO TEORICO

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

4.1.- PRECALIFICACION

Se encuentra a cargo de la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, quien será la encargada de reunir todos los elementos de convicciones para emitir su informe precalificación o declararlo no ha lugar el procedimiento.

En muchos casos el Secretario Técnico tiene que revisar los informe Técnicos emitido por Servir, para poder estar actualizado de los cambios dentro del procedimientos así como también encontrar opiniones que puedan absolver el ente máximo dentro del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Luego de todos los análisis hechos por el Secretario Técnico, emite un informe determinado si desde su punto de viste existe falta cometida o se declara no ha lugar, debiendo motivado su decisión y fundamentarla narrando los hechos ocurridos, así como también su Fundamentación Jurídica.

4.2.- ORGANO INSTRUCTOR

En esta fase del Procedimientos, luego de recibir el informe de Precalificación por parte de la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, el órgano Instructor quien es el jefe inmediato del trabajador que cometió la falta, tendría que volver a evaluar y decidir si Inicia el Procedimiento.

Si decidiera Iniciar Procedimiento, tendría que otorgarle plazo a fin de que el trabajador puede presentar su descargo a fin de brindarles sus derechos y tenga un mejor resguardo constitucional y su derecho a la defensa.

4.3.- ORGANO SANCIONADOR

En esta fase del procedimiento el Órgano sancionador a cargo de la oficina de Recursos Humanos, tiene la finalidad de oficializar la sanción, quedando como potestad el poder disminuir la sanción, debiendo motivarlo en su informe oral que se le otorga al sancionado.

V.- MÉTODOS O PROCEDIMIENTOS

En esta oportunidad el método aplicado es inductivo y deductivo, debido a que se recopilara información de fuentes bibliografías.

VI.- RESULTADOS

a) CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Es necesario que existan dos cosas:

- Identificar el problema que existe en la Directiva 002-2015-servir, y ver la manera de solucionarla con una modificación.
- Revisar la documentación, y las directivas del PAD, a fin de tener clara la idea de una modificación al Procedimiento Administrativo Disciplinario, y en que se afectaría su modificación.

b) ENCUESTAS

- Se realizara una encuestas a los trabajadores de la Municipalidad de Trujillo, a fin de que ellos como trabajadores

del Estado sepan sus condiciones, y verificar a través de ellos si es que se les está vulnerando algún tipo de derecho o de lo contrario si estarían de acuerdo con dicha directiva y siga el procedimiento que se viene llevando.

VII.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

a) CONCLUSIONES

Se concluye dentro de la investigación de que se debería agregar un ítem referente a la graduación de las sanciones.

De acuerdo a las encuestas realizadas a los trabajadores se determinar que se debería de modificar parte del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

b) RECOMENDACIONES

Se recomienda modificar el Procedimiento Administrativo Disciplinario, a fin de determinar un mejor procedimiento.

ANEXOS

ENCUESTA

La encuesta se practicó al personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo a través de 10 preguntas.

1.- ¿Conoce Usted el Procedimiento Administrativo Disciplinario?

SI

NO

2.- ¿Cree usted que existe un adecuado Procedimiento Administrativo Disciplinario?

SI

NO

3.- ¿Cree usted que en el tema de la graduación de una falta, se vulnera algún derecho principal?

SI

NO

4.-¿Estaria de acuerdo a que se modifique parte de la Directiva 002-2015-SERVIR?

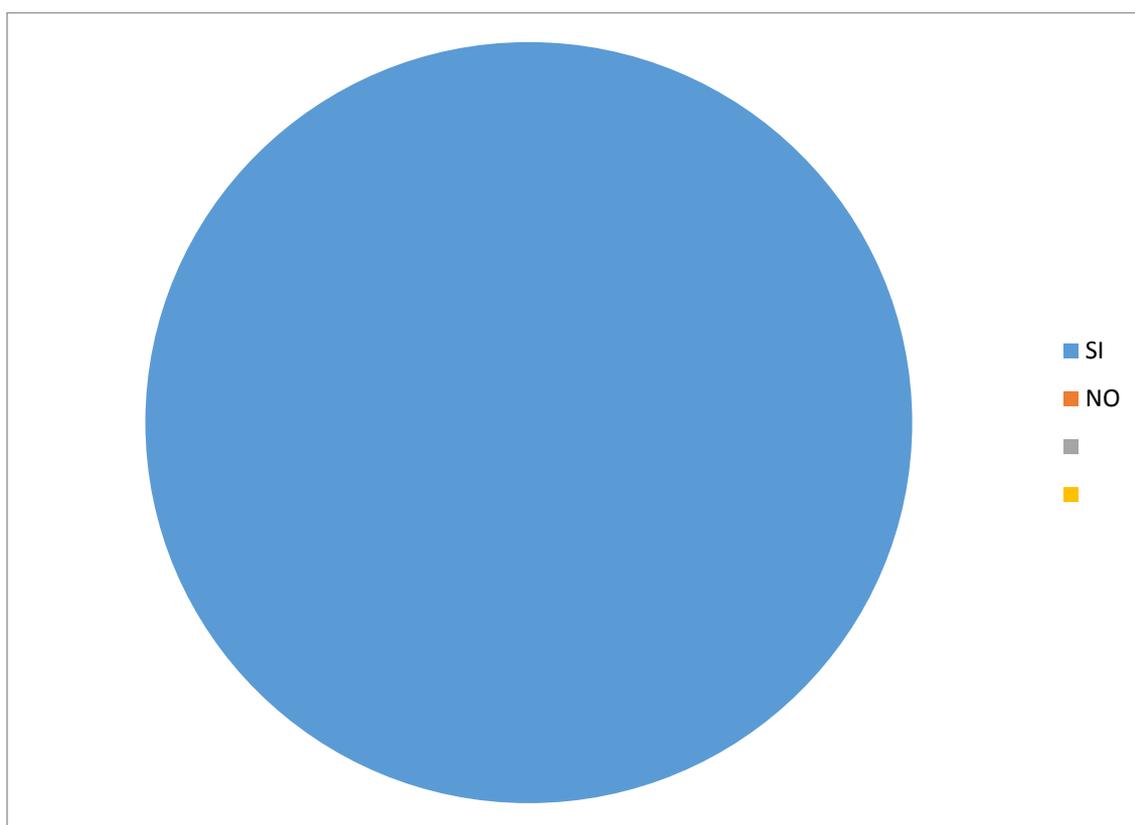
SI

NO

RESULTADOS DE LA PREGUNTA NUMERO 01

1.- ¿ Conoce Usted el Procedimiento Administrativo Disciplinario?

De los 10 trabajadores encuestados, todos coinciden en conocer sobre los Planes de tránsito.



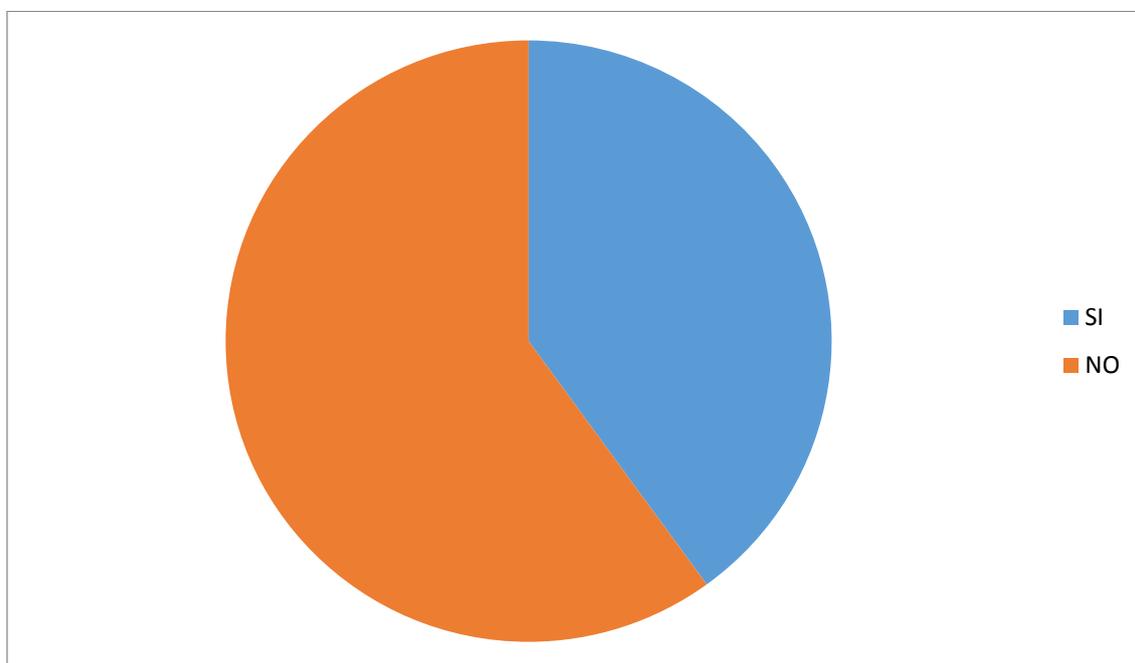
Conclusión de la respuesta:

- Se concluye que el personal de la Municipalidad si conocen del procedimiento administrativo disciplinario.

RESULTADOS DE LA PREGUNTA NUMERO 02

2.- ¿ Cree usted que existe un adecuado Procedimiento Administrativo Disciplinario?

Solo el 40 % conocen de la existencia de un grupo encargado en el tránsito de la ciudad de Huamachuco.



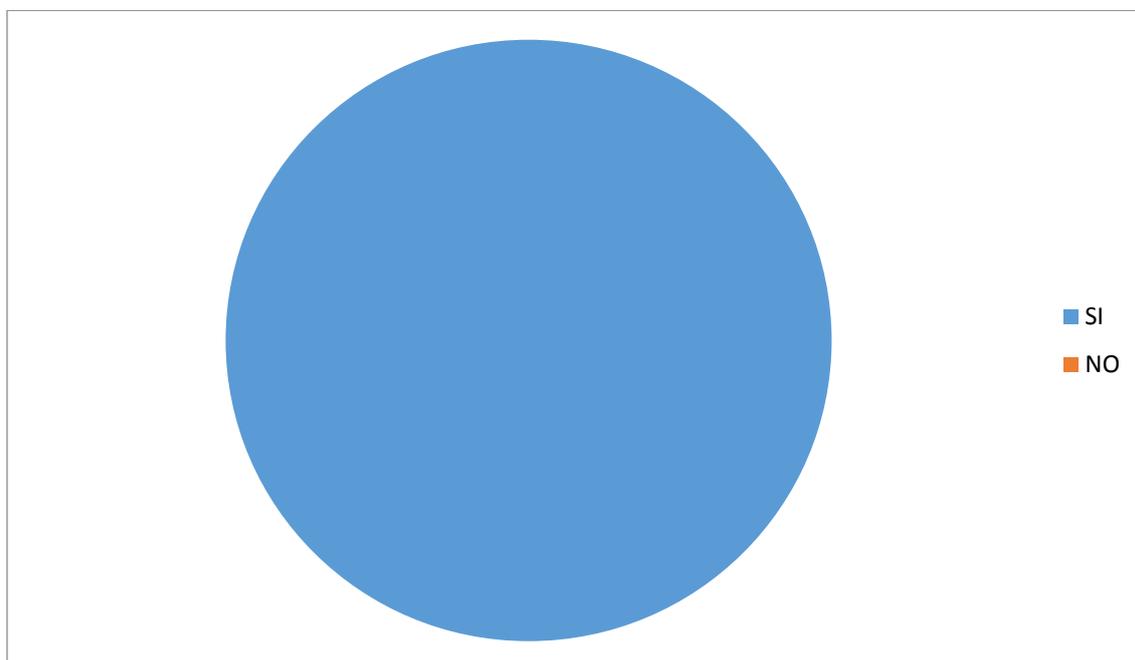
CONCLUSION DE LA PREGUNTA REALIZADA:

Se puede evidenciar que existe algún desconocimiento en parte, acerca del Procedimiento.

RESULTADOS DE LA PREGUNTA NUMERO 03

3.- ¿ Cree usted que en el tema de la graduación de una falta, se vulnera algún derecho principal?

Los 10 encuestados respondieron que si tienen capacitaciones realizadas.



CONCLUSION DE LA PREGUNTA REALIZADA:

Es claro, que en la totalidad de las encuestas si están de acuerdo de que se está vulnerando derechos constitucionales.

RESULTADOS DE LA PREGUNTA NUMERO 04

4.-¿Estaría de acuerdo a que se modifique parte de la Directiva 002-2015-SERVIR?

Solo el 50% opina que si conocen y saben que existen plan de contingencias.

