

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS



TESIS

**“FACTORES QUE INFLUYEN EN LAS SANCIONES
ADMINISTRATIVAS EN LOS SERVIDORES JURISDICCIONALES Y
ADMINISTRATIVOS DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE
HUANUCO PERIODO 2019 - 2020”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA: Leandro Cabello, Soledad

ASESOR: Rojas Velasquez, Jeremias

HUÁNUCO – PERÚ

2022

U

D

H



TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Derechos administrativo
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Derecho

Disciplina: Derecho

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de Abogada

Código del Programa: P33

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 43113785

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22497958

Grado/Título: Maestro en derecho con mención en ciencias penales

Código ORCID: 0000-0001-6769-4092

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Chamoli Falcon, Andy Williams	Doctor en gestión empresarial	43664627	0000-0002-2758-1867
2	Peralta Baca, Hugo Baldomero	Abogado	22461001	0000-0001-5570-7124
3	Penadillo Robles, Pascual Orlando	Magister en gestión y negocios Marketing	22475397	0000-0003-1051-9714

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 16:00 horas del día 21 del mes de ENERO del año dos mil veintidós, en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron la sustentante y el Jurado calificador mediante la plataforma virtual Google meet integrado por los docentes:

Dr. Andy Williams Chamoli Falcon	: Presidente
Abg. Hugo Baldomero Peralta Baca	: Secretario
Mg. Pascual Orlando Penadillo Robles	: Vocal

Nombrados mediante la Resolución N° 004-2022-CATP-UDH de fecha 17 enero de 2022, para evaluar la Tesis intitulada **"FACTORES QUE INFLUYEN EN LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS EN LOS SERVIDORES JURISDICCIONALES Y ADMINISTRATIVOS DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUANOUCO PERIODO 2019 - 2020"**, presentado por la Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas Soledad LEANDRO CABELLO para optar el Título profesional de Abogada.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: Exposición y Absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) APROBADO por UNANIMIDAD con el calificativo cuantitativo de 12 y cualitativo de SUFICIENTE

Siendo las 17:46 horas del día 21 del mes de ENERO del año 2022, los miembros del jurado calificador Ratificados firman la presente Acta en señal de conformidad.

.....
Dr. Andy Williams Chamoli Falcón
Presidente

.....
Abg. Hugo Baldomero Peralta Baca
Secretario

.....
Mg. Pascual Orlando Penadillo Robles
Vocal

RESOLUCIÓN N° 004-2022-CATP-UDH
Huánuco, 17 de enero de 2022.

Visto, el ID 322733-0000000339 de fecha 26 de noviembre de 2022 presentado por la bachiller **Soledad LEANDRO CABELLO**, quien pide fecha y hora de sustentación de tesis, llevado a cabo en el Ciclo de Asesoramiento para la Tesis profesional intitulado: **“FACTORES QUE INFLUYEN EN LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS EN LOS SERVIDORES JURISDICCIONALES Y ADMINISTRATIVOS DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUANUCO PERIODO 2019 - 2020”**, para optar el título profesional de abogado;

CONSIDERANDO:

Que, el Art. 14° numeral 1 del Reglamento de Grados y Títulos del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas vigente para el caso determina las diversas modalidades al cual el Graduando puede acogerse para obtener el Título Profesional de Abogada.

Que, mediante Resolución N° 292-2015-R-CU-UDH de fecha 16 de marzo de año 2015 se crea el ciclo de Asesoramiento para la tesis profesional- CATP/DERECHO del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas, en atención al Art. 36 del Reglamento General de Grados y Títulos de la UDH;

Que, mediante Resolución N° 1085-2021-DFD-UDH que declara **APROBAR** el Proyecto de Investigación intitulado: **“FACTORES QUE INFLUYEN EN LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS EN LOS SERVIDORES JURISDICCIONALES Y ADMINISTRATIVOS DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUANUCO PERIODO 2019 - 2020”** presentado por la bachiller **Soledad LEANDRO CABELLO** del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas de la UDH

Que, mediante Resolución N° 1736-2021-DFD-UDH de fecha 15 de noviembre de 2021 el Mtro. Jeremías ROJAS VELASQUEZ Asesor del Proyecto de Investigación intitulado: **“FACTORES QUE INFLUYEN EN LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS EN LOS SERVIDORES JURISDICCIONALES Y ADMINISTRATIVOS DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUANUCO PERIODO 2019 - 2020”**, aprueba el informe final de la Investigación;

Que, con Resolución N° 1824-2021-DFD-UDH de fecha 25 de noviembre de 2021, se declara apto a la bachiller para sustentar la Tesis;

Que, en cumplimiento al Art. 29 del Reglamento de Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional del Programa Académico de Derecho y CC.PP vigente para el caso y a mérito del documento de visto, es pertinente emitir la Resolución de Jurado y señalar fecha y hora para su Sustentación;

Estando a lo dispuesto en los Art. 44° de la Nueva Ley Universitaria N° 30220; inc. n) del Art. 44° del Estatuto de la Universidad de Huánuco; Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución N° 466-2016-R-CU-UDH del 23 de mayo de 2016 y a las atribuciones del Decano conferida mediante Resolución N°795-2018-R-CU-UDH de fecha 13 de julio de 2018;

RESOLUCIÓN N° 004-2021-DFD-UDH
Huánuco, 17 de enero de 2021.

SE RESUELVE:

Artículo Primero. - **DESIGNAR** al Jurado Calificador para examinar a la Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas, doña *Soledad LEANDRO CABELLO* para obtener el Título Profesional de **ABOGADA** por la modalidad de Trabajo de Investigación Científica (Tesis), llevado a cabo en el Ciclo de Asesoramiento para la Tesis profesional; a los siguientes docentes:

Dr. Andy Williams CHAMOLI FALCON	:	Presidente
Abg. Hugo Baldomero PERALTA BACA	:	Secretario
Mg. Pascual Orlando PENADILLO ROBLES	:	Vocal

Artículo Segundo. - Señalar el día viernes 21 de enero de 2021 a horas 4:00 pm., dicha Sustentación publica de manera virtual Google meet.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
[Firma]
Dr. FERNANDO CORCONO BARRUETA
DECANO

DEDICATORIA

Esta tesis va dedicada a Dios, por guiarme por el buen camino permitiéndome llegar a esta etapa profesional anhelada y a mi familia por todo el apoyo incondicional brindado.

AGRADECIMIENTO

Tengo la satisfacción de agradecer al asesor, por haber aportado con sus sabios conocimientos, tiempo y paciencia brindada en todo este periodo de elaboración de tesis.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE CUADROS.....	VIII
RESUMEN	IX
ABSTRACT	X
INTRODUCCIÓN	XI
CAPITULO I.....	12
PROBLEMA DE INVESTIGACION	12
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	12
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	13
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	13
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	13
1.3. OBJETIVO GENERAL	14
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	14
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	14
1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	14
1.5.2. JUSTIFICACIÓN TÉCNICA	14
1.5.3. JUSTIFICACIÓN ACADÉMICA.....	15
1.6. LIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
1.7.1. DISPONIBILIDAD DE RECURSOS HUMANOS	15
1.7.2. DISPONIBILIDAD DE RECURSOS MATERIALES.....	15
1.7.3. DISPONIBILIDAD DE RECURSOS ECONÓMICOS.....	15
CAPITULO II	16
MARCO TEÓRICO	16

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	16
2.1.1. A NIVEL INTERNACIONAL	16
2.1.2. A NIVEL NACIONAL	18
2.1.3. A NIVEL LOCAL.....	20
2.2. BASES TEÓRICAS	23
2.2.1. ESTADO	23
2.2.2. ESTADO CONSTITUCIONAL DE DERECHO	24
2.2.3. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.....	27
2.2.4. PODER JUDICIAL.....	28
2.2.5. EL PODER JUDICIAL COMO PARTE DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	28
2.2.6. SERVIDOR PÚBLICO ´	30
2.2.7. FUNCION PÚBLICA.....	32
2.2.8. SERVIDOR JUDICIAL.....	33
2.2.9. SISTEMA DE RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA	34
2.2.10. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO	36
2.2.11. REGIMEN DISCIPLINARIO DEL TRABAJADOR JUDICIAL	38
2.2.12. FALTAS Y SANCIONES SEGÚN EL REGIMEN DISCIPLINARIO DEL TRABAJADOR JUDICIAL - LEY 30745.....	39
2.2.13. REGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR DE LA LEY N° 30057	41
2.2.14. ÉTICA PUBLICA	43
2.2.15. LEY DE LA ÉTICA PUBLICA.....	43
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	47
2.4. HIPÓTESIS.....	50
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	50
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS	50
2.5. VARIABLES.....	51

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	51
2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE.	51
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	51
CAPITULO III.....	52
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION.....	52
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	52
3.1.1. ENFOQUE	52
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	52
3.1.3. DISEÑO	53
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	53
3.2.1. POBLACIÓN	53
3.2.2. MUESTRA.....	53
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .	54
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	54
3.5. ASPECTOS ÉTICOS	54
CAPÍTULO IV.....	55
RESULTADOS.....	55
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	55
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS...	73
4.2.1. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL.....	73
4.2.2. CONTRASTACIÓN DE LA PRIMERA HIPÓTESIS ESPECIFICA	73
4.2.3. CONTRASTACIÓN DE LA SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECIFICA	74
CAPÍTULO V.....	75
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	75

5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	75
CONCLUSIONES	77
RECOMENDACIONES.....	78
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	80
ANEXOS.....	85

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1: MATRIZ DE ANALISIS DOCUMENTAL N° 01.....	55
Cuadro 2: MATRIZ DE ANALISIS DOCUMENTAL N° 02.....	57
Cuadro 3: MATRIZ DE ANALISIS DOCUMENTAL N° 03.....	58
Cuadro 4: MATRIZ DE ANALISIS DOCUMENTAL N° 04.....	60
Cuadro 5: MATRIZ DE ANALISIS DOCUMENTAL N° 05.....	61
Cuadro 6: MATRIZ DE ANALISIS DOCUMENTAL N° 06.....	62
Cuadro 7: MATRIZ DE ANALISIS DOCUMENTAL N° 07.....	63
Cuadro 8: MATRIZ DE ANALISIS DOCUMENTAL N° 08.....	64
Cuadro 9: MATRIZ DE ANALISIS DOCUMENTAL N° 09.....	65
Cuadro 10: MATRIZ DE ANALISIS DOCUMENTAL N° 10.....	66
Cuadro 11: MATRIZ DE ANALISIS DOCUMENTAL N° 11.....	67
Cuadro 12: MATRIZ DE ANALISIS DOCUMENTAL N° 12.....	68
Cuadro 13: MATRIZ DE ANALISIS DOCUMENTAL N° 13.....	70
Cuadro 14: MATRIZ DE ANALISIS DOCUMENTAL N° 14.....	72

RESUMEN

La presente tesis se titula “FACTORES QUE INFLUYEN EN LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS EN LOS SERVIDORES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUANUCO PERIODO 2019 - 2020”. Tuvo como objetivo general Identificar los factores personales que influyen en las sanciones administrativas en los servidores jurisdiccionales y administrativos de la Corte Superior de Justicia de Huánuco en el periodo 2019 – 2020. Los aspectos metodológicos empleados fueron: El tipo de investigación fue Básica, el enfoque Cualitativo, Alcance o nivel Descriptivo – Explicativo, el diseño de investigación fue no experimental – Descriptivo Simple, en su variante transeccional o transversal. La muestra de estudio estuvo compuesta por 15 expedientes de sanciones administrativas correspondientes a los años 2019-2020, aplicándose la técnica del análisis documental y su respectivo instrumento la guía de análisis documental. Como resultado principal se obtuvo que durante los años 2019 a 2020, los factores personales manifestados en la falta de identidad institucional y la falta de desarrollo y perspectiva profesional fueron los que influyeron en las sanciones administrativas de los servidores jurisdiccionales y administrativos de la Corte Superior de Justicia de Huánuco.

Palabras clave: Factores, sanciones administrativas, servidores de la Corte Superior de Justicia de Huánuco.

ABSTRACT

This thesis is titled "FACTORS THAT INFLUENCE ADMINISTRATIVE SANCTIONS IN THE SERVANTS OF THE HUANUCO SUPERIOR COURT OF JUSTICE PERIOD 2019 - 2020". Its general objective was to identify the personal factors that influence administrative sanctions in the jurisdictional and administrative servers of the Superior Court of Justice of Huánuco in the period 2019-2020. The methodological aspects used were: The type of investigation was Basic, the approach It is qualitative, Scope or Descriptive - Explanatory level, the research design was non-experimental - Simple Descriptive, in its transectional or cross-sectional variant. The study sample consisted of 15 administrative sanctions files corresponding to the years 2019-2020, applying the documentary analysis technique and its respective instrument, the document analysis guide. As the main result, it was obtained that during the years 2019 to 2020, the personal factors manifested in the lack of institutional identity and the lack of development and professional perspective were those that influenced the administrative sanctions of the jurisdictional and administrative servants of the Superior Court of Justice of Huánuco.

Keywords: Factors, administrative sanctions, servers of the Superior Court of Justice of Huánuco.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación fue formulado desde el ejercicio laboral de la investigadora, teniendo como propósito hacer de conocimiento a la sociedad acerca de los factores que influyen en las sanciones administrativas en los servidores de la Corte Superior de Justicia de Huánuco periodo 2019 – 2020, y pues, de los resultados recabados se evidenció que son los factores personales, aquellos que determinan tal influencia, los cuales son exteriorizados en la falta de identificación institucional y perspectiva profesional transgrediéndose normas y reglamentos establecidos por el Poder Judicial, situación que perjudica la administración pública respecto al servicio de justicia.

Teniendo en consideración ello, esta tesis se sustenta en cinco capítulos, organizados del modo siguiente: en el Capítulo I presentamos la problemática advertida planteándose el problema, formulándose los objetivos y desarrollándose la justificación, las limitaciones y la viabilidad de la investigación. En el Capítulo II, denominado Marco Teórico, presentamos los antecedentes del estudio, las bases teóricas, las definiciones conceptuales, las mismas que permitieron formular las hipótesis y operacionalizarlas en variables e indicadores. En el Capítulo III denominado Metodología de la investigación, presentamos el tipo de investigación que incluye el enfoque, alcance o nivel y diseño, asimismo se consignó la población y muestra, las técnicas e instrumentos. El Capítulo IV, lo constituye los resultados que se presentan en cuadros y gráficos y finalmente en el Capítulo V, presentamos la discusión de los resultados para luego finalizar con las conclusiones y recomendaciones, incluyendo las referencias bibliográficas utilizadas y los anexos correspondientes.

La investigadora.

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Existe una preocupación en los servidores de las instituciones públicas, al incumplir las normas establecidas y reglamentos dispuestos por las entidades del estado donde laboran, debido a diversos factores que influyen a cometer las faltas administrativas conllevando así a ser sancionados administrativamente por el órgano encargado sancionador de cada entidad.

En la presente Tesis hemos estudiado a los factores que influyen en las sanciones administrativas en los servidores jurisdiccionales y administrativos de la Corte Superior de Justicia de Huánuco correspondiente a los años 2019 – 2020, establecidas en faltas administrativas comprendidas en los regímenes laborales de los decretos legislativos 276 (Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público), 728 (Ley de Productividad y Competitividad Laboral) y 1057 (Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios), por cuanto existe un gran número de servidores que vienen siendo sancionados, con amonestaciones de forma verbal, escrita y suspendidos en esta entidad.

Siendo considerada la falta disciplinaria a todo acto voluntario o involuntario, que vulnere las normas, obligaciones y prohibiciones de los deberes de los servidores, tal como se encuentran establecidos en el artículo 28° de la Constitución Política del Perú.

Asimismo, resulta importante conocer la gravedad de las sanciones según correspondan; además, su aplicación no es automática; por lo que se observa en cada caso los antecedentes y la naturaleza de la infracción del servidor.

En la Corte Superior de Justicia de Huánuco, las normativas que son usadas para el Procedimiento Administrativo Disciplinario Sancionador son: el Reglamento del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador del Poder Judicial, el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la

Ley N° 30057 y el Código de Ética de la Función Pública Ley N° 27815, las cuales fueron plasmadas en cada uno de los expedientes administrativos que fueron materia de estudio para la presente tesis.

En tal sentido nuestro estudio abordó el ámbito jurisdiccional y administrativo de la Corte Superior de Justicia de Huánuco y toda su jurisdicción que representan, siendo ello la provincias de Huánuco, Leoncio Prado, Ambo, Pachitea, Yarowilca, Lauricocha, Dos de Mayo, Huamalíes y Marañón, donde se han presentado casos con comportamientos y conductas que han ameritado sanciones disciplinarias, por no obedecer y/o proceder conforme las normativas vigentes de la institución, conllevando a realizar sanciones en el régimen disciplinario, en el periodo 2019 – 2020, dado que se cuenta con 60 casos reportados en dicho periodo.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuáles son los factores personales que influyen en las sanciones administrativas en los servidores jurisdiccionales y administrativos de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, Periodo 2019 – 2020?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

PE₁: ¿De qué manera la falta de identidad institucional de los servidores jurisdiccionales y administrativos de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, incide en las sanciones administrativas, periodo 2019 - 2020?

PE₂: ¿De qué manera la falta de desarrollo y perspectiva profesional de los servidores jurisdiccionales y administrativos de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, repercute en las sanciones administrativas, periodo 2019-2020?

1.3. OBJETIVO GENERAL

Identificar los factores personales que influyen en las sanciones administrativas en los servidores jurisdiccionales y administrativos de la Corte Superior de Justicia de Huánuco en el periodo 2019 – 2020.

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OE₁: Determinar si la falta de identidad institucional de los servidores jurisdiccionales y administrativos de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, incide en las sanciones administrativas.

OE₂: Establecer si la falta de desarrollo y perspectiva profesional de los servidores de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, repercute en las sanciones administrativas.

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

La problemática de las sanciones administrativas en los servidores de la Corte Superior de Justicia de Huánuco resulta de la complejidad de conductas que son sancionables a través del órgano sancionador de la administración pública. La presente investigación se justificó en la verificación y clasificación de los factores que influyen en las sanciones administrativas en los servidores de la Corte Superior de Justicia de Huánuco en el período 2019 – 2020, ya que en los procedimientos disciplinarios, la administración pública se relaciona con el respeto del derecho al debido proceso y por consiguiente a los principios constitucionales que lo conforman, siendo estos la legalidad, proporcionalidad, razonabilidad, etc.

1.5.2. JUSTIFICACIÓN TÉCNICA

Esta investigación permitió conocer y abordar de manera específica los factores que influyen en las sanciones administrativas en los servidores de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, buscando que dicha

institución alcance mayores niveles de eficiencia en la prestación de servicios a la ciudadanía, asimismo se orientó a promover el desarrollo de los servidores en sus diferentes niveles y cargos que lo integran.

1.5.3. JUSTIFICACIÓN ACADÉMICA

Los nuevos conocimientos alcanzados a partir del presente estudio, permitió la contribución al procedimiento Administrativo a fin de que los entes sancionadores y los trabajadores conozcan las implicancias sobre los factores que influyen en las sanciones administrativas en los servidores de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, y de esta manera tengan un mayor discernimiento, comprensión y conocimiento.

1.6. LIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La limitación que se presentó durante la elaboración de la investigación fue esencialmente la falta de antecedentes locales y nacionales sobre el particular; sin embargo fue superada a través trabajos relacionados con el tema.

1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

1.7.1. DISPONIBILIDAD DE RECURSOS HUMANOS

El estudio fue viable, por cuanto se contó con los recursos humanos necesarios para la elaboración y ejecución de la tesis.

1.7.2. DISPONIBILIDAD DE RECURSOS MATERIALES

En el desarrollo de la presente investigación, se contó con los recursos materiales útiles y disponibles, que dieron el soporte adecuado.

1.7.3. DISPONIBILIDAD DE RECURSOS ECONÓMICOS

La investigación fue viable financieramente porque se tuvo el recurso económico suficiente para cubrir la realización de la tesis.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. A NIVEL INTERNACIONAL

Vargas (2015), en su estudio denominado: “Hacia la eficientización del procedimiento administrativo disciplinario del Poder Judicial del Estado de México”, Universidad Autónoma del Estado de México, Arribó a las siguientes conclusiones:

“El procedimiento administrativo disciplinario del Poder Judicial del Estado de México (PJEM) tiene una base legal difusa en sus componentes sustantivos y adjetivos, por lo que es viable determinar que el procedimiento no cumple con los requerimientos necesarios de eficacia y expedites en materia disciplinaria, lo que propicia juicios lentos que se ven contaminados por la influencia de factores externos, dando lugar a un sistema complejo de exclusión por medio del cual se tiende a sancionar; es urgente e indispensable la instrumentación de esquemas jurídicos en lo sustantivo y en lo adjetivo que garanticen un mejor procedimiento administrativo disciplinario, para lo cual de tomarse como basamento los principios que rigen en materia penal, tales como el debido proceso, presunción de inocencia, imparcialidad, defensa adecuada, bilateralidad y contradicción, doble instancia, legalidad, proporcionalidad, principios de la actividad probatoria, a fin de que no sólo garanticen la realización de la justicia en materia administrativa disciplinaria, sino que además se realice con prontitud y celeridad; el principio de proporcionalidad es pasado por alto en el procedimiento de responsabilidad disciplinaria, lo que impide la categorización de la gravedad de las infracciones cometidas, no existe cuando menos un dualismo que pueda separar la sustanciación de un procedimiento en virtud de la gravedad de las faltas leves o graves, por lo que apremia una diferenciación de un procedimiento sumario y procedimiento formal, a fin de que mediante el sumario se

impongan la amonestación, el apercibimiento y en su caso una sanción económica a todas las categorías y mediante el procedimiento formal se impongan la suspensión, destitución e inhabilitación, poniendo especial énfasis los procedimientos instrumentados a Jueces, Titulares de las unidades administrativas y Magistrados a través del comité disciplinario, la realización de esta dualidad implicará que se dejen de perseguir y sancionar las faltas leves y que las graves dejen de evadirse u omitirse, la sanción que más se impone mediante el procedimiento de responsabilidad disciplinaria fue lo relacionado al incumplimiento de las instrucciones del superior jerárquico con un 15%, en segundo lugar se encuentran los relacionados con los notificadores con el 13%, en tercer lugar se encuentra la falta de asistencia por no concurrir en horas reglamentarias con el 12% del total”.

El estudio en mención es importante para esta investigación dado que desarrolla aspectos jurídicos para efectivizar el procedimiento administrativo disciplinario del Poder Judicial, basado en la incorporación de los principios jurídicos y de las formalidades procesales que se someten en materia penal; asimismo en la necesidad de incorporación del principio de proporcionalidad para determinar la gravedad de la falta o de violaciones a las obligaciones de los servidores.

Aramburu (2018), en su trabajo denominado “Factores que inciden en la probabilidad de imponer sanciones administrativas en las instituciones de fiscalización: el caso de México”. Concluyó que: “El objetivo de esta tesis fue conocer cuáles factores, cómo y en qué medida afectan la probabilidad de sancionar administrativamente a los servidores públicos. En ella, se abordaron factores asociados a las instituciones de fiscalización tales como su capacidad burocrática y sus instrumentos, específicamente los que dan origen a los procedimientos de responsabilidad administrativa, quejas o denuncias ciudadanas, denuncias de servidores públicos y Promociones de Responsabilidades Administrativas Sancionatorias (PRAS); algunos políticos, como la

posible militancia partidista del contralor del Órgano Interno de Control (OIC) en el que se investigó, substanció y resolvió el procedimiento de responsabilidad administrativa; otros relacionados con el servidor público sujeto a procedimiento de responsabilidad administrativa, como su nivel salarial, y los relacionados con la institución fiscalizada dentro de la cual labora o laboraba el servidor público sujeto a procedimiento de responsabilidad administrativa, tales como su presupuesto o personal”.

La tesis precedente es importante, por cuanto guarda relación con el tema de sanción administrativa, en el cual el autor logró establecer factores comunes que influyen en la efectividad de las instituciones de fiscalización.

2.1.2. A NIVEL NACIONAL

Estela (2009), en su trabajo de investigación titulado: “El procedimiento administrativo sancionador, las sanciones administrativas en el Poder Ejecutivo, casuística”. Para optar el grado académico de Magíster en Derecho con Mención en Ciencias Penales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, desarrolla los efectos que producen las sanciones administrativas en la administración del Poder Ejecutivo”. Parte de la pregunta: “¿La normatividad legal vigente de los servidores públicos del Poder Ejecutivo produce efectos discordantes en las sanciones administrativas de la Administración Pública? debido a que encuentra los disímiles procesos administrativos disciplinarios en la Administración Pública, tales como lo establecido por el régimen de la Carrera Administrativa, el régimen de Contratación Administrativa de Servicios – CAS, el régimen de la Actividad Privada, y el procedimiento administrativo establecido por la Ley del Código de Ética de la Función Pública. El autor llegó a concluir que existe una falta de sistematización de las normas legales que regulan el empleo público lo que influye negativamente en las sanciones administrativas y que por otro lado, las entidades públicas del Poder Ejecutivo no capacitan adecuadamente a sus trabajadores en relación a sus derechos, deberes y obligaciones”.

Es importante la presente tesis ya que se encuentra estrechamente relacionado con la casuística del procedimiento administrativo sancionador y nos permite conocer los factores que dieron lugar al planteamiento de dicho problema y su posterior sugerencia de solución, lo cual sirve de guía para desarrollar la presente investigación, si bien la tesis citada se desarrolló en el marco del Poder Ejecutivo, contiene pautas y lineamientos que servirán para encaminarla dentro del Poder Judicial.

Espinoza (2013) en su tesis “La infracción administrativa laboral”. Para optar el grado de Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú. El autor arribó a la siguientes Conclusiones: “La existencia de pronunciamientos contradictorios en sede administrativa laboral se debe en parte a la ausencia de una norma que se encargue de regular en forma detallada la Parte General del Derecho Administrativo Sancionador; la sanción administrativa laboral es una consecuencia de la infracción administrativa laboral, la misma que se traduce en un mal infringido a un administrado como producto de una conducta ilegal; el ordenamiento vigente tipifica las infracciones administrativas laborales recurriendo comúnmente a las remisiones normativas y al uso de cláusulas abiertas (que son técnicas admisibles en la medida que el propio principio de tipicidad llevado al extremo haría inviable el funcionamiento del Derecho Administrativo Sancionador)”.

Si bien, con la presente investigación buscamos desarrollar los factores que influyen en las sanciones administrativas en los servidores jurisdiccionales y administrativos de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, Periodo 2019 – 2020, por tanto la tesis citada resalta su importancia al darnos gran alcance sobre las sanciones administrativas laborales, lo cual nos centra específicamente en el carácter laboral del servidor público quien vendría a ser el sujeto a quien vamos a estudiar para determinar los factores que influyen en dichas sanciones administrativas.

Camargo (2017) en su tesis “Efectos de las sanciones administrativas disciplinarias en la Municipalidad Provincial de San Román”, tuvo como objetivo: “Conocer los efectos que producen las sanciones administrativas disciplinarias en la Municipalidad Provincial de San Román, material y métodos: El material empleado es el bibliográfico porque se capta la información, y Legislativo en cuanto se capturan datos contenidos en: decretos legislativos, leyes, reglamentos y demás disposiciones. El método según el problema planteado tiende a ser exploratorio, ligeramente descriptivo, encontrar las correlaciones entre las variables planteadas y finalmente tratar de explicar las posibles causas o razones. Resultados: Las sanciones administrativas disciplinarias se encuentran reguladas por marcos legales dispersos, que pretenden abarcar a la diversidad de los regímenes legales que regulan a los funcionarios y servidores públicos. Existiendo falta de uniformidad en la tipificación de los diversos tipos de infracciones y de sanciones disciplinarias que podrían aplicarse a los funcionarios y/o servidores públicos, así como en la definición de los criterios para la determinación de las sanciones. Conclusión: Es indispensable la necesidad de aprobar un nuevo marco legal que unifique el régimen de la responsabilidad administrativa de los funcionarios y servidores públicos”. Cabe precisar la importancia del presente estudio, ya que desarrolla los problemas que presenta la regulación del procedimiento administrativo disciplinarios, advirtiéndonos sobre la falta de unificación del marco legal para regular la responsabilidad administrativa de los funcionarios y servidores públicos, los cuales son la base legal para el desarrollo de nuestra investigación.

2.1.3. A NIVEL LOCAL

Huata , Niven, & Pozo, (2019) en la investigación titulada “El Debido Proceso en los Procedimientos Sancionadores Disciplinarios a los trabajadores del Banco de la Nación - Agencia Huánuco Periodo 2015 - 2017”. Para optar el título profesional de abogado en la Universidad

Nacional Hermilio Valdizán. Huánuco Perú. Los autores arribaron a las siguientes Conclusiones:

“Se concluye que existe una relación significativa entre la aplicación del debido proceso en los procedimientos sancionadores disciplinarios efectuado a los trabajadores del Banco de la Nación, pues en el desarrollo de estos no se observó este principio adecuadamente ocasionando con ello perjuicios al servidor público así también un perjuicio económico al estado al tener que resarcir los daños causados por estos frente a un proceso de reposición; asimismo se concluye que existe una correlación positiva moderada por ello el principio de razonabilidad influyo directamente en los procedimientos sancionadores disciplinarios de los trabajadores al verse expuesto en sede judicial en una impugnación de medida disciplinaria. Concluyendo también que existe una correlación positiva moderada por ello las garantías del debido proceso influyeron en los procedimientos sancionadores disciplinarios debido a ello la sala al momento de revisar la sentencia de primera instancia resuelve confirmándola”.

Resulta necesario resaltar su importancia ya que los autores desarrollaron la garantía del debido proceso y el principio de inmediatez dentro del procedimiento administrativo disciplinario y señalan la directa relación que éstas presentan, lo cual sirve para orientar nuestra investigación en búsqueda de los factores que influyen en el procedimiento administrativo sancionador en el Poder Judicial.

Tarazona (2020) en su tesis denominada: “Influencia del ejercicio profesional del Abogado en la Administración Pública, en la Determinación de Responsabilidades Administrativas”. Para optar el título profesional de abogado en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán - Huánuco Perú, abordo a las siguientes conclusiones:

- 1.** La mala praxis de desempeño profesional del Abogado en la administración pública, conlleva a que se impongan sanciones en la vía administrativa, penal y civil según corresponda.

2. La mala praxis, de algunos letrados, que deberían de ejercitar justicia administrativa, con equidad, moral y ética, ocasionan el desprestigio del derecho, desacreditando institucionalmente la profesión jurídica ante la sociedad.

3. La determinación de responsabilidades administrativas del Abogado en la administración pública, es incoada y sancionada por la entidad donde labora o por el respectivo Colegio Profesional del Abogado, que hayan faltado a la ética, las normas generales y normatividad interna que rigen la dinámica de la administración pública.

4. La escasa especialización de algunos letrados en temas de administración pública, como son: Derecho Administrativo, Contrataciones del Estado, Arbitraje, Conciliación, entre otros, conllevan a ser pasibles de responsabilidad administrativa, penal y civil según corresponda.

La importancia de la citada investigación es en razón al desarrollo del ejercicio profesional del abogado en la administración y cuales serían los factores que determinan que éstos tengan sanciones administrativas, desarrollando puntos acerca de la ética del abogado en el ejercicio de sus funciones, lo cual nos servirá para desarrollar nuestra investigación siendo éste un punto importante para determinar los factores que influyen en el procedimiento administrativo disciplinario de los servidores jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. ESTADO

“Se define al Estado como la entidad jurídica ubicada en un ámbito físico determinado, que ejerce poder respecto a un conjunto de personas”. (Guzman Napuri, 2013, pág. 13).

Por su parte, Roldán (2017), señala que el “Estado es una forma de organización política que cuenta con poder administrativo y soberano sobre una determinada zona geográfica. Esta organización política se constituye en un determinado territorio y tiene el poder de ordenar y administrar la vida en sociedad”(s/p).

El Tribunal Constitucional define al estado como un estado social y democrático de Derecho, entendiéndose al estado social de derecho como un estado de servicio, de bienestar y de distribución como lo define la doctrina, así también prioriza valores y principios como la equidad y la solidaridad en las relaciones, la igualdad de todas en el ejercicio de sus derechos.

En virtud del artículo 44° de la Constitución, “El Estado debe actuar siempre con el fin de satisfacer el bien común, teniendo en consideración que entre sus deberes primordiales se encuentran el de garantizar la plena vigencia de los derechos humanos y el de promover el bienestar general que se fundamenta en la justicia y en el desarrollo integral y equilibrado de la Nación”.

En la Sentencia del Tribunal Constitucional, Sentencia N° 5057-2013-PA/TC, este Tribunal indicó que “la función pública debe ser entendida como desempeño de funciones en las entidades públicas del Estado” Asimismo, añadió que “la condición de funcionario o servidor público no se identifica por un tipo de contrato o vínculo de un trabajador con la Administración Pública, sino por el desempeño de funciones públicas en las entidades del Estado”.

En suma, concebimos al Estado como un ente jurídico de la sociedad, que para cumplir su fin tiene que diseñar la administración pública.

2.2.2. ESTADO CONSTITUCIONAL DE DERECHO

Para poder conceptualizar el Estado constitucional de Derecho, previamente definiremos el significado del estado de Derecho, siendo ello así Borea (2016) manifiesta que “El Estado de Derecho es una de las formas como puede organizarse el estado, igualmente es la que mejor refleja la autopercepción de la dignidad del hombre contemporáneo y atiende mejor al respeto a las libertades de los seres humanos” (p.537).

Al mismo tiempo, también debemos precisar que, entre los tipos de Estado de Derecho, tales como el Estado Liberal, Estado Social de Derecho y Estado Democrático encontramos al Estado de Derecho Constitucional.

Ahora bien, el Estado de Derecho Constitucional es aquel Estado que se rige bajo la Constitución, pero tal como afirma Díaz (2009) “es aquel que se identifica por el carácter vinculante de la Constitución Política, la supremacía o superioridad jerárquica de la Constitución en el sistema de fuentes del derecho, la eficacia y aplicación inmediata de la Constitución, la garantía jurisdiccional de la Constitución, su denso contenido normativo y la rigidez constitucional” (p.7).

En ese orden de ideas, Ferrajoli (citado por Díaz, 2009), plantea que el “Estado Constitucional de Derecho se configura como el instrumento constituido por el conjunto de normas, gracias a las cuales todos los poderes se encuentran sujetos a la ley, en el doble sentido que todos los poderes, también aquellos de mayoría, sólo pueden ejercerse en las formas establecidas por las normas formales y están, sujetos a normas sustanciales que imponen límites y vínculos a los contenidos de sus decisiones para tutelar los derechos de todos los individuos (p.10)”.

Por otra parte, el, Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N°4053-2007-PHC/TC, de fecha 18 de diciembre de 2007 en el doceavo fundamento, indicó que:

“El Estado Constitucional de Derecho supone, entre otras cosas, abandonar la tesis según la cual la Constitución no era más que una mera norma política, esto es, una norma carente de contenido jurídico vinculante y compuesta únicamente por una serie de disposiciones orientadoras de la labor de los poderes públicos, para consolidar la doctrina conforme a la cual la Constitución es también una Norma Jurídica, es decir, una norma con contenido dispositivo capaz de vincular a todo poder (público o privado) y a la sociedad en su conjunto. Agrega la referida sentencia en el décimo tercer fundamento, que la supremacía de la Constitución de 1993 se encuentra recogida en sus dos vertientes, tanto aquella objetiva, conforme a la cual, la Constitución preside el ordenamiento jurídico (artículo 51°) como aquella subjetiva, en cuyo mérito ningún acto de poderes públicos (artículo 45°) o de la colectividad en general (artículo 38°) pueda vulnerarla válidamente (Como se citó el Expediente N°5854-2005-AA-TC, de fecha 08 de noviembre de 2005)”.

Pues bien, el principio de supremacía de la Constitución como componente el estado constitucional de Derecho se encuentra consagrado en la el artículo 51° de nuestro texto constitucional que a la letra establece que “La Constitución prevalece sobre toda norma legal; la ley, sobre las normas de inferior jerarquía, y así sucesivamente. La publicidad es esencial para la vigencia de toda norma del Estado”. Este precepto también interpretado por Tribunal Constitucional en el Expediente N° 2939-2004-AA/TC, del 26 de octubre de 2005, el cual establece que:

“El principio de supremacía constitucional constituye uno de los pilares fundamentales del Estado social y democrático de derecho. Exige una concepción de la Constitución como norma jurídica, la primera entre todas, que debe ser cumplida acorde con el grado de compromiso constitucional de los ciudadanos y gobernantes, en el sentido de que todos y cada uno de los preceptos constitucionales tienen la condición de norma jurídica, siendo cada uno parámetro para apreciar la constitucionalidad de otras normas y de los actos de gobierno (Fojas 08)”.

Asimismo, el artículo 38° de la Constitución Peruana reforzando el principio de supremacía constitucional, dispone que: “Todos los peruanos tienen el deber de honrar al Perú y de proteger los intereses nacionales, así como de respetar, cumplir y defender la Constitución y el ordenamiento jurídico de la Nación”.

Al respecto, el Tribunal Constitucional en el expediente N° 1124-2001-AA/TC, de fecha 11 de julio de 2002, se ha pronunciado señalando en su sexto fundamento lo siguiente:

La Constitución es la norma de máxima supremacía en el ordenamiento jurídico y, como tal, vincula al Estado y la sociedad en general. De conformidad con el artículo 38° de la Constitución, “Todos los peruanos tienen el deber de respetar, cumplir la Constitución”. Esta norma establece que la vinculatoriedad de la Constitución se proyecta erga omnes (a favor de todos), no sólo al ámbito de las relaciones entre los particulares y el Estado, sino también a aquéllas establecidas entre particulares. Ello quiere decir que la fuerza normativa de la Constitución, su fuerza activa y pasiva, así como su fuerza regulatoria de relaciones jurídicas se proyecta también a las establecidas entre particulares, aspecto denominado como la eficacia inter privados o eficacia frente a terceros de los derechos fundamentales. (Fojas 06).

Otro aspecto fundamental dentro del Estado constitucional, es la garantía de la plena vigencia de los derechos humanos, el cual se encuentra previsto dentro del artículo 44°, que establece: Son deberes primordiales del Estado: garantizar la plena vigencia de los derechos humanos. Para Lovatón (2016) este dispositivo implica que uno de los fundamentos para la existencia y legitimidad del Estado Peruano es su deber de garantizar la plena vigencia de los derechos humanos concretizándose en su amplio reconocimiento y protección en el ámbito nacional así también internacional (p.33). En palabras del Tribunal Constitucional emitida en el expediente N° 00085-2008-AA (2009): “En el marco del Estado constitucional, el respeto de los derechos fundamentales constituye un imperativo que el Estado debe garantizar frente a las eventuales afectaciones que pueden provenir, tanto del propio Estado - eficacia vertical, como de los particulares - eficacia horizontal, más aún cuando, a partir del doble carácter de los

derechos fundamentales, su violación comporta la afectación no sólo de un derecho subjetivo individual – dimensión subjetiva, sino también el orden objetivo de valores que la Constitución incorpora – dimensión objetiva”(Fojas 2,3).

2.2.3. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Dentro del Estado, se desenvuelve la administración pública como un instrumento que regula su funcionamiento. El Tribunal Constitucional en la Sentencia emitida en el Expediente N° 1761-2008-AA/TC, de cierto modo hace alusión al nacimiento de la administración pública, advirtiéndose que se origina como consecuencia del Principio de Separación de Poderes, de allí que en su fundamento noveno precisa que “la doctrina de la separación de poderes tiene por esencia evitar, entre otros aspectos, que quien ejerza funciones administrativas o legislativas realice la función jurisdiccional, y con ello se desconozcan los derechos y las libertades fundamentales”.

Señala Fortún (2019) “la Administración Pública comprende el conjunto de órganos del sector público, conformados para realizar la tarea de administrar y gestionar organismos, instituciones y entes del Estado”. (s/p).

En la sentencia del Tribunal Constitucional en el EXP. N.° 04293-2012-PA/TC, precisa que: “No se trata de que la Administración Pública pueda actuar sin ningún límite o únicamente teniendo como tal a la ley, como tradicionalmente ha ocurrido, sino que su actuación debe enmarcarse en el contexto de un Estado de derecho (artículo 3º, Constitución), y está condicionada en cuanto a su propia validez, al respeto de la Constitución, los principios constitucionales y en particular a la observancia de los derechos fundamentales. Aún a riesgo de ser redundantes, debe resaltarse el sometimiento de la Administración Pública a la Constitución; esto es, la obligatoriedad de respetar durante la tramitación de los procedimientos administrativos tanto los derechos fundamentales como las garantías procesales correspondientes (derecho al debido proceso, derecho de defensa, etc.) así como de los

principios constitucionales que lo conforman (legalidad, razonabilidad, proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad, etc)".

En concreto, la administración pública es el conjunto de entidades que componen el Estado para cumplir con la función administrativa del Estado en beneficio de la sociedad, siendo importante considerarlo para el estudio de este proyecto porque tiene como fin el manejo hábil y eficiente de los recursos y tareas de los funcionarios públicos con el fin de satisfacer las expectativas del bien de todos los ciudadanos.

2.2.4. PODER JUDICIAL

El Poder Judicial es un órgano del Estado que de acuerdo a los artículos 138° y 139° de la Constitución tiene la función de impartir justicia ordinaria al servicio de la sociedad. Esta función es desarrollada a través de sus órganos jerárquicos que son los Juzgados de Paz no Letrados, los Juzgados de Paz Letrados, las Cortes Superiores y la Corte Suprema de Justicia de la República. (Poder Judicial del Perú, 2009) Asimismo, es un ente autónomo en lo político, administrativo, económico; que está representado por los magistrados y se apoya de los servidores jurisdiccionales.

La Ley Orgánica del Poder Judicial determina la estructura del Poder Judicial y define los derechos y deberes de los Magistrados, auxiliares jurisdiccionales y justiciables. En la presente tesis se considera al Poder Judicial por ser la institución donde realizaremos el proyecto de investigación siendo en este caso la Corte Superior de Justicia de Huánuco, estudiando los efectos que conllevan a cometer sanciones administrativas a los servidores jurisdiccionales y administrativas.

2.2.5. EL PODER JUDICIAL COMO PARTE DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

2.2.5.1. Funcionamiento del Poder Judicial

Dentro del Estado nuestros actos y responsabilidades son regidos por leyes que el Poder Judicial debe hacer cumplir. La justicia

debe estar al servicio del pueblo por lo que existe un Sistema Judicial, una organización que permite que el ciudadano pueda acceder a la justicia.

Según el autor Chaname (2017) citando la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 0023-2013-AI/TC, expresa que:

“La función Jurisdiccional debe ser ejercitada exclusivamente por determinados órganos del Estado, sostiene que la exclusividad presenta una vertiente positiva y otra negativa; por la primera, el Estado tiene el monopolio de la jurisdicción y los únicos que pueden ejercerla son los jueces y tribunales que son independientes respecto de cualquier poder del Estado, no siendo posible que la potestad jurisdiccional sea asignada, por el legislador, al Poder Ejecutivo o Legislativo; por la segunda, los órganos y funcionarios a los que se atribuye la potestad jurisdiccional están obligados a ejercer esta actividad de manera exclusiva, sin compartirla con otra función pública o privada, salvo aquellas que estén autorizadas por la Constitución (p.211)”.

Agrega el mencionado autor que el artículo 139° de la Constitución Política ha agrupado bajo la denominación de principios y derechos a un conjunto de disposiciones referentes a la función jurisdiccional. La Constitución de 1979, normaba esta materia en el artículo 233°, bajo la denominación de “garantías de la administración de justicia” que es un concepto más preciso puesto que se trata de disposiciones que pueden invocarse y hacerse efectiva inmediatamente.

Para una mayor comprensión, tenemos que de acuerdo a Sentencia del Tribunal Constitucional emitido en el expediente N.º 0006-2006-PC/TC (13/02/2007):

“La potestad de impartir justicia por el Poder Judicial le ha sido asignada por la Constitución, por la voluntad popular, aun cuando los jueces no sean elegidos directamente por medio de sufragio directo salvo los jueces de paz, que son designados por elección popular (artículo 152° de la

Constitución); sin embargo el ejercicio de dicha facultad requiere que se realice dentro de un marco de observancia y plenario respeto de los derechos fundamentales, de los principios y valores constitucionales y de las atribuciones de otros poderes u órganos constitucionales del Estado”.

De modo complementario, la Sentencia Constitucional expedida en el EXP. N.º 004-2004-CC/TC, del 31 de diciembre del 2004, establece que:

El Poder Judicial, en el Estado peruano, administra justicia y cumple la función esencial de controlar el poder; es decir, fiscaliza al Poder Legislativo y al Poder Ejecutivo, conforme al segundo párrafo del artículo 138º de la Constitución. (Fundamento 31).

Entiéndase que en artículo 139º de la Constitución Política del Perú señala que “el Poder Judicial, a través de sus Órganos Jurisdiccionales, es el único llamado a administrar justicia en todo el territorio nacional”, considerando en la presente Tesis por ser la institución donde realizaremos el proyecto de investigación siendo en este caso la Corte Superior de Justicia de Huánuco.

2.2.6. SERVIDOR PÚBLICO ´

Según el autor, Monserrat (2004) citado por (Monje y Otazu, 2017) refiere que “el servidor público es aquella persona física que ha formalizado su relación jurídico laboral con el Estado mediante un nombramiento previamente expedido por el órgano administrativo competente, o en su defecto, que figura en las listas de los trabajadores temporales”.

De igual manera, López (2004) señala que el servidor público, es toda ciudadano que brinda servicios ya sea en condición de nombrado o contratado y que labora en las instituciones y entidades del Estado.

En síntesis, servidor público viene a ser la persona que ha sido seleccionada o elegida de forma permanente o temporal, remunerada u horaria, para desarrollar un cargo público dentro del Estado, contando

con las garantías mínimas para ejercer su función social conforme a lo previsto constitucionalmente. De allí que de conformidad con la perspectiva de (Boyer Carrera, 1999) los servidores públicos son servidores públicos idóneos en conocimientos y aptitudes que se encuentran en la condición de concretar el mandato constitucional conferido al Estado como organización (p.15).

2.2.6.1. Definición según normas internacionales

Según la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, aprobada por Resolución Legislativa N° 28357 y ratificada por Decreto Supremo N° 075-2004-RE, se señala que para efectos de dicho instrumento internacional: “Por “funcionario público” se entenderá:

“Toda persona que ocupe un cargo legislativo, ejecutivo, administrativo o judicial de un Estado Parte, ya sea designado o elegido, permanente o temporal, remunerado u honorario, sea cual sea la antigüedad de esa persona en el cargo; también se entiende por funcionario público a toda persona que desempeñe una función pública, incluso para un organismo público o una empresa pública, o que preste un servicio público, según se defina en el derecho interno del Estado Parte y se aplique en la esfera pertinente del ordenamiento jurídico de ese Estado Parte”.

2.2.6.2. Definición según la constitución

La Constitución Política del Perú, en su artículo 39°, prescribe, que todos los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio del estado. Al mismo tiempo, la citada norma constitucional en su artículo 40°, “establece que la ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos”.

Ahora bien, en el contexto de nuestra investigación, según el Tribunal Constitucional en la Sentencia del expediente N° 5057-2013-PA/TC del 16 de abril de 2015, la condición de servidor público se identifica por el desempeño de funciones en las

entidades del estado. Asimismo, el Pleno Jurisdiccional de dicho órgano del Estado, con fecha 20 de agosto de 2020, en la Sentencia N° 00029-2018-PI/TC, indicó que “las funciones que ejercen los trabajadores del Poder Judicial se conectan íntimamente con la labor sustantiva de impartir justicia y que su ingreso a la función pública reviste mayores exigencias que las previstas para un servidor público del régimen general. Esto también se observa en los deberes, en las responsabilidades, en las especiales prohibiciones y en las incompatibilidades previstas en el ordenamiento jurídico para el ejercicio de tales funciones”.

2.2.6.3. Definición según el punto de vista administrativo

La Ley de Bases de la Carrera Administrativa, en su artículo 3°, conceptúa al “servidor público como el ciudadano en ejercicio que presta servicio en entidades de la Administración Pública con nombramiento o contrato de autoridad competente, suscrita con las formalidades de ley en jornada legal y sujeto a retribución remunerativa permanente en periodos regulares”.

2.2.6.4. Desde el punto de vista de la ética.

El Código de Ética de la Función Pública señala en el artículo 4° incisos 1 y 2 “se considera funcionario, servidor o empleado de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de los niveles jerárquicos sea éste nombrado, contratado, designado, de confianza o electo que desempeñe actividades o funciones en nombre o al servicio del Estado. Para tal efecto, no importa el régimen jurídico de la entidad en la que se preste servicio”.

2.2.7. FUNCION PÚBLICA

La función Pública ha sido precisada por el órgano de control de la Constitución en variada jurisprudencia. En efecto, en las Sentencias 0025-2005-PI/TC y 0026-2005-PI/TC, este Tribunal se refirió a la función pública en los siguientes términos: “Una interpretación

constitucionalmente adecuada del concepto función pública exige entenderlo de manera amplia, esto es desde el punto de vista material como el desempeño de funciones en las entidades públicas del Estado. La determinación de este aspecto ha de efectuarse casuísticamente, en vía de principio pueden ser considerados como tales cargos el de los servidores públicos en general de conformidad con la Ley de la Carrera del Trabajador Judicial, de los profesores universitarios, los profesores de los distintos niveles de formación escolar preuniversitaria, servidores de la salud, servidores del cuerpo diplomático y, ciertamente, jueces y fiscales. Asimismo; en dicha sentencia, se clasificó a la función pública en: i) función pública representativa, que se refiere a los cargos o funciones de representación política y que se encuentran directamente relacionados con el ejercicio del derecho a ser elegido, contemplado en el artículo 31° de la Constitución; y ii) función pública no representativa o profesionalizada, que ejercen todos los servidores públicos de los diversos niveles de la administración del Estado (central, regional y local), de los poderes del Estado y de toda institución pública en general”.

Del mismo modo, cabe indicar que este Tribunal Constitucional ha indicado que todo ciudadano tiene derecho de acceder a la función pública en condiciones de igualdad, que es un principio de raigambre ius fundamental, aun cuando no haya sido contemplado expresamente en el texto constitucional y ello es así por cuanto ha sido reconocido en diversos tratados de derechos ratificados por el Estado peruano.

2.2.8. SERVIDOR JUDICIAL

Según el Reglamento de Trabajo Remoto en los servidores jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial, la definición de servidor judicial es toda persona que mantiene un vínculo laboral con el Poder Judicial, independientemente de su régimen laboral. (Judicial, Poder, 2020).

Los servidores jurisdiccionales son los encargados de prestar sus servicios en el Poder Judicial en el ámbito de juzgados y salas superiores, mientras que los servidores administrativos, se encargan de prestar sus servicios en el ámbito administrativo del Poder Judicial, ya sea Gerencia, Administración, Módulos administrativos, etc.

Entendiéndose así para el estudio de este proyecto que se estudiara a los servidores tanto del ámbito jurisdiccional como administrativos de la Corte Superior de Justicia de Huánuco.

2.2.9. SISTEMA DE RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA

2.2.9.1. Responsabilidad Disciplinaria

“La administración tiene la obligación de asegurar el correcto funcionamiento de los servicios a su cargo. Para lograrlo es necesario que pueda exigir a los funcionarios el cumplimiento estricto de sus deberes y eventualmente sancionar a quienes cometan faltas. Dentro del régimen estatutario que regula la función pública, ese poder jurídico es de principio. Tal es el fundamento y la finalidad de las potestades disciplinarias de la administración, con este punto de partida la consecuencia lógica es la discrecionalidad en el ejercicio de los poderes disciplinarios. De ahí que proceda aplicar sanciones por cualesquiera faltas a los deberes funcionarios, sin necesidad que el hecho esté previamente tipificado como punible. Por lo mismo, la enumeración de hechos punibles realizados por vía reglamentaria, no tiene carácter taxativo, pudiéndose sancionar discrecionalmente las faltas no previstas, a menos que los textos consagren en forma expresa la solución contraria” (Sayagues, 2000).

2.2.9.2. Sanciones Disciplinarias según el Decreto Legislativo N° 276

Las sanciones disciplinarias, se definen como aquellas que se imponen a las personas que están en una relación de sujeción

especial con la administración por infracciones cometidas a la disciplina interna por la que se rige dicha relación. El Artículo 25° del Decreto Legislativo N° 276, establece que: “Los servidores públicos son responsables civil, penal y administrativamente por el cumplimiento de las normas legales y administrativas en el ejercicio del servicio público sin perjuicio de las sanciones de carácter disciplinario por las faltas que cometan” (Sayagues, 2000)

Los tres tipos de responsabilidad encuentran plena justificación, dado que la comisión de faltas puede no solo afectar el funcionamiento de la administración, en cuyo caso cabe la responsabilidad administrativa, sino también causar perjuicio económico, dando lugar a la responsabilidad civil y finalmente, constituir conducta dolosa, con que se configura el tipo penal que corresponda.

Esta potestad disciplinaria se explicita mediante una serie de sanciones predeterminadas por la reglamentación vigente a la que voluntariamente el funcionario se somete, ya que al momento de su nombramiento acepta, expresa o implícitamente, el bloque normativo en la que se encuentran los deberes, derechos, infracciones y sanciones (Sayagues, 2000).

2.2.9.3. Las Sanciones por Faltas Disciplinarias

En el marco del Decreto Legislativo N° 276, se establece un grupo de conducta que están considerados como faltas disciplinarias, que se clasifican en:

Amonestación verbal o escrita; suspensión sin goce de remuneraciones hasta por treinta días; cese temporal sin goce de remuneraciones hasta por doce meses y destitución. El Artículo 27° del Decreto Legislativo 276, establece como criterios para la graduación de la sanción, la consideración de la magnitud de las faltas (menor o mayor gravedad) sin que su aplicación tenga que

ser necesariamente correlativa ni automática, “debiendo contemplarse en cada caso, no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor, constituyendo la reincidencia serio agravante”, debiendo contemplarse, que el nivel del servidor encuentra relación directamente proporcional con la gravedad de la falta.

En la falta disciplinaria estamos ante un acto voluntario o no, que contravenga las obligaciones, prohibiciones, etc. Ello supone el establecimiento de una responsabilidad objetiva en la tipificación de la falta; es decir, que basta que el acto cometido contravenga las normas que regulan al régimen laboral público para que exista responsabilidad del agente, excluyéndose del análisis de tipificación de la falta, si la conducta fue dolosa o culposa. Luego, el agente solo podrá excluirse de la responsabilidad de la falta imputada demostrando que no participó en la comisión del hecho ilícito. (Decreto Legislativo 276, 2018)

Estudiar el procedimiento administrativo disciplinario, conlleva a conocer las sanciones y responsabilidad disciplinaria que se tiene para hacer cumplir las tareas, servicios, y en general la función pública, siendo responsable de la disciplina y orden que deben guardar los funcionarios y servidores públicos.

2.2.10. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Según el autor, Gonzales (2015) “El poder disciplinario de la administración consiste en la facultad que tiene ésta para evaluar la conducta funcional de los servidores civiles y, de ser el caso, aplicar las sanciones correspondientes, según la gravedad de la falta, mediante la observancia del proceso administrativo que establece la norma sobre la materia. Dicho proceso debe guardar las garantías del debido proceso, como presunción de inocencia, derecho a ser escuchado y a aportar pruebas, legalidad, igualdad ante la ley, etc. El bien jurídico protegido en el proceso disciplinario es el buen funcionamiento de la

administración pública”. En ese orden de ideas, se trata de mantener el orden y el correcto funcionamiento de los servicios públicos a su cargo. Son cuatro los elementos del poder disciplinario de la administración:

a) Sujetos:

- **Sujeto activo.-** Es quien ejerce el poder de sancionar. Lógicamente que siendo de principio, compete en general, al jerarca.
- **Sujeto pasivo.-** Es siempre un funcionario y/o servidor público, porque sin vínculo laboral-funcional es inconcebible el ejercicio del poder sancionador.

b) Objeto: Es la aplicación de una medida disciplinaria, una sanción.

c) Motivo: Es la existencia de hechos que pueden perjudicar la marcha del servicio público, estos hechos son las faltas administrativas y a consecuencia son merecedoras de una sanción.

d) Fin: Es la tutela del orden jurídico administrativo, es correctivo y ejemplarizante, tratando que el funcionario y/o servidor público que cometió una falta, no la reitere y, por otro lado, que no cunda el mal ejemplo.

La facultad de control del gobernante para corregir y sancionar tanto a los administrados como a funcionarios y servidores del aparato administrativo con la finalidad de “mantener la disciplina de la organización jerárquica, a fin de que el ejercicio del poder público se ajuste a los valores fundamentales que, en razón del interés general, son previamente establecidos” (Delgadillo, 2010).

Estudiar el procedimiento administrativo disciplinario, conllevo a conocer las sanciones y responsabilidad disciplinaria que se tiene para hacer cumplir las tareas, servicios, y en general la función pública, siendo responsable de la disciplina y orden que deben guardar los funcionarios y servidores públicos.

2.2.11. REGIMEN DISCIPLINARIO DEL TRABAJADOR JUDICIAL

El Procedimiento Administrativo Disciplinario en el Poder Judicial, se rige según la Ley de la Carrera del Trabajador Judicial, Ley 30745, donde en el título V, nos explica los fines y principios del Procedimiento Disciplinario, ámbito de aplicación, sujetos disciplinarios, faltas y sanción y procedimiento disciplinario.

Teniendo como fin prevenir y corregir los actos que sean considerados como faltas, garantizando de esa manera la efectividad y eficiencia del servicio de justicia en el marco del respeto a los derechos laborales, asimismo se tiene los principios de legalidad, debido procedimiento sancionador, presunción de inocencia, NE BIS IN IDEM, derecho a la defensa, proporcionalidad, motivación, entre otros principios de vital importancia.

Según el artículo 57° de la ley de la carrera del trabajador judicial, Ley N°30745, desarrolla el procedimiento administrativo disciplinario, señalando lo siguiente:

- El Jefe de Recursos Humanos de oficio, por informe del jefe inmediato o a pedido de una denuncia inicia el procedimiento disciplinario, debiendo comunicar al trabajador judicial por escrito las presuntas faltas y otorgarle un plazo de cinco (5) días hábiles para presentar el descargo y las pruebas que crea conveniente para su defensa. Para tal efecto, el trabajador judicial tiene derecho a conocer los documentos y antecedentes que dan lugar al procedimiento. Vencido el plazo sin la presentación de los descargos, el proceso queda listo para ser resuelto.
- Previo al pronunciamiento del Jefe de Recursos Humanos y luego de presentado los descargos, el trabajador judicial procesado puede ejercer su derecho de defensa a través

de un informe oral, efectuado personalmente o por medio de un abogado, para lo cual se señala fecha y hora única.

- El Jefe de Recursos Humanos realiza las investigaciones del caso, solicita los informes respectivos, examina las pruebas que se presenten y emite la calificación de los hechos imputados proponiendo las sanciones que sean de aplicación.
- El titular de la entidad, con la calificación y propuesta de sanción emitida por el Jefe de Recursos Humanos emitirá el acto administrativo correspondiente que dé por concluida la investigación disciplinaria, absolviendo o imponiendo una sanción sobre el trabajador judicial.
- Durante el tiempo que dura el procedimiento administrativo disciplinario el trabajador judicial procesado, solo en caso de supuesta falta gravísima cometida, puede ser separado de su función y puesto a disposición de la oficina de Recursos Humanos. Mientras se resuelve su situación, el trabajador judicial tiene derecho al goce de sus remuneraciones pudiendo ejercer los demás derechos y beneficios laborales establecidos en la normativa vigente. Además, se le permitirá hacer uso de licencias con goce y sin goce de haber, que corresponda. (Ley 30745, 2018).

2.2.12. FALTAS Y SANCIONES SEGÚN EL REGIMEN DISCIPLINARIO DEL TRABAJADOR JUDICIAL - LEY 30745

Según la Ley de la carrera del trabajador Judicial – Ley 30745, en los capítulos III, IV y V, aborda las faltas y sanciones disciplinarias y el procedimiento administrativo disciplinario, detallando a continuación las faltas y sanciones:

2.2.12.1. Falta Disciplinaria.

Constituye una falta disciplinaria la incursión en cualquiera de las conductas o comportamientos que conlleve incumplimiento de

deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses dando lugar a la acción e imposición de la sanción correspondiente, siendo las faltas: gravísimas, graves y leves.

Determinándose si la falta es grave o leve según los criterios que se mencionan: Grado de culpabilidad, la naturaleza de la falta, el grado de falta cometida, cargo y jerarquía del trabajador al momento de cometer la falta, la modalidad y circunstancias en que se cometió la falta, entre otros.

2.2.12.2. Sanción Disciplinaria.

Así como se indica en Ley de la carrera del trabajador judicial, (Ley 30745, 2018), en el Artículo 50°, señala que el trabajador judicial puede ser pasible de las siguientes sanciones:

- a) La destitución e inhabilitación;** abarca la terminación de la relación del trabajador de la carrera judicial con la institución, sin que importe que sea de libre nombramiento y remoción, de carrera o elección; de igual modo la desvinculación del cargo, también la terminación del contrato de trabajo, y en base a todos los casos anteriores, la imposibilidad de ejercer la función pública en cualquier cargo o función, por el término establecido en la legislación vigente.
- b) La suspensión;** implica la separación del ejercicio del cargo en cuyo desempeño se originó la falta disciplinaria y la suspensión de la relación laboral sin goce de haber, por el término señalado en la resolución que impone la sanción.
- c) La multa;** implica la afectación económica del trabajador de la carrera judicial sancionado hasta un máximo del 5% de su remuneración básica.

d) La amonestación escrita; implica un llamado de atención formal, por escrito, que debe registrarse en el legajo personal del trabajador de la carrera judicial.

e) La amonestación verbal; implica un llamado de atención formal verbal, que no debe registrarse en el legajo personal del trabajador de la carrera judicial.

2.2.13. REGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR DE LA LEY N° 30057

Son principios del Procedimiento Administrativo Disciplinario, la legalidad, la tipicidad y el debido procedimiento. “El régimen disciplinario es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes de los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y Ley N° 30057, es aplicable también a los servidores civiles comprendidos dentro del Régimen Especial para Gobiernos Locales. La aplicación del régimen disciplinario de la ley del servicio civil en el tiempo: quien contiene las reglas procedimentales y las reglas sustantivas, quienes comprenden las autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario, etapas o fases del procedimiento administrativo disciplinario y plazos para la realización de actos procedimentales, así como los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades y derechos de los servidores, las faltas, las sanciones, tipos, determinación, plazos de prescripción, etc”.

2.2.13.1. Secretaria Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Es quien apoya el desarrollo del procedimiento disciplinario, quien es designado por la máxima autoridad administrativa de la entidad, teniendo como función:

- Recibir denuncias
- Inicia de oficio, las investigaciones ante la presunta comisión de una falta

- Tramita las denuncias que recibe y brinda respuesta
- Emite un informe de precalificación
- Puede requerir información y/o documentación a las entidades, servidores y ex servidores
- Elabora proyecto de acto de inicio, propone medidas cautelares.

2.2.13.2. Órgano Competente Sancionador del PAD.

En el presente cuadro explicaremos a detalle a los órganos sancionadores en el procedimiento administrativo Disciplinario.

Sanciones	Primer Instancia			Segunda Instancia
	Órgano Instructor	Órgano Sancionador	Oficialización de la sanción	
Amonestación Escrita	Jefe Inmediato del presunto infractor	Jefe Inmediato del presunto infractor	Jefe de recursos humanos	Jefe de recursos humanos
Sanción	Jefe Inmediato del presunto infractor	Jefe de recursos humanos	Jefe de recursos humanos	Tribunal del Servicio Civil
Destitución	Jefe de recursos humanos	Titular de la entidad	Titular de la entidad	Tribunal del Servicio Civil

2.2.13.3. Fase Instructora.

Es el Inicio del procedimiento disciplinario al servidor o ex servidor, que inicia con la notificación de la falta cometida. Por lo que los descargos son presentan dentro del plazo de 5 días hábiles, así como también se puede solicitar una prórroga del plazo, por lo que en un plazo razonable el órgano instructor llevará a cabo el análisis e indagaciones respectivos, la misma que culminara con el informe del órgano instructor.

2.2.13.4. Fase Sancionadora.

Es la que inicia con la recepción del informe del órgano instructor, por lo que el órgano sancionador comunica tal hecho al presunto infractor a fin de que éste pueda presentar su informe oral y

culminando con la notificación de la resolución de sanción al servidor o ex servidor.

Siendo importante conocer el Procedimiento Administrativo Disciplinario, para entender desde el punto de vista sancionador y las faltas cometidas por los servidores jurisdiccionales y administrativos de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, teniendo como regímenes laborales 276, 728 y CAS.

2.2.14. ÉTICA PÚBLICA

La Ética Pública es la disciplina que estudia y analiza el perfil, la formación y el comportamiento responsable y comprometido de las personas que se ocupan de los asuntos públicos, generando un cambio de actitud en ella al inculcarles valores de servicio público. (Pulecio Antolinez, 2021). En el marco, de la citada disciplina, el servicio público está estrechamente relacionado con la transparencia, lo cual que hace que exista un buen funcionamiento del Estado y que el servidor público adopte una conducta honesta.

En las labores públicas del Estado, la ética pública es importante porque permite lograr la adopción de los valores como principios de vida lo cual promueve una convivencia sana, con un respeto continuo por la autonomía, la igualdad y la libertad posibilitando el desarrollo personal, profesional y social.

Si los servidores de las entidades del estado tendrían ética profesional en cada una de las ramas donde se desempeñan, conllevaría a que la institución funcionaria acorde a la misión y visión que se proyecta, se tendría un óptimo desempeño de sus labores y los beneficiados serían los justificables en el caso de nuestro proyecto de tesis.

2.2.15. LEY DE LA ÉTICA PÚBLICA

Viene a ser el instrumento deontológico en el que se especifica, de manera puntual y concreta, la forma en que las personas servidores públicos, en su respectiva dependencia, entidad o empresa

productiva del Estado, aplicarán los principios, valores y reglas de integridad contenidas en el Código de Ética.

En el Perú se encuentra vigente el Código de Ética de la Función Pública LEY N° 27815, e implica el desarrollo de una actitud de servicio al país dentro del aparato estatal.

La relación entre los ciudadanos y ciudadanas en el espacio público se basa en criterios de justicia y de respeto a derechos fundamentales. (Ley 28175, 2004).

Adicionalmente, se debe tener presente que en el artículo 2° de la Ley 27815, que aprueba el Código de Ética de la Función Pública, se ha definido a dicha función como “toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre o al servicio de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de sus niveles jerárquicos”.

2.3.7. FACTORES QUE ORIENTAN LA LABOR DE LOS SERVIDORES JUDICIALES

2.3.7.1. Identidad Institucional:

Para definir lo que es identidad institucional, pasaremos a explicar la definición de misión y visión del Poder Judicial, ya que si un servidor judicial al ingresar a laborar a esta institución conoce y cumple la misión y visión del Poder Judicial, entenderá la finalidad que tiene la institución para el servicio al ciudadano, asimismo se identificara con la institución logrando adaptarse, ceñirse y cumplir con las normativas establecidas por la institución.

- **Misión:** Se entiende por misión del Poder Judicial como una “Institución autónoma y eficiente, integrada por Magistrados y Servidores con vocación de servicio comprometidos en lograr la excelencia, modernidad y

superación constante, que privilegie la solución de conflictos, el acceso oportuno y en condiciones de igualdad a la justicia, respetando los derechos de las personas, contando para ello con un adecuado soporte administrativo y tecnológico”.

- **Visión:** "Administrar justicia con equidad y transparencia a través de sus órganos jurisdiccionales, con arreglo a la constitución y a las leyes, garantizando la seguridad y tutela jurisdiccional, para contribuir al estado de derecho, a la paz social y al desarrollo del país".

“Para el cumplimiento de esta misión se cuenta con Magistrados respetados, probos, capaces, éticos y justos, con competencias que respondan a las exigencias de una sociedad moderna. Asimismo se promueve y desarrolla nuevos sistemas de gestión, Buenas Prácticas en la Gestión Pública, organización y modernización de despachos judiciales, infraestructura adecuada, personal debidamente capacitado y motivado para brindar un adecuado servicio a los justiciables”.

<https://www.pj.gob.pe/> consultado el 20 de julio 2021.

Del mismo modo como identidad institucional en el Poder Judicial, el servidor judicial debe identificarse con la institución portando el fotocheck institucional, uso del uniforme institucional, conocer el himno al Poder Judicial, conocer las fechas conmemorativas que se realizan en el Poder Judicial, etc.

2.3.7.2. Factores Personales

Se considera como factores personales a los rasgos individuales las cuales identifican a cada persona en un ser singular, con una identidad propia. Se trata también de capacidades personales que se configuran en una forma que cada sujeto puede presentarlas en mayor o menor medida. (Bonavila, 2017).

Dentro de los factores personales podemos mencionar:

- Motivación
- Actitud personales
- Liderazgo
- Habilidades destrezas
- Resiliencia
- Rendimiento académico
- Identidad Profesional
- Desarrollo profesional.
- Bienestar psicológico
- Bienestar físico
- Auto percepción
- Autoconfianza

2.3.7.3. Factores Sociales

Tal como lo menciona (Pedraza, 2017). “Los factores sociales son aquellos factores que pueden condicionar una situación, convirtiéndose en los autores de la evolución de los hechos. Hace referencia a lo social, a todo aquello que ocurre en una sociedad, entendiéndose así a los factores sociales como aquellas situaciones que afectan a los seres humanos en el lugar donde se encuentren. Estos son los factores que afectan a nuestro pensamiento y comportamiento en situaciones sociales”.

Dentro de los factores sociales podemos mencionar:

- Clima laboral.
- Estilo de vida
- Uso de tecnologías
- La comunicación.
- Los horarios laborales.

- Nivel de educación
- Apoyo social y relación con los compañeros

Nos ayudó a entender en nuestro proyecto, los factores sociales que influyen para que los servidores cometieran faltas administrativas en el cumplimiento de sus funciones.

2.3.7.4. Factores Culturales

(Pedraza, 2017), el autor refiere que los factores culturales son un conjunto de valores las cuales son aprendidos, compartidos y transmitidos a un grupo de personas de generación en generación, influyendo en el actuar o el comportamiento del ser humano, quienes destacan con las costumbres, educación, mitos, creencias, idiomas, ritos, hábitos, capacidades, etc.

Dentro de los factores sociales podemos mencionar:

- Valores
- Creencias
- Hábitos
- Religión
- Cultura Organizacional
- Estereotipos,
- Normas
- Idioma
- Religión

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

ESTADO CONSTITUCIONAL DE DERECHO

Es aquel estado donde la Constitución es la fuente normativa más importante que vincula a todos, sean funcionarios que ejercen poder o ciudadanos comunes.

Asimismo; “Se define como estado constitucional de derecho a la existencia de un sistema jurídico fundamentado en una constitución, la cual contiene un

sistema de garantías y la organización del Estado bajo el principio de separación de funciones” (Serra Rojas, 1990).

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Es el conjunto de órganos del sector público conformados para administrar y gestionar organismos, instituciones y entes del estado, que tiene como función administrativa al estado en beneficio de la sociedad.

SERVIDOR PÚBLICO

Es aquel ciudadano que se encarga de realizar una tarea con la finalidad de generar un bienestar en la sociedad, son quienes se encuentran trabajando en la administración pública al servicio del Estado (Raffino, 2020)

SERVIDOR JUDICIAL

Según las normativas del Poder Judicial, se define a servidor judicial como toda persona que mantiene un vínculo laboral con el Poder Judicial, independientemente de su régimen laboral.

SERVIDOR JURISDICCIONAL

El servidor jurisdiccional es aquella persona que realiza sus labores en el ámbito jurisdiccional del Poder Judicial, tales como Salas y juzgados.

SERVIDOR ADMINISTRATIVO

El servidor administrativo es aquella persona que realiza sus labores en el ámbito administrativo del Poder Judicial, tales como Módulos administrativos, Unidades administrativas, Gerencia, Presidencia, etc.

FALTA DE IDENTIDAD

Según (Centro Manuel Escudero, 2021), menciona que “La deficiencia de identidad ocurre cuando una persona tiene dificultad para tomar decisiones importantes. La persona rechaza valores u objetivos, y fomenta sentimientos resultantes de la inseguridad y el vacío. Son muy sensibles a la influencia de otras personas”.

DESARROLLO Y PERSPECTIVA PROFESIONAL

El desarrollo profesional remite precisamente al ámbito del trabajo, cuando una persona siente que ha entrado en una fase de crecimiento en su trabajo, se siente satisfecha por haber cumplido objetivos importantes y tiene perspectivas de cambio. También está muy vinculado con la vocación de encontrar el camino propio. De hecho, las personas se sienten realmente plenas a nivel interno cuando han podido cumplir sus expectativas de trabajo al haber crecido en ese sector para el que se han formado.

La perspectiva profesional se da cuando el profesional visualiza un recorrido realizado, un itinerario de evolución ascendente gracias a las experiencias de trabajo, los conocimientos prácticos adquiridos, el aumento de la seguridad en uno mismo como profesional calificado. (Nicieza, 2015).

SANCIONES ADMINISTRATIVAS

Es un acto administrativo que consiste en una sanción como consecuencia de una conducta ilícita. Siendo definidas como cualquier mal infringido por la Administración a un administrado a consecuencia de una conducta ilegal, resultando en un procedimiento administrativo. (Sánchez Morón, 2006).

SANCIÓN ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA

Sanción administrativa que puede imponerse por las administraciones públicas respecto del personal a su servicio y de quienes están vinculados a ellas por una relación contractual, que se rige por su normativa administrativa específica, sin perjuicio de la consideración de los principios de la potestad sancionadora. (Diccionario panhispánico del español jurídico , 2020).

RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA

Es aquella en la que incurren los servidores y funcionarios por haber contravenido el ordenamiento jurídico administrativo y las normas internas de la entidad a la que pertenecen, se encuentre vigente o extinguido el vínculo laboral o contractual al momento de su identificación.

FACTORES PERSONALES

Son las características y condiciones individuales que convierten a cada individuo en un ser único, con una identidad propia en un momento dado.

FACTORES SOCIALES

Son los elementos que pueden condicionar una situación, volviéndose los causantes de la evolución o transformación de los hechos.

FACTORES CULTURALES

Son un conjunto de elementos, valores o conocimientos que son aprendidos, compartidos y transmitidos a un grupo de personas de generación en generación.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

HG. La falta de identidad institucional y la falta de desarrollo y perspectiva profesional **son los factores personales** que influyen en las sanciones administrativas de los servidores jurisdiccionales y administrativos de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, Periodo 2019 – 2020.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS

HE₁: La falta de identidad institucional de los servidores jurisdiccionales y administrativos de la Corte Superior de Justicia de Huánuco **incide de manera significativa** en las sanciones administrativas periodo 2019-2020.

HE₂: La falta de desarrollo y perspectiva profesional de los servidores jurisdiccionales y administrativos de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, **repercute de manera directa** en las sanciones administrativas, periodo 2019-2020.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE.

Factores Personales

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE.

Sanciones Administrativas

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	CONCEPTO OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADOR
<u>VI:</u> Factores Personales	Son las causas basadas en el conjunto de características de una persona relacionadas directamente con la ejecución en una determinada labor dentro de un puesto de trabajo.	Falta de identidad institucional	Ausencia de compromiso y responsabilidad con los principios, valores, misión, visión, objetivos y metas institucionales.
		Falta de desarrollo y perspectiva profesional	Ausencia desempeño profesional responsable y eficiente
<u>VD:</u> Sanciones Administrativas	Son las consecuencias jurídicas punitivas de carácter administrativo, que se deriva de la verificación de un comportamiento considerados como sancionable.	Faltas graves	Suspensiones sin goce de remuneración
		Faltas no graves	Amonestación escrita

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación fue de tipo **básica**, toda vez que nos centraremos en el desarrollo de nuevos conocimientos a partir de la realidad práctica.

De acuerdo con Carrazco (2017) “La investigación básica aquella investigación que no tiene propósitos aplicativos inmediatos buscando ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad” (p.43).

3.1.1. ENFOQUE

En la presente investigación se utilizó el enfoque **cualitativo**, debido a que las variables al ser estudiadas no requirieron expresiones numéricas.

En palabras de Del Cid, et all (2011), el enfoque caulitativo no busca cuantificar, sino comprender determinado fenómeno; es decir, establecer cómo se relaciona un aspecto con otro (p.24).

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

El nivel de Investigación, fue **Descriptivo – Explicativo**, debido a que se describió y explicó los factores personales que influyen en las sanciones administrativas en los servidores de la Corte Superior de Justicia de Huánuco durante el período 2019 – 2020.

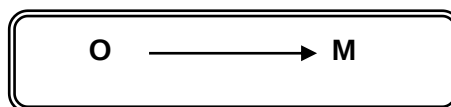
Teniendo en cuenta a Álvarez (2002):

“Los estudios descriptivos tienen como objetivo central exponer las características de los fenómenos, por lo tanto, deben medir una o más variables. Los estudios explicativos o causales están dirigidos a responder a las causas de los eventos físicos o sociales, luego su interés se centra en conocer por qué ocurre un fenómeno, en qué condiciones se da éste, o por qué dos o más variables están relacionadas.” (p.33).

3.1.3. DISEÑO

Para Sánchez, Reyes y Mejía (2018) citado por Arias (2021) “El diseño de investigación es el “modelo que adopta el investigador para precisar un control de las variables del estudio” (p.53). Según Hernández-Sampieri y Mendoza, (2018) existe el diseño experimental y el diseño no experimental.

La presente investigación tuvo como diseño el NO EXPERIMENTAL – Descriptivo Simple, en su variante transeccional o transversal por tener alcance descriptivo de las variables (sin manipulación alguna) y cuyo análisis de su incidencia fue en un momento dado. El esquema de diseño de investigación corresponde al siguiente:



Dónde:

O = Observación

M = Muestra

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

En opinión de Ñaupas, et al (2018) “La población es definida como el total de unidades que contienen características requeridas para ser consideradas como tales. Estas unidades pueden ser personas, objetos, conglomerados, hechos o fenómenos” (p.334).

La población del presente estudio estará conformada por 60 de expedientes de sanciones administrativas durante los años 2019-2020.

3.2.2. MUESTRA

Según Passos Simancas (2015) la muestra “es una parte de la población, lo suficientemente necesaria para obtener la información requerida (p.65).

En la presente investigación la muestra de estudio será compuesta por 15 expedientes de sanciones administrativas durante los años 2019-2020.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
FICHAJE	- Fichas bibliográficas, Fichas textuales y Otras.
ANÁLISIS DOCUMENTAL	- Matriz de Análisis documental

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

TÉCNICAS	UTILIDAD
LOGICA INFERENCIAL	- Análisis e interpretación de datos recabados

3.5. ASPECTOS ÉTICOS

En el presente trabajo de investigación se cumplió con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco. Asimismo, se respetó todos los derechos de autor realizando las citas pertinentes siguiendo las orientaciones del modelo APA séptima edición.

Del mismo modo, se reservó algunos datos de los casos de los expedientes analizados, sobre todo el de las partes involucradas, por ser de carácter confidencial.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Resultados de la guía de análisis documental aplicado en los expedientes de sanciones administrativas durante los años 2019-2020.

Cuadro 1: MATRIZ DE ANALISIS DOCUMENTAL N° 01

EXPEDIENTE PAD	R. A.	FACTORES PERSONALES				FUNDAMENTOS DE LA RESOLUCION ADMINISTRATIVA	SANCIONES ADMINISTRATIVAS	
		¿Cuál fue la falta incurrida?	¿De qué tipo son los antecedentes de la falta incurrida?	¿De la descripción de los hechos se aprecia falta de identidad institucional del servidor?	¿De la descripción de los hechos se advierte falta de desarrollo y perspectiva profesional del servidor?	¿Cuál fue la responsabilidad servidor?	¿Cuáles fueron las normas jurídicas vulneradas?	¿Qué tipo de sanción fue impuesta?
N°010-2020-ST.PAD.CS JJHN/PJ	N° 04	INCUMPLIMIENTO INJUSTIFICADO DE FUNCIONES E INASISTENCIA INJUSTIFICADA.	OFICIO N° 54-2020-ADMN-CISAJ- LP-CSJHN-PJ, OFICIO N° 62-2020-ADMN-CISAJ- LP-CSJHN-PJ, INFORME DE PRECALIF. 010-2020-ST.PAD.CSJ JJHN/PJ, INFORME DE PRECALIF. 035-2020-ST.PAD.CSJ JJHN/PJ.	SI	SI	HABRIA TRANSGREDIDO SU DEBER DE CUMPLIR CON DEDICACION Y EFICIENCIA LAS FUNCIONES INHERENTES AL CARGO QUE DESEMPEÑO, OLVIDANDO QUE ES UN SERVIDOR DEL ESTADO PERUANO ; ASIMISMO HABRIA TRANSGREDIDO LA	- MANUAL DE ORGANIZACIONES Y FUNCIONES DEL PJ-CISAJ APROBADO MEDIANTE R.A. N° 78-2018-P-CSJHN-PJ. - RIT DEL PODER JUDICIAL APROBADO MEDIANTE R.A.010-2004-CE-PJ. - DIRECTIVA N°004-2013-GG-PJ-NORMAS DE	AMONESTACIÓN ESCRITA CON COPIA A SU LEGAJO PERSONAL.

						OBLIGACION DE TODO TRABAJADOR JUDICIAL.	CONTROL DE ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y PERMANENCIA DEL PERSONAL 728 Y RECAEN EN EL PODER JUDICIAL - LEY DEL SERVICIO CIVIL LEY N° 30075, ART. 85	
ANALISIS DE LA TESISTA								
En el presente expediente se puede advertir que el servidor administrativo no asistió a laborar el día 13 de marzo de 2020, siendo informado su inasistencia por su jefe inmediato; asimismo su jefe inmediato presentó diversos informes indicando que el servidor administrativo no cumple con sus funciones asignadas; pasando dicho informe a la secretaria Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario, quien en su informe de Precalificación recomendó iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor, otorgándole el plazo para el descargo correspondiente; sin embargo el servidor administrativo no cumplió con realizar el descargo correspondiente, demostrando con dicha actitud su falta de interés por aclarar los hechos y aceptando tácitamente su responsabilidad, correspondiendo a la secretaria técnica de PAD, imponer sanción administrativa correspondiente a efectos de evitar que dicha conducta se torne habitual o recurrente, sanción dada por las normas vulneradas al incumplimiento de la asistencia y permanencia a su centro de labores así como en el desempeño de sus función según el MOF del Poder Judicial, imponiéndole así la sanción de amonestación escrita con copia a su legajo personal por incurrir en las faltas de carácter disciplinario establecidos en el literal d) y n) del artículo 85° de la ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Lo que nos conlleva a concluir la falta de identidad institucional y falta de perspectiva profesional por parte del servidor, al incumplir con los reglamentos establecidos por la institución en el ejercicio de sus funciones como servidor del estado.								

Cuadro 2: MATRIZ DE ANALISIS DOCUMENTAL N° 02

EXPEDIENTE PAD	R.A.	FACTORES PERSONALES				FUNDAMENTOS DE LA RESOLUCION ADMINISTRATIVA	SANCIONES ADMINISTRATIVAS	
		¿Cuál fue la falta incurrida?	¿De qué tipo son los antecedentes de la falta incurrida?	¿De la descripción de los hechos se aprecia falta de identidad institucional del servidor?	¿De la descripción de los hechos se advierte falta de desarrollo y perspectiva profesional del servidor?	¿Cuál fue la responsabilidad servidor?	¿Cuáles fueron las normas jurídicas vulneradas?	¿Qué tipo de sanción fue impuesta?
N°010-2019- ST.PAD.CSJH/PJ	N°02	INASISTENCIA A INJUSTIFICADA	FORMULARIO DE TRÁMITE, CORREO, RES. 18-429621. INFORME DE PRECALIFICACION 034-2019	SI	SI	NO CUMPLIO CON REALIZAR DESCARGO, FALTA DE INTERES, ASUNCION TACITA DE RESPONSABILIDAD	-RIT DEL PODER JUDICIAL. -DIRECTIVA N°004-2013-GG- PJ-NORMAS DE CONTROL DE ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y PERMANENCIA DEL PERSONAL 728 Y RECAS EN EL PODER JUDICIAL.	AMONESTACIÓN ESCRITA CON COPIA A SU LEGAJO PERSONAL.
ANALISIS DE LA TESIS								
Del expediente analizado podemos advertir que el servidor administrativo presenta inasistencia injustificada por los días 25 y 26 de julio del 2018, presentando el 25 de julio del 201 un documento donde solicita licencia por salud con cargo a regularizar; sin embargo no cumple con regularizar dicha licencia con respectivo certificado médico, conllevando así que la Unidad de Administración y Finanzas y el Área de Recursos Humanos declaren improcedente la solicitud de licencia por salud en consecuencia se declara inasistencia injustificada sujeto a descuento por los días 25 y 26 de julio del 2018, donde posteriormente la Secretaria Técnica del PAD en su informe de precalificación recomendó el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el servidor administrativo por inasistencia injustificada a sus centro de labores, previstas en el numeral a) artículo 8 del Reglamento de Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador del Poder Judicial; asimismo vulnero las disposiciones de control de asistencia y permanencia sujeto al régimen laboral del decreto legislativo 728 y CAS, el cual considera faltas de carácter disciplinario a la inasistencia injustificada, asimismo con dicho accionar inobservo los art. 13 y 41ª del RIT del Poder Judicial, el servidor administrativo no cumplió con realizar el descargo correspondiente, demostrando con dicha actitud su falta de interés por aclarar los hechos y aceptando tácitamente su responsabilidad, en tal sentido correspondió por parte de la Secretaria Técnica del PAD, imponer la sanción correspondiente a efectos de evitar que dicha conducta se torne habitual o permanente. Por lo que podemos concluir que existe falta de identidad institucional por parte del servidor, al incumplir con los reglamentos establecidos por la institución.								

Cuadro 3: MATRIZ DE ANALISIS DOCUMENTAL N° 03

EXPEDIENTE PAD	R. A.	FACTORES PERSONALES				FUNDAMENTOS DE LA RESOLUCION ADMINISTRATIVA	SANCIONES ADMINISTRATIVAS	
		¿Cuál fue la falta incurrida?	¿De qué tipo son los antecedentes de la falta incurrida?	¿De la descripción de los hechos se aprecia falta de identidad institucional del servidor?	¿De la descripción de los hechos se advierte falta de desarrollo y perspectiva profesional del servidor?	¿Cuál fue la responsabilidad del servidor?	¿Cuáles fueron las normas jurídicas vulneradas?	¿Qué tipo de sanción fue impuesta?
N°024-2020-ST.PAD.CS JJHN/PJ	N° 02	- RETIRO INJUSTIFICADO DE SU CENTRO LABORAL DURANTE EL HORARIO Y JORNADA LABORAL SIN AUTORIZACION DE SU JEFE INMEDIATO. - AUTORIZACION DE PERMISO PERSONAL POR EL MISMO SIN CONTAR CON AUTORIZACION.	MEMORANDO N° 005-2020-PER-UAF-GAD-CSJHN-PJ, REGISTRO DE ASISTENCIA DEL PERSONAL, OFICIO 040-2020-ST-PAD-GAD-CSJHN-PJ, OFICIO N° 069-2020-ADMNCPG-GAD-CSJHN-PJ, INFORME DE PRECALIFICACION N° 024-2020-ST.PAD.CS JJHN/PJ, CARGO DE NOTIFICACION, INFORME FINAL N° 001-2021	SI	SI	AUSENTERIA DEL SU CENTRO DE LABORES SIN AUTORIZACION DE SU JEFE INMEDIATO CONFORME SE ADVIERTE EN LA PAPELETA DE PERMISO PERSONAL QUE NO EXISTE FIRMA Y SELLO DE SU JEFE INMEDIATO, AUSENTERIA DE SU CENTRO DE LABORES DE MANERA INJUSTIFICADA, ASIMISMO AUTORIZACION DE SU PROPIA PAPELETA DE SALIDA SIN TENER LA	- RIT DEL PODER JUDICIAL APROBADO MEDIANTE R.A.010-2004-CE-PJ. - DIRECTIVA N°004-2013-GG-PJ-NORMAS DE CONTROL DE ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y PERMANENCIA DEL PERSONAL 728 Y RECAJAS EN EL PODER JUDICIAL - LEY DEL CODIGO DE ETICA DE LA FUNCION PUBLICA	SUSPENSION POR EL PERIODO DE 06 MESES SIN GOCE DE REMUNERACIONES.

						AUTORIZACION PARA REALIZAR DICHO ACTO, QUIEN HABRIA REALIZADO ELLO EN REITERADAS OPORTUNIDADES.	- LEY 27815. - LEY DEL SERVICIO CIVIL LEY N° 30075, ART. 85.	
ANALISIS DE LA TESISTA								
El presente expediente se inicia con el reporte del coordinador de personal, que mediante memorando informa que el personal administrativo, se ausento de su centro de labores injustificadamente durante el horario y jornada laboral sin autorización de su jefe inmediato, además se advierte que se retiró con la papeleta de salida autorizada por su misma persona, además en el trascurso de las investigaciones se advirtió que dicha actitud y modalidad se efectuó de manera reiterada, tratando de justificar lo sucedido manifestando que tenía familiares graves y tenía que ausentarse; lográndose establecer que el personal administrativo vulnero las normas establecidas por la institución: - RIT del Poder Judicial aprobado mediante R.A. N° 010-2004-CE-PJ. - Directiva N°004-2013-GG-PJ-normas de Control de Asistencia, Puntualidad y Permanencia del personal 728 y RECAS en el Poder Judicial - Ley del Código de Ética de la Función Pública – Ley 27815. En consecuencia fue sancionado con la suspensión por el periodo de seis meses sin goce de remuneraciones. Lo que se evidencia así que existe falta de identidad institucional y falta de perspectiva profesional, ello de acuerdo a la falta incurrida y a la responsabilidad encontrada sobre su persona ya que vulnero y omitió las normas y reglamentos establecidos por el Poder Judicial.								

Cuadro 4: MATRIZ DE ANALISIS DOCUMENTAL N° 04

EXPEDIENTE PAD	R. A.	FACTORES PERSONALES				FUNDAMENTOS DE LA RESOLUCION ADMINISTRATIVA	SANCIONES ADMINISTRATIVAS	
		¿Cuál fue la falta incurrida?	¿De qué tipo son los antecedentes de la falta incurrida?	¿De la descripción de los hechos se aprecia falta de identidad institucional del servidor?	¿De la descripción de los hechos se advierte falta de desarrollo y perspectiva profesional del servidor?		¿Cuáles fueron las normas jurídicas vulneradas?	¿Qué tipo de sanción fue impuesta?
N°034-2019-ST.PAD.CS JJHN/PJ	N° 02	INASISTENCIA INJUSTIFICADA	FORMULARIO DE TRÁMITE, CORELATIVO REG.18-717297. INFORME DE PRECALIFICACION 036-2019, CARTA 060-2019	SI	SI	NO CUMPLIO CON REALIZAR DESCARGO EN EL PLAZO CONCEDIDO	-RIT DEL PODER JUDICIAL . - DIRECTIVA N°004-2013-GG-PJ- NORMAS DE CONTROL DE ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y PERMANENCIA DEL PERSONAL 728 Y RECAS EN EL PODER JUDICIAL	AMONESTACIÓN ESCRITA CON COPIA A SU LEGAJO PERSONAL
ANALISIS DE LA TESIS								
Haciendo un análisis sobre el hecho ocurrido, se puede concluir que la servidora jurisdiccional no presenta asistencia en sus labores por el día 30 de noviembre del 2018, solicitando el mismo día licencia por salud el mismo que regularizara con el respectivo certificado médico; sin embargo no cumple con regularizar dicha licencia con respectivo certificado médico, conllevando así que la Unidad de Administración y Finanzas y el Área de Recursos Humanos declaren improcedente la solicitud de licencia por salud en consecuencia se declara inasistencia injustificada sujeto a descuento por los días 30 de noviembre del 2018, donde posteriormente la Secretaría Técnica del PAD en su informe de precalificación recomendó el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario contra la servidora jurisdiccional por haber incurrido en inasistencia injustificada en su centro de labores, solicitando su descargo correspondiente en el plazo establecido, sin embargo la servidora jurisdiccional no cumplió con realizar el descargo correspondiente, demostrando con dicha actitud su falta de interés por aclarar los hechos y aceptando tácitamente su responsabilidad, en tal sentido correspondió por parte de la Secretaría Técnica del PAD, imponer la sanción correspondiente a efectos de evitar que dicha conducta se torne habitual o permanente, por lo que se le impuso amonestación escrita con copia a su legajo personal por haber incurrido en la falta de carácter disciplinario previstas en el inciso a) del artículo 8 del Reglamento de Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador del Poder Judicial; evidenciándose así la falta de identidad institucional por parte de la servidora, al incumplir y hacer caso omiso a los reglamentos establecidos por la institución.								

Cuadro 5: MATRIZ DE ANALISIS DOCUMENTAL N° 05

EXPEDIENTE PAD	R. A.	FACTORES PERSONALES				FUNDAMENTOS DE LA RESOLUCION ADMINISTRATIVA	SANCIONES ADMINISTRATIVAS	
		¿Cuál fue la falta incurrida?	¿De qué tipo son los antecedentes de la falta incurrida?	¿De la descripción de los hechos se aprecia falta de identidad institucional del servidor?	¿De la descripción de los hechos se advierte falta de desarrollo y perspectiva profesional del servidor?	¿Cuál fue la responsabilidad del servidor?	¿Cuáles fueron las normas jurídicas vulneradas?	¿Qué tipo de sanción fue impuesta?
N°014-2019-ST.PAD.CSJ JHN/PJ	N° 02	INASISTENCIA INJUSTIFICADA	MEMORANDUM 262-2018, FORMULARIO DE TRÁMITE, FORMATO DE ASISTENCIA. RESOLUCION 18-562241, INFORME DE PRECALIF. 016-2019, CARTA NOT.043-2019	SI	SI	PRESENTO DESCARGO INDICANDO IMPOSIBILIDAD DE PRESENTAR CERTIFICADO MEDICO	RIT DEL PODER JUDICIAL -DIRECTIVA N°004-2013-GG-PJ- NORMAS DE CONTROL DE ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y PERMANENCIA DEL PERSONAL 728 Y RECAS EN EL PODER JUDICIAL REGLAMENTO DE REG.DISCIPLINARIO Y SANCIONADOR DEL PODER JUDICIAL	AMONESTACIÓN ESCRITA CON COPIA A SU LEGAJO PERSONAL
ANALISIS DE LA TESIS								
Realizando un análisis con el presente expediente se puede advertir que la servidora administrativa no asistió a laborar el día 21 de setiembre del 2018, presentando el formulario único de tramite donde solicita licencia por salud la misma que regularizara; sin embargo no cumplió con regularizar dicha licencia con el respectivo certificado médico, conllevando así que la Unidad de Administración y Finanzas y el Área de Recursos Humanos declaren improcedente la solicitud de licencia por salud en consecuencia se declaró inasistencia injustificada sujeto a descuento por el día 21 de setiembre del 2018, en el cual se pasó a conocimiento de PAD, donde posteriormente la Secretaria Técnica del PAD en su informe de precalificación recomendó el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario contra la servidora administrativa por cuanto no cumplió con presentar su certificado médico a fin de justificar su licencia por salud, solicitando a la servidora su descargo, quien admitió que involuntariamente omitió justificar su asistencia por el día 21 de setiembre del 2018, en consecuencia la haber vulnerado el RIT del Poder Judicial, así como las normas para el control de asistencia y permanencia del personal sujeto al régimen laboral 728 y CAS, se declara inasistencia injustificada por no sustentar en el plazo establecido la licencia por salud, conllevando a una amonestación escrita con copia a su legajo personal, hecho que nos afirma que existe la falta de identidad institucional por parte de la servidora administrativa, al incumplir con los reglamentos establecidos por la institución y no interpretar adecuadamente el RIT del Poder Judicial.								

Cuadro 6: MATRIZ DE ANALISIS DOCUMENTAL N° 06

EXPEDIENTE PAD	R. A.	FACTORES PERSONALES				FUNDAMENTOS DE LA RESOLUCION ADMINISTRATIVA	SANCIONES ADMINISTRATIVAS	
		¿Cuál fue la falta incurrida?	¿De qué tipo son los antecedentes de la falta incurrida?	¿De la descripción de los hechos se aprecia falta de identidad institucional del servidor?	¿De la descripción de los hechos se advierte falta de desarrollo y perspectiva profesional del servidor?	¿Cuál fue la responsabilidad servidor?	¿Cuáles fueron las normas jurídicas vulneradas?	¿Qué tipo de sanción fue impuesta?
N°010-2019-ST.PAD.CS JJHN/PJ	N° 02	INASISTENCIA INJUSTIFICADA	FORMULARIO UNICO DE TRÁMITE DEL PJ, RES. 18-549553. MEMORANDUM 245-2018; INFORME DE PRECALIFICACION 011-2019, CARTA 022-2019	SI	SI	NO PRESENTO CITO CERTIFICADO MEDICO PARA ACREDITAR LICENCIA POR SALUD	- RIT DEL PODER JUDICIAL .- DIRECTIVA N°004-2013-GG-PJ- NORMAS DE CONTROL DE ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y PERMANENCIA DEL PERSONAL 728 Y RECAS EN EL PODER JUDICIAL	AMONESTACIÓN ESCRITA CON COPIA A SU LEGAJO PERSONAL
ANALISIS DE LA TESIS								
Realizando un análisis con el presente expediente se puede deducir que el servidor jurisdiccional no asistió a laborar el día 13 de setiembre del 2018, presentando el formulario único de trámite donde solicita licencia por salud la misma que regularizara; sin embargo no cumplió con regularizar dicha licencia con respectivo certificado médico, conllevando así que la Unidad de Administración y Finanzas y el Área de Recursos Humanos declaren improcedente la solicitud de licencia por salud en consecuencia se declaró inasistencia injustificada sujeto a descuento por el día 13 de setiembre del 2018, donde posteriormente la Secretaría Técnica del PAD en su informe de precalificación recomendó el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el servidor jurisdiccional por cuanto no cumplió con presentar su certificado médico a fin de justificar su licencia por salud, solicitando al servidor su descargo, quien admitió no haber presentado el certificado médico siendo descontado en sus remuneración y mencionando que ya no es factible sancionarle por el mismo hecho; sin embargo el sustento en el PAD que según ley N° 30057 Ley del Servicio Civil en su último párrafo del artículo 91, establece "Los descuentos por tardanzas e inasistencia no tienen naturaleza disciplinaria por lo que no eximen de la aplicación de la debida sanción", por lo que se impuso amonestación escrita con copia a su legajo personal por haber incurrido la falta de carácter disciplinario establecido en el inciso a) del artículo 8 del Reglamento del Régimen Disciplinario y procedimiento sancionador del Poder judicial. Concluyendo así que existe falta de identidad institucional y perspectiva profesional por parte del servidor jurisdiccional, al incumplir con los reglamentos establecidos por la institución y no interpretar adecuadamente el RIT del Poder Judicial.								

Cuadro 7: MATRIZ DE ANALISIS DOCUMENTAL N° 07

EXPEDIENTE PAD	R. A.	FACTORES PERSONALES				FUNDAMENTOS DE LA RESOLUCION ADMINISTRATIVA	SANCIONES ADMINISTRATIVAS	
		¿Cuál fue la falta incurrida?	¿De qué tipo son los antecedentes de la falta incurrida?	¿De la descripción de los hechos se aprecia falta de identidad institucional del servidor?	¿De la descripción de los hechos se advierte falta de desarrollo y perspectiva profesional del servidor?		¿Cuáles fueron las normas jurídicas vulneradas?	¿Qué tipo de sanción fue impuesta?
N°008-2019-ST.PAD.CS JJHN/PJ	N° 02	INASISTENCIA INJUSTIFICADA	MEMORANDUM 08-2019, RESOLUCION 18-652013, FORMULARIO DE TRAMITE ADM, PJ, INFORME DE PRECALIFICACION 009-2019, CARTA 019-2019	SI	SI	NO PRESENTO DESCARGO, DEMOSTRANDO FALTA DE INTERES EN ACLARAR LOS HECHOS	- RIT DEL PODER JUDICIAL. - DIRECTIVA N°004-2013-GG-PJ-NORMAS DE CONTROL DE ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y PERMANENCIA DEL PERSONAL 728 Y RECAS EN EL PODER JUDICIAL.	AMONESTACIÓN ESCRITA CON COPIA A SU LEGAJO PERSONAL
ANALISIS DE LA TESISTA								
Del presente expediente podemos deducir que el servidor administrativo no asistió a sus labores el 28 y 29 de octubre del 2018, posteriormente el 05 de noviembre del 2018 presenta un documento solicitando licencia por salud en vías de regularización; sin embargo no cumple con regularizar dicha licencia con respectivo certificado médico, lo que conlleva que el área de Recursos Humanos declare como inasistencia injustificada sujeto a descuento por los días 28 y 29 de octubre, pasando a Secretaria Técnica del PAD para que proceda según sus atribuciones, quien al solicitarle el descargo correspondiente al servidor demostró falta de interés en aclarar lo sucedido, siendo de esa manera sancionado por la Secretaria Técnica del PAD, al haber incurrido en la falta de carácter disciplinario establecido en el inciso a) del artículo 8 del Reglamento de Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador del Poder Judicial, siendo así se puede deducir la falta de identidad institucional por parte del servidor, al incumplir con los reglamentos establecidos por la institución.								

Cuadro 8: MATRIZ DE ANALISIS DOCUMENTAL N° 08

EXPEDIENTE PAD	R.A.	FACTORES PERSONALES				FUNDAMENTOS DE LA RESOLUCION ADMINISTRATIVA	SANCIONES ADMINISTRATIVAS	
		¿Cuál fue la falta incurrida?	¿De qué tipo son los antecedentes de la falta incurrida?	¿De la descripción de los hechos se aprecia falta de identidad institucional del servidor?	¿De la descripción de los hechos se advierte falta de desarrollo y perspectiva profesional del servidor?	¿Cuál fue la responsabilidad servidor?	¿Cuáles fueron las normas jurídicas vulneradas?	¿Qué tipo de sanción fue impuesta?
N°033-2019-ST.PAD.CSJHNPJ	N°02	INASISTENCIA INJUSTIFICADA	MEMORANDUM 294-2018, RESOLUCION Reg. 18-555728-1, FORMATO DE ASISTENCIA, INFORME DE PRECALIF. 035-2019, CARTA NOT.059-2019	SI	SI	PRESENTO DESCARGO INDICANDO QUE NO CANJEO LA CONSTANCIA DE ATENCION POR DESCANSO MEDICO POR FALTA DE TIEMPO.	-RIT DEL PODER JUDICIAL APROBADO MEDIANTE R.A.010-2004-CE-PJ. -DIRECTIVA N°004-2013-GG-PJ-NORMAS DE CONTROL DE ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y PERMANENCIA DEL PERSONAL 728 Y RECAS EN EL PODER JUDICIAL - REGLAMENTO DE REG.DISCIPLINARIO Y SANCIONADOR DEL PODER JUDICIAL APROBADO MEDIANTE R.A. 101-2016-GG-PJ.	AMONESTACIÓN ESCRITA CON COPIA A SU LEGAJO PERSONAL.
ANALISIS DE LA TESIS								
Analizando el presente expediente se puede deducir que la servidora jurisdiccional no asistió a laborar el día 12 de setiembre del 2018, presentando el formulario único de tramite donde solicita licencia por salud la misma que regularizara; sin embargo no cumplió con regularizar dicha licencia con el respectivo certificado médico dado el tiempo transcurrido, conllevando así que la Unidad de Administración y Finanzas y el Área de Recursos Humanos declaren improcedente la solicitud de licencia por salud en consecuencia se declaró inasistencia injustificada sujeto a descuento por el día 12 de setiembre del 2018, en el cual se pasó a conocimiento de PAD, donde posteriormente la Secretaria Técnica del PAD en su informe de precalificación recomendó el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario contra la servidora administrativa por cuanto no cumplió con presentar su certificado médico a fin de justificar su licencia por salud, solicitando a la servidora su descargo correspondiente, quien justifico que no presento su certificado médico porque no había sistema para la emisión de la misma por el cual le otorgaron constancia de atención para el canje, quien no cumplió con realizar dicho canje por falta de tiempo, en consecuencia al haber vulnerado el RIT del Poder Judicial, así como las normas para el control de asistencia y permanencia del personal sujeto al régimen laboral 728 y CAS, se declara inasistencia injustificada por presentar el certificado médico justificando su licencia por salud, conllevando a una amonestación escrita con copia a su legajo personal, hecho que nos afirma que existe la falta de identidad institucional por parte de la servidora jurisdiccional, al incumplir con los reglamentos establecidos por la institución.								

Cuadro 9: MATRIZ DE ANALISIS DOCUMENTAL N° 09

EXPEDIENTE PAD	R. A.	FACTORES PERSONALES				FUNDAMENTOS DE LA RESOLUCION ADMINISTRATIVA	SANCIONES ADMINISTRATIVAS	
		¿Cuál fue la falta incurrida?	¿De qué tipo son los antecedentes de la falta incurrida?	¿De la descripción de los hechos se aprecia falta de identidad institucional del servidor?	¿De la descripción de los hechos se advierte falta de desarrollo y perspectiva profesional del servidor?	¿Cuál fue la responsabilidad del servidor?	¿Cuáles fueron las normas jurídicas vulneradas?	¿Qué tipo de sanción fue impuesta?
N°007-2019-ST.PAD.CSJ JHN/PJ	N° 02	INASISTENCIA INJUSTIFICADA	MEMORANDO N° 10-2019, RESOLUCION Reg. 18-772304, FORMULARIO UNICO DE TRÁMITE DEL PJ, INFORME DE PRECALIF. 08-2019-ST.PAD.CSJ JHN/PJ, CARTA NOT.018-2019-ST.PAD.CSJ JHN/PJ	SI	SI	NO PRESENTO DESCARGO, DEMOSTRANDO FALTA DE INTERES EN LA ACLARACION DE LOS HECHOS.	-RIT DEL PODER JUDICIAL APROBADO MEDIANTE R.A.010-2004-CE-PJ. - DIRECTIVA N°004-2013-GG-PJ- NORMAS DE CONTROL DE ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y PERMANENCIA DEL PERSONAL 728 Y RECAS EN EL PODER JUDICIAL	AMONESTACIÓN ESCRITA CON COPIA A SU LEGAJO PERSONAL
ANALISIS DE LA TESIS								
Del presente expediente podemos deducir que el servidor jurisdiccional no asistió a sus labores el 26 y 27 de diciembre del 2018, quien presento un formulario único de tramite solicitando licencia por salud por los días 26 y 27 de diciembre del 2018; sin embargo no cumplió con regularizar dicha licencia con el respectivo certificado médico, lo que conlleva que la Unidad de Administración y Finanzas y el área de Recursos Humanos declare como inasistencia injustificada sujeto a descuento por los días 26 y 27 de diciembre del 2018, pasando a Secretaría Técnica del PAD para que proceda según sus atribuciones, quien mediante informe de precalificación recomendó el inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario por cuanto no cumplió con presentar su certificado de incapacidad temporal por los días 26 y 27 de diciembre del 2018, declarándose inasistencia injustificada, solicitando así el descargo respectivo dentro del plazo establecido, sin embargo el servidor no cumplió con realizar su descargo demostrando así falta de interés en aclarar lo sucedido y aceptando tácitamente su responsabilidad, siendo de esa manera sancionado por la Secretaría Técnica del PAD, al haber incurrido en la falta de carácter disciplinario establecido en el inciso a) del artículo 8 del Reglamento de Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador del Poder Judicial, siendo así se puede deducir la falta de identidad institucional por parte del servidor, al incumplir con los reglamentos establecidos por la institución.								

Cuadro 10: MATRIZ DE ANALISIS DOCUMENTAL N° 10

EXPEDIENTE PAD	R.A.	FACTORES PERSONALES				FUNDAMENTOS DE LA RESOLUCION ADMINISTRATIVA	SANCIONES ADMINISTRATIVAS	
		¿Cuál fue la falta incurrida?	¿De qué tipo son los antecedentes de la falta incurrida?	¿De la descripción de los hechos se aprecia falta de identidad institucional del servidor?	¿De la descripción de los hechos se advierte falta de desarrollo y perspectiva profesional del servidor?	¿Cuál fue la responsabilidad servidor?	¿Cuáles fueron las normas jurídicas vulneradas?	¿Qué tipo de sanción fue impuesta?
N°005-2019-ST.PAD.CSJHN/PJ	N°02	INASISTENCIA INJUSTIFICADA	MEMORANDUM N° 80-2018, FORMULARIO UNICO DE TRÁMITE DEL PJ, RESOLUCION Reg. 18-310553, NFORME DE PRECALIF. 06-2019-ST.PAD.CSJHN/PJ	SI	SI	INCURRIO EN FALTA ADMINISTRATIVA POR INOBSERVAR EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL PODER JUDICIAL.	-RIT DEL PODER JUDICIAL APROBADO MEDIANTE R.A.010-2004-CE-PJ. -DIRECTIVA N°004-2013-GG-PJ-NORMAS DE CONTROL DE ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y PERMANENCIA DEL PERSONAL 728 Y RECAS EN EL PODER JUDICIAL.	AMONESTACIÓN ESCRITA CON COPIA A SU LEGAJO PERSONAL
ANALISIS DE LA TESISTA								
Realizando un análisis con el presente expediente se puede deducir que la servidora administrativa no asistió a laborar los días 19 de marzo y 04 de junio del 2018, presentando el formulario único de tramite donde solicita licencia por salud por los mencionados días la misma que regularizara; sin embargo no cumplió con regularizar dicha licencia con sus respectivos certificados médico, conllevando así que la Unidad de Administración y Finanzas y el Área de Recursos Humanos declaren improcedente la solicitud de licencia por salud en consecuencia se declaró inasistencia injustificada sujeto a descuento por los días 19 de marzo y 04 de junio del 2018, el cual se puso de conocimiento a la PAD para su actuación en ejercicio de sus atribuciones, donde posteriormente la Secretaria Técnica del PAD en su informe de precalificación recomendó el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario contra la servidora administrativa por cuanto no cumplió con presentar su certificado médico a fin de justificar su licencia por salud, solicitando a la servidora su descargo respectivo, quien admitió no haber presentado el certificado médico siendo descontado en sus remuneración y mencionando que ya no es factible sancionarle por el mismo hecho; sin embargo el sustento en el PAD que según ley N° 30057 Ley del Servicio Civil en su último párrafo del artículo 91, establece que “Los descuentos por tardanzas e inasistencia no tienen naturaleza disciplinaria por lo que no eximen de la aplicación de la debida sanción”, por lo que se impuso amonestación escrita con copia a su legajo personal por haber incurrido la falta de carácter disciplinario establecido en el inciso a) del artículo 8 del Reglamento del Régimen Disciplinario y procedimiento sancionador del Poder judicial. Concluyendo así que existe falta de identidad institucional y perspectiva profesional por parte de la servidora, al incumplir con los reglamentos establecidos por la institución y no interpretar adecuadamente el RIT del Poder Judicial.								

Cuadro 11: MATRIZ DE ANALISIS DOCUMENTAL N° 11

EXPEDIENTE PAD	R.A.	FACTORES PERSONALES				FUNDAMENTOS DE LA RESOLUCION ADMINISTRATIVA	SANCIONES ADMINISTRATIVAS	
		¿Cuál fue la falta incurrida?	¿De qué tipo son los antecedentes de la falta incurrida?	¿De la descripción de los hechos se aprecia falta de identidad institucional del servidor?	¿De la descripción de los hechos se advierte falta de desarrollo y perspectiva profesional del servidor?	¿Cuál fue la responsabilidad servidor?	¿Cuáles fueron las normas jurídicas vulneradas?	¿Qué tipo de sanción fue impuesta?
N°002-2019-ST.PAD.CSJH/PJ	N°03	INCUMPLIR INJUSTIFICADAMENTE LAS DISPOSICIONES INTERNAS EMITIDAS POR LA ENTIDAD	MEMORANDO N° 72-2018, INFORME 01-2018-JCP, INFORME DE PRECALIF. 02-2019-ST.PAD.CSJH/PJ, CARTA NOT.005-2019-ST.PAD.CSJH/PJ	SI	SI	VULNERO LA OBLIGACIÓN Y DEBER DE TODO TRABAJADOR JUDICIAL, AL NO REALIZAR EL INVENTARIO NI LA ENTREGA DE CARGO DE EXPEDIENTES DEL CUAL ERA RESPONSABLE.	-RIT DEL PODER JUDICIAL APROBADO MEDIANTE R.A.010-2004-CE-PJ, ART. 41 CUMPLIR CON ÓRDENES E INSTRUCCIONES QUE LE IMPARTAS SUS SUPERIORES. - ART. 42 Conocer y cumplir las normas contenidas en el RIT.	AMONESTACIÓN ESCRITA CON COPIA A SU LEGAJO PERSONAL
ANALISIS DE LA TESISTA								
Al realizar el análisis del presente expediente se puede deducir que la servidora jurisdiccional, no cumplió con sus labores, ya que con fecha 12 de marzo del año 2018 la administradora de su módulo comunica que la servidora no cumplió con hacer entrega de cargo de su juzgado al ser rotada a otro despacho, habiendo sido válidamente notificada en el momento que fue rotada, que debió hacer la entrega de cargo, expedientes y otros acervo documental y demás enseres a su jefe inmediato superior con copia a la coordinación de personal, conllevando a que la Secretaria Técnica de Procedimiento Administrativo disciplinario en su informe de Precalificación recomendó el inicio del PAD por incumplir injustísimamente las disposiciones internas emitidas por la entidad, solicitando así su descargo correspondiente dentro del plazo establecido, por lo que la servidora presento su descargo indicando que a ella tampoco le habían hecho la entrega de cargo en ningún momento que asumió funciones en sus labores jurisdiccionales, también justifico que no hizo el descargo correspondiente por falta de tiempo ya que no tenía al día los expedientes que laboraba, por lo que se ha probado que la servidora incurrió en las faltas previstas en el literal a) numeral 8 del régimen disciplinario y procedimiento sancionador del Poder Judicial, asimismo vulnero los artículos 41 y 42 del RIT del Poder Judicial , resolviéndose así imponer la sanción de amonestación escrita con copia a su legajo personal, concluyendo así que existe falta de identidad institucional y falta de perspectiva profesional dado su incumplir con las disposiciones y normas internas de la institución.								

Cuadro 12: MATRIZ DE ANALISIS DOCUMENTAL N° 12

EXPEDIENTE PAD	R. A.	FACTORES PERSONALES				FUNDAMENTOS DE LA RESOLUCION ADMINISTRATIVA	SANCIONES ADMINISTRATIVAS	
		¿Cuál fue la falta incurrida?	¿De qué tipo son los antecedentes de la falta incurrida?	¿De la descripción de los hechos se aprecia falta de identidad institucional del servidor?	¿De la descripción de los hechos se advierte falta de desarrollo y perspectiva profesional del servidor?	¿Cuál fue la responsabilidad servidor?	¿Cuáles fueron las normas jurídicas vulneradas?	¿Qué tipo de sanción fue impuesta?
N°062-2019-ST.PAD.CS JJHN/PJ	N° 02	INCUMPLIR INJUSTIFICADAMENTE LAS DISPOSICIONES INTERNAS EMITIDAS POR LA ENTIDAD.	OFICIO N° 123-2018-ST.PAD.CS JJHN/PJ, OFICIO N° 11-2019-ST.PAD.CS JJHN/PJ, OFICIO N° 1723-2019-USJ-GAD-CSJHN-PJ, OFICIO N° 834-2019-UAF-GAD-CSJHN-PJ, INFORME DE PRECALIF. 064-2019-ST.PAD.CS JJHN/PJ, CARTA NOT.128-2019-ST.PAD.CS JJHN/PJ	SI	SI	FALTA DE DEBER Y OBLIGACION EN REGISTRAR SU ASISTENCIA ACCION QUE CONLLEVA A VULNERAR EL RIT DEL PODER JUDICIAL. - INCUMPLIMIENTO DE FUNCIONES QUE CONLLEVA A FRUSTACION DE AUDIENCIA.	- MANUAL DE ORGANIZACIONES Y FUNCIONES DE LA CSJ HUANUCO APROBADO MEDIANTE R.A. N° 30-2018-CSJHN-PJ. -RIT DEL PODER JUDICIAL APROBADO MEDIANTE R.A.010-2004-CE-PJ. - REGLAMENTO DE REG.DISCIPLINARIO Y SANCIONADOR DEL PODER JUDICIAL APROBADO MEDIANTE R.A. 101-2016-GG-PJ.	AMONESTACION ESCRITA CON COPIA A SU LEGAJO PERSONAL.
ANALISIS DE LA TESIS								
Del expediente analizado se logró determinar que la servidora administrativa, no acudió el día 19 de febrero del 2018 a una audiencia programada por el juzgado, ocasionando ello a la frustración de la audiencia, siendo informada la misma por su jefe inmediato superior, el cual mediante Informe de Precalificación de la Secretaria de Procedimiento Administrativo Sancionador recomendó el inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario, por no asistir a la audiencia programada y por no cumplir con registrar su asistencia por el mencionado día,								

solicitando así su descargo respectivo dentro del plazo establecido, mediante el cual la servidora presentó su descargo justificando su inasistencia a la audiencia y al centro de labores por cuanto tenía una comisión de servicio en otra Provincia del Distrito Judicial; sin embargo al consultar a la Jefa de Unidad, refirió no haber otorgado dicho permiso para su comisión no teniendo ningún sustento la servidora administrativa con el cual justificaría su inasistencia al centro de labores y a la audiencia programada, incumpliendo así su función establecida en el literal g) del Manual de Organización y Funciones de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, asimismo incumplió el RIT del Poder Judicial en cuanto control de asistencia y Puntualidad art. 10, 6, 41 y 42, imponiendo así la sanción de amonestación escrita con copia a su legajo personal, al haber incurrido en la falta de carácter disciplinario establecido en el inciso a) del artículo 8 del Reglamento de Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador del Poder Judicial. Lo que se evidenciaría la falta de identidad institucional y falta de perspectiva profesional por parte de la servidora, al demostrarse que incumplió con las normas establecidas con la institución; asimismo incumplió sus funciones afectando los intereses generales a los bienes jurídicamente protegidos por el estado.

Cuadro 13: MATRIZ DE ANALISIS DOCUMENTAL N° 13

EXPEDIENTE PAD	R. A.	FACTORES PERSONALES				FUNDAMENTOS DE LA RESOLUCION ADMINISTRATIVA	SANCIONES ADMINISTRATIVAS	
		¿Cuál fue la falta incurrida?	¿De qué tipo son los antecedentes de la falta incurrida?	¿De la descripción de los hechos se aprecia falta de identidad institucional de justicia del servidor?	¿De la descripción de los hechos se advierte falta de desarrollo y perspectiva profesional del servidor?	¿Cuál fue la responsabilidad del servidor?	¿Cuáles fueron las normas jurídicas vulneradas?	¿Qué tipo de sanción fue impuesta?
N°012-2020-ST.PAD.CSJ JHN/PJ	N° 02	REALIZAR ACCIONES AJENAS DE SUS FUNCIONES EN CONDICION DE PERSONAL DE RESGUARDO, CUSTODIA Y VIGILANCIA DE LA CSJ HUANUCO.	OFICIO N° 39-2019-JS-UAF-GAD-CSJHN-PJ, MEMORANDO N° 153-2019-P-UAF-GAD-CSJHN-PJ, INFORME N° 81-2019-CS-L-UAF-CSJHN-PJ, INFORME DE PRECALIF. 012-2020-ST.PAD.CSJ JHN/PJ, MEMORANDO N° 16-2020-CS-OSI-CSJHCO-PJ, MEMORANDO N° 17-2020-CS-OSI-CSJHCO-PJ	SI	SI	INCUMPLIMIENTO DE SUS FUNCIONES DEL PERSONAL DE SEGURIDAD, NEGLIGENCIA EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES.	- MANUAL DE SEGURIDAD FISICA DEL PODER JUDICIAL APROBADO MEDIANTE R.A. N° 179-2014-CE-PJ. - RIT DEL PODER JUDICIAL APROBADO MEDIANTE R.A.010-2004-CE-PJ. - LEY DEL CODIGO DE ETICA DE LA FUNCION PUBLICA – LEY 27815. - LEY DEL SERVICIO CIVIL	AMONESTACION ESCRITA CON COPIA A SU LEGAJO PERSONAL.

							LEY N° 30075, ART. 85.	
ANALISIS DE LA TESIS								
Del expediente analizado podemos sintetizar que con fecha 25 de junio del 2019 el jefe inmediato remite informe sobre conducta funcional e incumplimiento de funciones de dos servidores administrativos, remitiendo dicho informe a la secretaria técnica de Procedimiento administrativo para que en ejercicio de sus funciones proceda como corresponde, quien mediante informe de Precalificación recomendó iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra dos servidores por encontrarse realizando acciones ajenas a sus funciones, poniendo en riesgo las instalaciones de la sede y por ausentarse de su centro de labores por lapso de 15 minutos, solicitando su descargo dentro del plazo establecido, quienes reconocieron incurrir en las prohibiciones establecidas en el RIT del Poder Judicial, incurriendo así en las faltas establecidas en los literales d) y q) del artículo 85 de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, imponiendo así sanción de amonestación escrita con copia a su legajo personal. Lo que concluimos que existe falta de identificación institucional y perspectiva profesional por falta de los servidores administrativos al incurrir en vulneración de reglamentos de la institución.								

Cuadro 14: MATRIZ DE ANALISIS DOCUMENTAL N° 14

EXPEDIENTE PAD	R. A.	FACTORES PERSONALES				FUNDAMENTOS DE LA RESOLUCION ADMINISTRATIVA	SANCIONES ADMINISTRATIVAS	
		¿Cuál fue la falta incurrida?	¿De qué tipo son los antecedentes de la falta incurrida?	¿De la descripción de los hechos se aprecia falta de identidad institucional del servidor?	¿De la descripción de los hechos se advierte falta de desarrollo y perspectiva profesional del servidor?		¿Cuáles fueron las normas jurídicas vulneradas?	¿Qué tipo de sanción fue impuesta?
N°033-2020-ST.PAD.CSJ JHN/PJ	N° 02	AUSENTE DE SU CENTRO LABORAL EN CONDICION DE PERSONAL DE RESGUARDO, CUSTODIA Y VIGILANCIA.	INFORME N° 67-2021-CSJAF-GAD-CSJHN-PJ, MEMORANDO N° 204-2020-GAD-CSJHN-PJ, MEMORANDO N° 213-2020-GAD-CSJHN-PJ, INFORME DE PRECALIF. 033-2020-ST.PAD.CSJJHN/PJ, CARGO DE NOTIFICACION.	SI	SI	NO PERMANECER EN SU CENTRO DE LABORES INCUMPLIENDO LA JORNADA LABORAL.	- DIRECTIVA N°004-2013-GG-PJ- NORMAS DE CONTROL DE ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y PERMANENCIA DEL PERSONAL 728 Y RECAS EN EL PODER JUDICIAL. - LEY DEL SERVICIO CIVIL LEY N° 30075, ART. 85	AMONESTACION ESCRITA CON COPIA A SU LEGAJO PERSONAL.
ANALISIS DE LA TESIS								
Del presente expediente se observa que según informes del Coordinador de Seguridad, pone a conocimiento que el personal administrativo asignado al resguardo y seguridad de la Sub Sede de Acomayo, realizo en distintas fechas abandono de trabajo por encontrarse dentro del horario asignado y no hallarse en las instalaciones bajo custodia; en consecuencia en uso de las atribuciones concedidas a la Oficina de Procesos Administrativo, notifica la resolución administrativa para que el servidor en el plazo indicado presente el descargo correspondiente, el cual indico que en la primera oportunidad, salió de la Sede asignada para tomar sus alimentos, y en una segunda oportunidad que se retiró de la Sede antes de la hora asignada puesto que era una época de restricciones por la pandemia; en consecuencia se determinó la falta administrativa por abandono de trabajo, siendo sancionado con amonestación escrita, incurriendo en falta de identidad institucional, al incumplir las funciones encomendadas a su cargo como la custodia y seguridad de dicha Sede en el horario asignado.								

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

4.2.1. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL

A través de los resultados alcanzados se contrastó que “La falta de identidad institucional y la falta de desarrollo y perspectiva profesional son los factores personales que influyen en las sanciones administrativas de los servidores jurisdiccionales y administrativos de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, Periodo 2019 – 2020”, toda vez que de la matriz de análisis documental aplicado a los 15 expedientes de Procedimiento Administrativo Disciplinario, concerniente a la sección de factores personales, concretamente de las interrogantes ¿De la descripción de los hechos se aprecia falta de identidad institucional del servidor? ¿De la descripción de los hechos se advierte falta de desarrollo y perspectiva profesional del servidor? Se tuvo que en la totalidad si se evidenció tales situaciones y como consecuencia de ello se aplicó la sanción administrativa de amonestación escrita con copia a su legajo personal y suspensión sin goce de remuneraciones.

4.2.2. CONTRASTACIÓN DE LA PRIMERA HIPÓTESIS ESPECIFICA

Mediante los resultados recabados se contrastó que “La falta de identidad institucional de los servidores jurisdiccionales y administrativos de la Corte Superior de Justicia de Huánuco incide de manera significativa en las sanciones administrativas periodo 2019-2020”, ello se desprende de los 15 expedientes de Procedimiento Administrativo Disciplinario analizados, en los cuales se advirtió que de la descripción de los hechos hubo falta de identidad institucional por parte del servidor debido luego de que incurrió en inasistencias injustificadas, incumplimiento de las disposiciones internas emitidas por la entidad, realización ajena a sus funciones, incumplimiento injustificado de funciones, retiro del centro de labores sin autorización de su jefe inmediato, ausentarse de su centro laboral, etc.

4.2.3. CONTRASTACIÓN DE LA SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECIFICA

A la luz de los resultados obtenidos se contrastó que “La falta de desarrollo y perspectiva profesional de los servidores jurisdiccionales y administrativos de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, repercute de manera directa en las sanciones administrativas, periodo 2019-2020”. Ello debido al análisis efectuado a los 15 expedientes de Procedimiento Administrativo Disciplinario que formaron nuestra muestra objeto de estudio, de cuya descripción de los hechos se advirtió la falta de desarrollo y perspectiva profesional del servidor en su totalidad, los mismos que fueron corroborados dentro de los fundamentos de la resolución administrativa.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

En la presente sección se efectuó la confrontación de las hipótesis formuladas con los resultados alcanzados en otras investigaciones, las cuales fueron incluidas dentro de los antecedentes.

En tal virtud, tenemos que la hipótesis general demostrada como La falta de identidad institucional y la falta de desarrollo y perspectiva profesional, son los factores personales que influyen en las sanciones administrativas de los servidores jurisdiccionales y administrativos de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, Periodo 2019 – 2020. Este resultado guarda relación con lo planteado por Vargas (2015), en su estudio titulado, hacia la eficientización del procedimiento administrativo disciplinario del Poder Judicial del Estado de México, en la cual estableció que “La sanción que más se impone mediante el procedimiento de responsabilidad disciplinaria fue lo relacionado al incumplimiento de las instrucciones del superior jerárquico con un 15%; en segundo lugar se encuentran los relacionados con los notificadores con el 13%, en tercer lugar se encuentra la falta de asistencia por no concurrir en horas reglamentarias con el 12% del total”. Ello es acorde con lo que nosotros hemos encontrado relativamente, puesto que de los expedientes analizados se evidenció que los servidores jurisdiccionales y administrativos mayoritariamente fueron sancionados por incumplimiento injustificado de funciones, inobservancia injustificada de las disposiciones internas emitidas por la entidad (Poder Judicial) e inasistencia injustificada.

La primera hipótesis específica que establece: La falta de identidad institucional de los servidores jurisdiccionales y administrativos de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, incide de manera significativa en las sanciones administrativas periodo 2019-2020”, queda validada conforme a los resultados obtenidos y guarda relación con lo sostenido por Huata et al.,

(2019) en su investigación denominada “El Debido Proceso en los Procedimientos Sancionadores Disciplinarios a los trabajadores del Banco de la Nación - Agencia Huánuco Periodo 2015 - 2017”, quien señalo que: Se concluye que existe una relación significativa entre la aplicación del debido proceso en los procedimientos sancionadores disciplinarios efectuado a los trabajadores del Banco de la Nación.

La segunda hipótesis específica que establece que: “La falta de desarrollo y perspectiva profesional de los servidores jurisdiccionales y administrativos de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, repercute de manera directa en las sanciones administrativas, periodo 2019-2020”, queda validada conforme a los resultados obtenidos y guarda relación con los resultados alcanzados por Tarazona (2016) en su tesis denominada Influencia del ejercicio profesional del Abogado en la Administración Pública, en la Determinación de Responsabilidades Administrativas: “La mala praxis de desempeño profesional del Abogado en la administración pública, conlleva a que se impongan sanciones en la vía administrativa; La determinación de responsabilidades administrativas del Abogado en la administración pública, es incoada y sancionada por la entidad donde labora o por el respectivo Colegio Profesional del Abogado, que hayan faltado a la ética, las normas generales y normatividad interna que rigen la dinámica de la administración pública; La escasa especialización de algunos letrados, conllevan a ser pasibles de responsabilidad administrativa”

CONCLUSIONES

- Se logró identificar que la falta de identidad institucional y la falta de desarrollo y perspectiva profesional son los factores personales que influyen en las sanciones administrativas de los servidores jurisdiccionales y administrativos de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, Periodo 2019 – 2020.
- Se logró determinar que la falta de identidad institucional de los servidores jurisdiccionales y administrativos de la Corte Superior de Justicia de Huánuco incide de manera significativa en las sanciones administrativas periodo 2019-2020.
- Se logró establecer que la falta de desarrollo y perspectiva profesional de los servidores jurisdiccionales y administrativos de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, repercute de manera directa en las sanciones administrativas, periodo 2019-2020.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda, que la potestad sancionadora de la administración pública consistente en el poder jurídico otorgado por la Constitución a través de la Ley sea diferenciada sobre sus funcionarios y servidores para imponer sanciones por la comisión de faltas disciplinarias, con el fin de incentivar el respeto y cumplimiento del ordenamiento jurídico y desincentivar conductas que afecten el interés general.
- Se recomienda, al Presidente de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, como gestor y representante de dicha institución fortalecer en la identidad institucional de los de los servidores jurisdiccionales y administrativos, aumentando su capacidad de integración y participación activa en las labores de los servidores jurisdiccionales y administrativos de la Corte Superior de Justicia de Huánuco.
- Se recomienda, al Presidente de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, como gestor y representante de dicha institución, promover el desarrollo y perspectiva profesional de los servidores jurisdiccionales y administrativos para una mejor prestación del servicio de justicia.
- Se recomienda, al Presidente de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, como gestor y representante de dicha institución, y en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos se realice capacitaciones de inducción al personal antes de ingresar a laborar a la institución, con el fin de conocer los reglamentos y normas establecidas en la institución.
- Se recomienda, al Presidente de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, como gestor y representante de dicha institución, realizar capacitaciones de sensibilización para todo el personal jurisdiccional y administrativo con el fin de reiterar los reglamentos internos de trabajo que se debe cumplir en la institución, revertiendo de esa manera la

inconducta funcional por parte del servidor jurisdiccional y administrativo

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Álvarez Undurraga, G. (2002). *Metodología De La Investigación Jurídica: Hacia Una Nueva Perspectiva* . Santiago: Universidad Central de Chile. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
- Aramburu V. (2018). *Factores que inciden en la probabilidad de imponer sanciones administrativas en las instituciones de fiscalización: el caso de México. Doctorado en Políticas Públicas. Tesis doctoral. Centro de Investigación y Docencia Económicas.*
- Arias Gonzales, J. (2021). *Diseño y Metodología de Investigación Enfoques* . Arequipa: Consulting EIRL .
- Bonavila, S. D. (2017). *Los factores individuales y del entorno en la exclusion social y la conducta delictiva en la adolescencia.*
- Borea Odría, A. (2016). *Derecho y Estado de Derecho. Tratado de Derecho Constitucional.* Lima: Monterrico.
- Boyer Carrera, J. (1999). *El Derecho de la Función Pública y el Servicio Civil.Funciones Fundamentales.* Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de <http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0947.%20El%20derecho%20de%20la%20funci%C3%B3n%20p%C3%BAblica%20y%20el%20servicio%20civil.%20Nociones%20fundamentales.pdf>
- Camargo A. (2017). *Efectos de las sanciones administrativas disciplinarias en la municipalidad provincial de san Román. Revista Científica “Investigación Andina”. VOLUMEN 15 – N° 2* .
- Carrasco Díaz, S. (2017). *Metodología de la Investigación Científica.* Lima: San Marcos.
- Centro Manuel Escudero. (20 de Junio de 2021). Obtenido de ¿Cómo tratamos una crisis de identidad?: <https://www.manuelescudero.com/psicologos-crisis-de-identidad-madrid/>
- Chanamé Orbe, R. (2017). *La Constitución de Todos los Peruanos.* Lima: Fondo Editorial Cultura Peruana.

- Del Cid, Alma; Méndez, Rosemary y Sandoval, Franco . (2011). *Investigación. Fundamentos y metodología*. (Segunda ed.). México: Pearson Educación.
- Delgadillo, G.L. (2010). *El derecho disciplinario de la función pública*. Mexico DF: Ediciones INAP.
- Díaz Palacios, J. (2009). *El Estado Constitucional de Derecho en el Marco de la Descentralización en los Países Andinos*. Obtenido de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con3_uibd.nsf/C12330AAD23ADB740525786A007404B6/\\$FILE/estado_constitu_derecho.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con3_uibd.nsf/C12330AAD23ADB740525786A007404B6/$FILE/estado_constitu_derecho.pdf)
- Diccionario panhispánico del español jurídico* . (15 de junio de 2020). Obtenido de dphj.rae.es: <https://dpej.rae.es/lema/sanci%C3%B3n-administrativa-disciplinaria>
- Espinoza Laureano, F. R. (2013). *La infracción administrativa laboral*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5245/ESPINOZA_LAUREANO_FRANK_INFRACCION_ADMINISTRATIVA.pdf?sequence=1
- Estela Huamán, J. A. (2009). *El Procedimiento administrativo sancionador, las sanciones administrativas en el Poder Ejecutivo, casuística*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/204/Estela_hj%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fortún, M. (12 de Setiembre de 2019). *Administración Pública*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/administracion-publica.html>
- Gonzales Espinoza, C. R. (2015). El proceso disciplinario en la administración pública. *Revista Jurídica Docentia et Investigatio*, 16(1).
- Guzman Napuri, C. (2013). *Manual del Procedimiento Administrativo General* . Lima: Instituto Pacífico.
- Hernández-Sampieri, R. y. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill.
- <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-de-la-carrera-del-trabajador-judicial-ley-n-30745-1632595->

investigar, investigando. Cartagena de Indias: Institución Tecnológica Colegio Mayor de.

Pedraza, E. (2017). *Factores socioculturales asociados a la inasistencia al control de crecimiento y desarrollo de las madres de niños de 1 - 4 años del distrito de Reque*. Reque.

Peru, C. P. (1993). *Constitucion Politica del Peru*.

Poder judicial. (2020). *Reglamento de trabajo remoto en los organos jurisdiccionales y administrativos del poder judicial*. 4.

Poder Judicial del Perú. (2009). Obtenido de ¿Qué es el Poder Judicial?: https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/CorteSupremaPJ/s_Corte_Suprema/as_Conocenos/definiciones

Pulecio Antolinez, F. (2021). *La Ética Pública*. Obtenido de Registraduría Nacional de Estado Civil: <https://www.registraduria.gov.co/La-Etica-Publica.html>

Raffino, M. E. (7 de junio de 2020). *concepto.de*. Obtenido de <https://concepto.de/servidor-publico/>

Roldán, P. N. (21 de Agosto de 2017). *Estado*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/estado.html>

Sánchez Morón, M. (2006). *Derecho Administrativo parte general*. España, Madrid: Tecnos.

Sayagues, L.E. (2000). *Tratado del derecho administrativo. (Séptima edición)*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.

Sentencia, Expediente N.º 2939-2004-AA/TC (Tribunal Constitucional 26 de Octubre de 2005). Obtenido de <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/02939-2004-AA.pdf>

Sentencia, Expediente n°4053-2007-PHC/TC (Tribunal Constitucional 18 de Diciembre de 2007). Obtenido de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/04053-2007-HC.pdf>

Sentencia, Expediente N.º 00085-2008-PA/TC (Tribunal Constitucional 22 de abril de 2009). Obtenido de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/00085-2008-AA.html>

Serra Rojas, A. (1990). *Teoría del Estado*. México: Editorial Porrúa .

Tarazona Tucto, M. (2020). *Influencia del ejercicio profesional del Abogado en la Administración Pública, en la Determinación De*

Responsabilidades Administrativas. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Obtenido de <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/6024/TD00160T22.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vargas Navarrete, A., Aguilera García, E. R., Martínez Pichardo, P. J., & González Chávez, M. d. (2015). *Hacia la eficientización del procedimiento administrativo disciplinario del Poder Judicial del Estado de México*. México: Universidad Autónoma del Estado de México.

www.pj.gob.pe. (s.f.). Obtenido de https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/CorteSuprema/s_cortes_suprema_home/as_Inicio/

ANEXOS

ANEXO 1

Matriz de Consistencia

LOS FACTORES QUE INFLUYEN EN LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS EN LOS SERVIDORES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUANUCO PERIODO 2019 - 2020

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
GENERAL ¿Cuáles son los factores personales que influyen en las sanciones administrativas en los servidores jurisdiccionales y administrativos de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, Periodo 2019 – 2020?	GENERAL Identificar los factores personales que influyen en las sanciones administrativas en los servidores jurisdiccionales y administrativos de la Corte Superior de Justicia de Huánuco en el periodo 2019 – 2020.	GENERAL HG. La falta de identidad institucional y la falta de desarrollo y perspectiva profesional son los factores personales que influyen en las sanciones administrativas de los servidores jurisdiccionales y administrativos de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, Periodo 2019 – 2020.	Independiente:	Tipo de investigación: Básica Enfoque: Cualitativo Alcance o Nivel: Descriptivo Explicativo. Diseño de investigación No experimental Descriptivo -Simple O ----->M Población Estuvo conformada por 60 de expedientes de sanciones administrativas durante los años 2019-2020. Muestra Estuvo compuesta por 15 expedientes de sanciones administrativas durante los años 2019-2020. Técnicas Análisis Documental Instrumentos Matriz de análisis documental.
			Factores Personales	
ESPECIFICOS PE1: ¿De qué manera la falta de identidad institucional de los servidores jurisdiccionales y administrativos de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, incide en las sanciones administrativas, periodo 2019 - 2020? PE2: ¿De qué manera la falta de desarrollo y perspectiva profesional de los servidores jurisdiccionales y administrativos de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, repercute en las sanciones administrativas, periodo 2019-2020?	ESPECIFICOS OE1: Determinar si la falta de identidad institucional de los servidores jurisdiccionales y administrativos de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, incide en las sanciones administrativas. OE2: Establecer si falta de desarrollo y perspectiva profesional de los servidores de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, repercute en las sanciones administrativas.	ESPECIFICOS HE1: La falta de identidad institucional de los servidores jurisdiccionales y administrativos de la Corte Superior de Justicia de Huánuco incide de manera significativa en las sanciones administrativas periodo 2019-2020. HE2: La falta de desarrollo y perspectiva profesional de los servidores jurisdiccionales y administrativos de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, repercute de manera directa en las sanciones administrativas, periodo 2019-2020.	Dependiente:	
			Sanciones Administrativas	

ANEXO 2. MATRIZ DE ANALISIS DOCUMENTAL

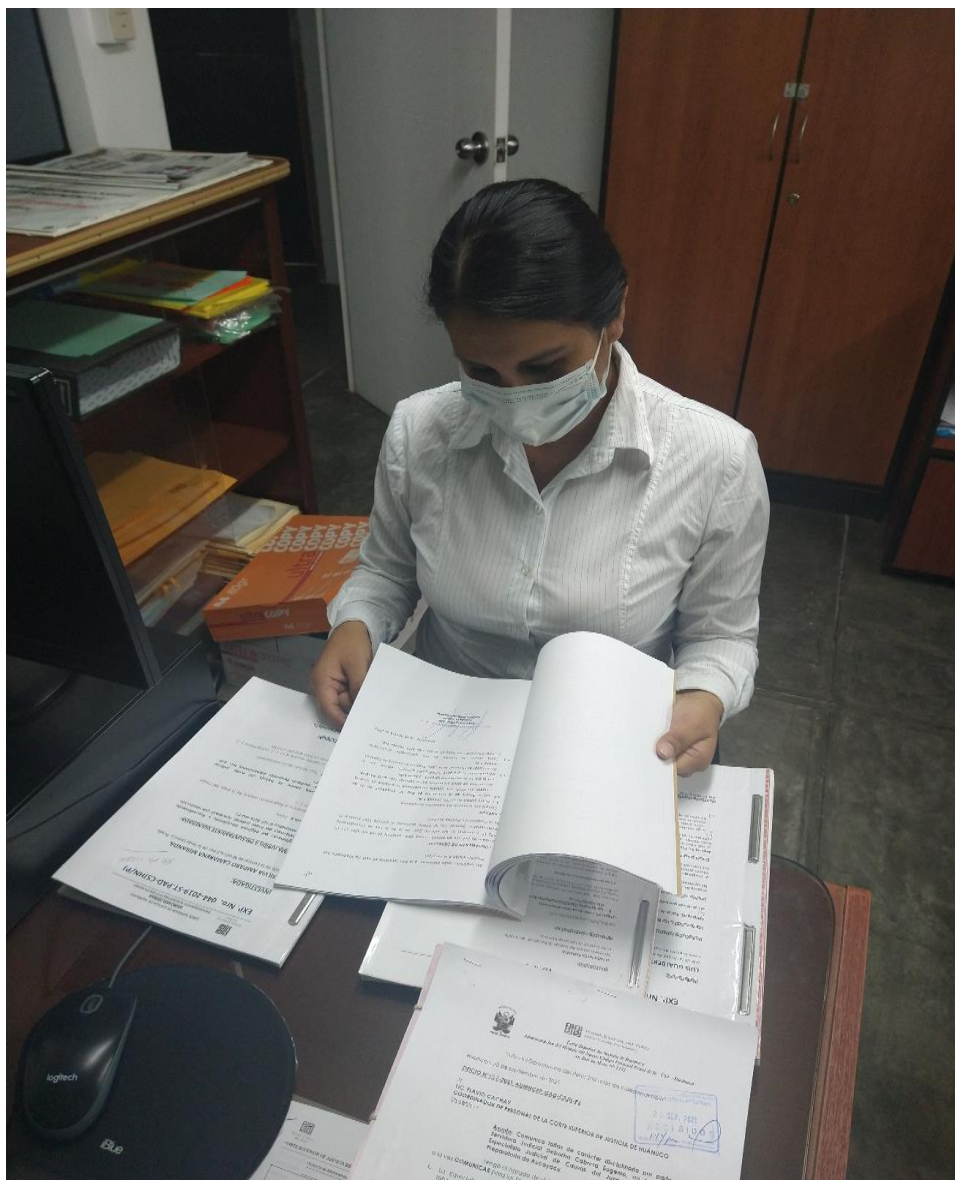


EXPEDIENTE PAD	R. A.	FACTORES PERSONALES				FUNDAMENTOS DE LA RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA	SANCIONES ADMINISTRATIVAS	
		¿Cuál fue la falta incurrida?	¿De qué tipo son los antecedentes de la falta incurrida?	¿De la descripción de los hechos se aprecia falta de identidad institucional del servidor?	¿De la descripción de los hechos se advierte falta de desarrollo y perspectiva profesional del servidor?		¿Cuáles fueron las normas jurídicas vulneradas?	¿Qué tipo de sanción fue impuesta?
ANALISIS DE LA TESIS								

TOMAS FOTOGRAFICAS DURANTE LA INVESTIGACION



TOMAS FOTOGRAFICAS DURANTE LA INVESTIGACION



TOMAS FOTOGRAFICAS DURANTE LA INVESTIGACION

