

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**ANTINOMIA NORMATIVA ENTRE EL PRINCIPIO
CONSTITUCIONAL DE LA DEBIDA MOTIVACIÓN Y EL
PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO, SEGÚN
LEY N° 30057, HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO -AÑO 2018**

PRESENTADO POR:

CYNTIA DÁMAZO CARLOS

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN DERECHO
CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO**

ASESOR:

ASESOR: MO. WILMER MAGNO JIMÉNEZ FERNÁNDEZ

HUACHO - 2022

**ANTINOMIA NORMATIVA ENTRE EL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE LA DEBIDA
MOTIVACIÓN Y EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO, SEGÚN LEY N°
30057, HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO -AÑO 2018**

CYNTIA DÁMAZO CARLOS

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: MG. WILMER MAGNO JIMÉNEZ FERNÁNDEZ

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN DERECHO CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO
HUACHO**

2022

DEDICATORIA

A Dios, que me dio fortaleza para continuar cuando a punto de caer he estado. A mi madre Hortencia L. Carlos Quinteros, quien siempre está sosteniendo mi mano y me motiva constantemente a perseverar y seguir alcanzado mis metas.

A mis hijos Avril y André, el mejor regalo que he podido recibir de parte de Dios, dos corazoncitos que son el motor de mi vida, y mi impulso para no rendirme.

A mis hermanos Jesús, Annie y Benjamín, quienes son mi apoyo constante; a mis sobrinas Valentina y Nataly, quienes hacen que deba mostrarme como un ejemplo que ellas puedan seguir.

Cyntia Dámazo Carlos

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por permitirme tener salud, trabajo y una familia unida, y así poder culminar esta etapa satisfactoriamente, a mis docentes de la maestría, y a todas las personas que estuvieron y fueron parte de mi proceso de formación.

Cyntia Dámazo Carlos

ÍNDICE

DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
CAPÍTULO I	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1 Descripción de la realidad problemática	14
1.2 Formulación del problema	20
1.2.1 Problema general	20
1.2.2 Problemas específicos	20
1.3 Objetivos de la investigación	21
1.3.1 Objetivo general	21
1.3.2 Objetivos específicos	21
1.4 Justificación de la investigación	22
1.4.1. Justificación teórica. La presente investigación se justifica en la medida que es un tema actual y de trascendencia nacional, y sobre los servidores públicos que se desempeñan en las entidades públicas.	22
1.4.2. Justificación práctica. Recientemente, se ha tenido pronunciamientos gubernamentales, legislativos y del mismo Tribunal Constitucional sobre los contratos CAS, de tal forma que la presente investigación permitirá conocer si actualmente en las entidades administrativas como el Hospital Regional de Huacho se aplican pertinentemente la motivación como principio constitucional rector en las resoluciones, especialmente sancionadoras.	22
1.4.3. Justificación metodológica. Respecto a este extremo, la presente investigación aplicará métodos de investigación jurídica para los trabajos de investigación social aplicada, que permitirán llegar a conclusiones certeras y confiables sobre los indicadores proceso administrativo disciplinario y la motivación de las resoluciones; que se vinculan tanto el derecho constitucional con el administrativo, asimismo, la metodología a utilizarse será válida para futuras investigaciones que tengan que ver con temas de derecho procesal penal, constituyendo un aporte a las mismas.	22
1.5 Delimitaciones del estudio	22
CAPÍTULO II	23
MARCO TEÓRICO	23
2.1 Antecedentes de la investigación	23
2.1.1 Investigaciones internacionales	23

2.1.2 Investigaciones nacionales	28
2.2 Bases teóricas	31
2.2.1 La motivación	31
2.2.1.1 Debida Motivación	31
2.2.2 Procedimiento Administrativo	51
2.2.3 Procedimiento administrativo disciplinario	59
2.2.4 Secretaría Técnica	67
2.3. Bases filosóficas	71
2.4. Definición de términos básicos	73
2.5. Hipótesis de investigación	77
2.5.1. Hipótesis general	77
2.2.5 Hipótesis específicas	78
2.6. Operacionalización de las variables	78
CAPÍTULO III	80
METODOLOGÍA	80
3.1. Diseño metodológico	80
3.2 Población y muestra	82
3.2.1 Población	82
3.2.2 Muestra	82
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	84
CAPÍTULO IV	85
RESULTADOS	85
4.1. Análisis descriptivos de los resultados	85
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	115
6.1 Conclusiones	115
6.2 Recomendaciones	116
REFERENCIAS	117
7.1 Fuentes bibliográficas	117
7.3 Fuentes hemerográficas	117
7.4 Fuentes electrónicas	118
Instrumento para la toma de datos	125
Instrumento para la toma de datos	130

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de variable X.....	81
Tabla 2: Operacionalización de variable Y.....	82
Tabla 3: ¿De acuerdo a su conocimiento concibe que una condición indispensable para su validez es que las resoluciones en el ámbito administrativo deben estar debidamente motivadas?	89
Tabla 4: ¿De acuerdo a su conocimiento concibe que una condición indispensable para su validez es que las resoluciones en el ámbito jurisdiccional deben estar debidamente motivadas según la visión jurídica??.....	90
Tabla 5: De acuerdo a su opinión ¿Considera que, los funcionarios administrativos sancionadores deben apartarse del principio Constitucional de la debida motivación jurídica?.	91
Tabla 6: ¿De acuerdo a su conocimiento y desde la óptica fáctica, concibe que una condición indispensable para su validez es que las resoluciones en el ámbito jurisdiccional deben estar debidamente motivadas De acuerdo a su opinión ¿Considera que, los funcionarios administrativos sancionadores deben apartarse del principio Constitucional de la debida motivación jurídica?	92
Tabla 7: De acuerdo a su opinión ¿Considera que, los funcionarios administrativos sancionadores deben apartarse del principio Constitucional de la debida motivación fáctica?	93
Tabla 8: ¿Considera válido que actualmente el principio Constitucional de la debida motivación se aplica en resoluciones que no son expedidas necesariamente por los órganos jurisdiccionales? ...	94
Tabla 9: ¿ Considera que motivar debidamente las resoluciones sancionatorias expedidas en las sedes de la administración pública es estar en correlato con la carta fundamental en cuanto al principio alegado?	95
Tabla 10: ¿Considera que la inaplicación del principio Constitucional de la debida motivación en las resoluciones expedidas en sede administrativa que sancionan a servidores y funcionarios puede causar agravio a los administrados?	96
Tabla 11: ¿Considera que el principio Constitucional de la debida motivación en las resoluciones expedidas en sede administrativa que sancionan a servidores y funcionarios afirman el sustento probatorio en el PAD?	97
Tabla 12: ¿ Considera que la aplicación del principio Constitucional de la debida motivación en las resoluciones de los procesos administradores disciplinarios expedidas por la administración pública ayuda a la valoración de las pruebas?	98
Tabla 13: ¿Desde tu punto de vista ¿Considera que, si los actos administrativos que sancionan disciplinariamente se ajustan a ley, derecho y están debidamente motivadas ayuda a que las resoluciones no sean recurridas en la vía jurisdiccional?	99
Tabla 14: ¿ Consideras para que el proceso administrativo y eventual sanción disciplinaria tenga éxito debe ajustarse al principio de legalidad?	100
Tabla 15: ¿Consideras para que el proceso administrativo y eventual sanción disciplinaria tenga éxito debe ajustarse al principio de tipicidad?	101
Tabla 16: ¿Consideras para que el proceso administrativo y eventual sanción disciplinaria tenga éxito debe ajustarse al principio del non bis in ídem?	102
Tabla 17: Consideras para que el proceso administrativo y eventual sanción disciplinaria tenga éxito debe ajustarse al principio de irretroactividad?	103
Tabla 18: ¿ De acuerdo a su opinión ¿La secretaría técnica apoya positivamente al procedimiento disciplinario en la administración pública?	104
Tabla 19: ¿ Teniendo en cuenta que la secretaría técnica, aun cuando no lo ejerce un abogado, ¿Apoya positivamente al procedimiento disciplinario en la administración pública?	105
Tabla 20: ¿ Teniendo en cuenta ¿La secretaría técnica, aun cuando no lo ejerce un abogado, está capacitado y es competente para realizar una investigación en un procedimiento disciplinario en la administración pública	106
Tabla 21: Teniendo en cuenta ¿La secretaría técnica, aun cuando no lo ejerce un abogado, está capacitado y es competente para precalificar un hecho que amerite una investigación en un procedimiento disciplinario en la administración pública?	107
Tabla 22: ¿Teniendo en cuenta que la secretaría técnica, aun cuando no lo ejerce un abogado, considera que está capacitado y es competente para ejercer la función instructiva y precalificar un hecho que amerite una investigación en un procedimiento disciplinario en la administración pública?	108

Tabla 23: <i>¿Teniendo en cuenta ¿La secretaría técnica, aun cuando no lo ejerce un abogado, está capacitado y es competente para ejercer la función instructiva y precalificar un hecho que amerite una investigación y que puede concluir en una sanción disciplinaria en la administración pública?</i>	109
Tabla 24: <i>¿Teniendo en cuenta ¿La secretaría técnica, aun cuando no lo ejerce un abogado, está capacitado y es competente para ejercer la función instructiva y precalificar un hecho que amerite una investigación y que puede concluir en una sanción disciplinaria en la administración pública?</i>	110
Tabla 25: <i>Prueba de bondad de ajuste</i>	111
Tabla 26: <i>El principio constitucional de la debida motivación y el Procedimiento administrativo disciplinario</i>	112
Tabla 27: <i>El fundamento jurídico y el Procedimiento administrativo disciplinario</i>	113
Tabla 28: <i>El sustento fáctico y el Procedimiento administrativo disciplinario</i>	114
Tabla 29: <i>El principio constitucional de la debida motivación y el Procedimiento administrativo disciplinario</i>	115

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1:	72
Figura 2:	73
Figura 3:	74
Figura 4:	75
Figura 5:	76
Figura 6:	77
Figura 7:	78
Figura 8:	79
Figura 9:	80
Figura 10:	81
Figura 11:	82
Figura 12:	83
Figura 13:	84
Figura 14:	85
Figura 15:	82
Figura 16:	83
Figura 17:	84
Figura 18:	85

RESUMEN

Objetivo: Fundamentar cómo el principio constitucional de la debida motivación se contrapone a la aplicación práctica del procedimiento administrativo disciplinario (PAD) contra los servidores y funcionarios administrativos enmarcados en la Ley N° 30057 en el Hospital Regional de Huacho en el año 2018. **Métodos:** En esta parte y de acuerdo a los conceptos, características y desarrollo de la investigación, se trata de una investigación EXPLICATIVA, debido a que tiene dos variables (bivariada), relacionadas por la dependencia y explican el fenómeno que se genera a partir del supuesto de que los secretarios técnicos, al no tratarse de abogados, incurren en yerros que pueden generar vulneración de los derechos fundamentales y es de corte **TRANSVERSAL**, por cuanto la información (encuestas) para este caso, se ha tomado en un periodo de tiempo (2018), sobre la base de una muestra predefinida y estadística no probabilística. Adicionalmente, cabe indicar que, desde la perspectiva de la Epistemología, la investigación en autos es **APLICADA**, ya que se ha identificado el problema y el fenómeno que lo causa, por lo que se planeó alternativas que proponen soluciones a nivel de las variables. La población sujeta a estudio está constituida por unos 80 individuos entre los que encontramos funcionarios, servidores públicos, jueces, fiscales, abogados especialistas en materia constitucional-administrativo. **Resultados:** Según la tabla 17, presenta la correlación de $r=0,580$, con un $\text{Sig}(\text{bilateral}) < 0,05$ la cual permite aceptar la hipótesis alternativa y refutar la nula. Por lo que se evidencia que existe contraposición entre el principio constitucional de la debida motivación y la aplicación práctica del procedimiento administrativo disciplinario (PAD) contra los servidores y funcionarios administrativos enmarcados en la Ley N° 30057 en el Hospital Regional de Huacho en el año 2018. La correlación denota una intensidad moderada. **Conclusiones:** Existe contraposición entre el principio constitucional de la debida motivación y la aplicación práctica del procedimiento administrativo disciplinario (PAD) contra los servidores y funcionarios administrativos enmarcados en la Ley N° 30057, toda vez que los que realizan la precalificación de las denuncias de transgresiones normativas son los secretarios técnicos, quienes en muchos casos no son abogados en el Hospital Regional de Huacho en el año 2018.

Palabras claves: procedimiento disciplinario, servidor público, funcionario público, principio de motivación, derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, correcta administración de justicia.

ABSTRACT

Objective: To establish how the constitutional principle of due motivation is opposed to the practical application of the disciplinary administrative procedure (PAD) against the servers and administrative officials framed in Law No. 30057 at the Huacho Regional Hospital in 2018. Methods: In this part and according to the concepts, characteristics and development of the research, it is an EXPLANATORY investigation, because it has two variables (bivariate), related by dependence and explain the phenomenon that is generated from the assumption of that technical secretaries, as they are not lawyers, make mistakes that may generate violation of fundamental rights and is CROSS-CUTTING, since the information (surveys) for this case has been taken over a period of time (2018) , based on a predefined sample and non-probabilistic statistics. Additionally, it should be noted that, from the perspective of Epistemology, research on cars is APPLIED, since the problem and the phenomenon that causes it have been identified, for which alternatives that propose solutions at the level of the variables were planned. The population subject to study is made up of about 80 individuals, among whom we find officials, public servants, judges, prosecutors, lawyers specializing in constitutional-administrative matters. Results: According to table 17, it presents the correlation of $r = 0.580$, with a Sig (bilateral) <0.05 which allows accepting the alternative hypothesis and refuting the null one. Therefore, it is evident that there is opposition between the constitutional principle of due motivation and the practical application of the disciplinary administrative procedure (PAD) against the servers and administrative officials framed in Law No. 30057 in the Huacho Regional Hospital in 2018. The correlation denotes a moderate intensity. Conclusions: There is opposition between the constitutional principle of due motivation and the practical application of the administrative disciplinary procedure (PAD) against the servants and administrative officials framed in Law No. 30057, since those who carry out the prequalification of complaints of transgressions normative are the technical secretaries, who in many cases are not lawyers at the Huacho Regional Hospital in 2018.

Key words: disciplinary procedure, public servant, public official, principle of motivation, right to effective judicial protection, correct administration of justice.

INTRODUCCIÓN

Uno de los trabajos que se vincula al quehacer y actuación de los funcionarios y servidores públicos (Administración Pública) sin duda, existen dos aristas, por un lado que la actuación de los servidores, se encuentren dentro de los parámetros legales y correcto funcionamiento y por otro lado, cuando se tuerce la norma, o la interpretación normativa y el funcionario o servidor debe ser sometido a un procedimiento disciplinario y que éste además debe cumplir con los requisitos, las formalidades y el cumplimiento de los principios constitucionales y administrativos, advertimos en algunos casos que no existe correlato en ambos horizontes, en razón a ello, se tituló la tesis: *ANTINOMIA NORMATIVA ENTRE EL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE LA DEBIDA MOTIVACIÓN Y EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO, SEGÚN LEY N° 30057, HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO - AÑO 2018*, a mérito de ello, la investigación se vincula con el derecho administrativo y constitucional, entendiendo que el constitucionalismo contemporáneo visiona y protege los derechos fundamentales, la interpretación de las normas constitucionales siempre son pro homine, la defensa de la persona humana, la dignidad y por ende el servidor público cuando es sometido a un proceso disciplinario goza de una protección constitucional y supranacional, derecho a la justicia correcta, en esa misma línea deben actuar los operadores del derecho, los funcionarios sancionadores no se concibe en estos tiempos a ningún funcionario que somete a un proceso que actúen transgrediendo normas positivas y vigentes.

En el primer capítulo de este trabajo (PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA) se describe los factores y causas del problema, advirtiendo que en muchos casos, la causa

y el factor determinante para el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, en adelante PAD, lo realiza un secretario técnico, cuando su misión debería ser solo de recepción de los documentos y quien debe precalificar o evaluar si amerita a un servidor someterlo a un proceso disciplinario, debe ser quien tenga la formación y capacidad, en este caso, un abogado, toda vez que este servidor (secretario técnico) es quien precalifica la denuncia por el actuar contrario a ley, a efectos de que no se trastoque el cuadro que le es permitido para la disciplina, es importante que se tenga como alcances los principios de tipicidad, legalidad, non bis in ídem, debido procedimiento, etc., y efectuando una interpretación tónica de la norma administrativa o penal a fin de que la apertura de procedimiento administrativo disciplinario en correlato con la norma fundamental, no vulnere derechos como y de alguna manera podría prevaricarse esto a partir de la emisión de un acto administrativo que imponga una sanción –entendida como disposición– la misma que puede ser totalmente contraria al texto de una norma expresa de la ley administrativa; o en su caso que dicha disposición se sustente en medios de prueba que fácticamente son inexistentes, podría también tratarse de hechos falsos, o anclarlas en leyes supuestas en su existencia o lo que es peor, derogadas, todo ello nos evitaríamos si es que en la Secretaría Técnica opera un letrado.

En el Segundo ítem o capítulo (marco teórico) en el que se aprecia en primer orden los antecedentes de investigaciones que se vinculan con el procedimiento administrativo disciplinario (nacionales e internacionales) como segundo tópico, las bases teóricas, en ella se tiene diversas posturas de diferentes tratadistas que manifiestan su adhesión a que es inviable que un secretario técnico sea un lego y otros su crítica a la a dicha postura, los autores fundan sus visiones, ideas e interpretaciones en la literatura jurídica, la base legal, en la que se hace un estudio de la legislación constitucional y

administrativa por inferencia a estos dos tópicos precitados a ello se debe sumar las bases filosóficas, términos básicos y el planteamiento de nuestras 4 hipótesis de trabajo.

En el Tercer acápite, de esta estructura se tiene la metodología empleada, el diseño metodológico es no experimental, porque se realiza sin manipular las dos deliberadamente variables de trabajo; a su vez es de corte transversal porque los datos se recolectaron en un único momento, año 2018, en el Hospital Regional de Huacho, tipo aplicada y nivel de estudio explicativo y bivariada. La población sujeta a estudio está constituida por unos 80 individuos entre los que encontramos jueces, fiscales, servidores civiles, funcionarios, abogados especialistas en materia constitucional y administrativa.

Respecto al Cuarto Capítulo y conforme a la estructura que aparece en el reglamento actual se puede advertir que los resultados obtenidos en virtud a las encuestas realizadas luego de aplicar a un grupo de solo 80 personas y haber absuelto 22 preguntas, todas relacionadas al quehacer administrativo disciplinario.

Como quinto apartado –siguiendo la estructura del informe de la tesis de nuestra casa de estudios- aparece la discusión, la prueba de normatividad para luego contrastar las 4 hipótesis de investigación todas relacionadas a este trabajo en materia constitucional y administrativo.

En el sexto acápite, podrá apreciarse, tanto las conclusiones y las recomendaciones que igual se relacionan los primeros con los problemas objetivos y las hipótesis, mientras que las segundas, se desprende del trabajo y las falencias que se encontraron y que deben ser corregidas o mejoradas.

Respecto a las referencias, se ha señalado las fuentes bibliográficas que han servido para reforzar la investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Uno de los aspectos en el que tanto los tratadistas, como la jurisprudencia reitera es que las resoluciones tanto del Poder Judicial, Ministerio Público, y de las instituciones administrativas es que se privilegie el cumplimiento de los principios de las materias en particular y constitucionales como el debido proceso, el non bis in ídem y las tendencias actuales del máximo ente de interpretación de la constitucionalidad, Tribunal Constitucional es que los órganos administrativos en sus actos administrativos deben estar debidamente motivados, esto en razón que es un derecho y a la vez un principio constitucional la debida motivación, de allí que existe controversia cuando se expide resoluciones y especialmente actos administrativos que imponen sanción, que adolecen de este principio básico y siendo su destino inmesicordemente la nulidad ya sea en una instancia administrativa superior como el Tribunal del Servicio Civil o en el Órgano Jurisdiccional..

Uno de los aspectos neurálgicos precisamente son los procedimientos administrativos disciplinarios, en los que se encuentra en muchos casos una escasa o floja justificación para sancionar a los servidores civiles, directivos y funcionarios públicos y esto en razón

a que, muchas de estas sanciones son aplicadas por personal que no está calificado y/o capacitado como es el caso de los órganos instructores y sancionadores, y en muchos casos órganos consultores y/o asesores de los órganos precitados no lo ocupa alguien con el conocimiento jurídico, precisamente en este extremo nos referimos a la secretaría técnica que funciona como órgano de apoyo del órgano instructor y también del sancionador a mérito de lo dispuesto por el Reglamento de la Ley N° 30057, SERVIR, aprobado mediante Decreto Supremo 040-2014-PCM y la Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE.

De lo que se aprecia en esta entidad administrativa y en otras el resultado de que no haya una adecuada precalificación, procedimiento instructor y sanción, el acto administrativo de sanción disciplinaria es rebatida por el Tribunal del Servicio Civil, declarando la nulidad de los actos administrativos que hayan dispuesto la imposición de sanción de suspensión o destitución de ser el caso, ordenándose muchas veces a la entidad pública que retrotraiga el procedimiento a la etapa en que se identificó el vicio u error, como es de verse, estos actos administrativos (imposición de sanción) muy bien podrían haber surtido efectos sancionadores, en caso que se hubiera motivado adecuadamente el acto jurídico sancionador, aun si el servidor civil sancionado hubiera acudido a las instancias jurisdiccionales, pero dada la precariedad de las resoluciones del PAD, se solivianta la impunidad de las transgresiones administrativas; entonces por inferencia natural, aquí encontramos un problema que amerita un estudio, en razón a ello, nos ocupamos de la tesis: ANTINOMIA NORMATIVA ENTRE EL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE LA DEBIDA MOTIVACIÓN Y EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO, SEGÚN LEY N°30057, HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO –AÑO 2018.

Mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101 del año 2015 de la Ley SERVIR, se aprobó la Directiva N° 02-2015-SERVIR, dentro del cual se definió a la Secretaria Técnica como un agente de apoyo en todo el desenvolvimiento del procedimiento administrativo disciplinario, el cual es designado por la máxima autoridad de la institución, el secretario técnico puede ser un trabajador público que no forme parte de la oficina de Recursos Humanos, pero por sus funciones tendría que reportar sus actividades a esta, la oficina de Secretaria Técnica puede contar con servidores de apoyo; sus funciones radican en precalificar y documentar en todas las etapas del procedimiento, asistiendo a las autoridades instructoras y sancionadoras en todo momento; es decir cumple funciones de asesoría legal durante el PAD.

Apreciándose lo precitado, se advierte que hay un problema latente y que de continuar como tal, se bifurca en dos consecuencias negativas, la primera es que dado que tanto la Ley, el Reglamento y la Directiva establece que en la administración pública, la Secretaria Técnica este imbuida de facultades para precalificar apoyar en la investigación, documentar la actividad probatoria e incluso expedir un informe de precalificación, con la indicación de una sanción o su archivo, es decir una persona lego en materia jurídica perfile indirectamente la presunta infracción de un servidor público que podría acarrear una responsabilidad económica y administrativa a la entidad; la segunda, que por su desconocimiento quien asume la secretaría técnica, podría recomendar el archivo de la denuncia o el acto arbitrario cometido por el servidor civil o funcionario público, igualmente generando un perjuicio económico para la entidad pública si se tratara de un acto administrativo que contravenga las normas administrativas y/o de función pública.

Siguiendo el hilo de la sustentación, consideramos que ya bastantes situaciones problemáticas se generaba cuando la persecución y eventual sanción o solicitud de la

misma se encontraba en manos de gente especializada, entonces podrá imaginarse cuanto más se genera cuando el procedimiento administrativo disciplinario ahora se encuentra en manos de servidores incompetentes, la inferencia lógica es que se aplica de manera ineficiente - muy a pesar de lo que la norma sostiene, esto es que se aplica una directriz disciplinaria garantista y eficaz- lo cual queda en evidencia por cuanto, muchas de las resoluciones disciplinarias que se expiden son nulificadas, en algunos casos por la instancia superior, en otros por el órgano jurisdiccional.

La denuncia de cualquier acto de indisciplina se efectúa ante la Secretaria Técnica, ya sea de forma oral o escrita, para que en atribución a sus funciones otorgadas por ley pueda iniciar las labores de investigación, documentar la actividad probatoria y emitir el Informe de Precalificación, con la recomendación de la posible sanción a aplicarse según la gravedad de los hechos, o la fundamentación del archivo, en caso sea necesario, según la ley, solo se recomienda que de preferencia éste cargo sea ocupado por un letrado, más no lo exige, como tampoco exige que tengan formación jurídica especializada en dicha materia, sin embargo la selección del Secretario Técnico es muy importante, puesto que es quién va apoyar a las autoridades instructoras y sancionadoras en cada una de las etapas del procedimiento disciplinario desde el inicio hasta la culminación.

Otro extremo que se debe tenerse en cuenta, y que la norma no ha tenido presente, es la capacitación para los que hagan las veces de órganos instructores y sancionadores, puesto que ellos son los que finalmente tienen la capacidad de decisión de la sanción a imponerse, y en muchos casos se apartan de la opinión del Secretario Técnico parcializándose con la parte denunciada, esta realidad permite afirmar que el régimen disciplinario de la Ley SERVIR se está aplicando de manera deficiente; debido a que en el ejercicio del procedimiento disciplinario suscitan deficiencias, entre ellas: el error de la norma al indicar que la Secretaría Técnica, puede ser de preferencia un abogado, no

estableciéndolo como requisito indispensable, dejando con ello abierta la posibilidad de designarse, dicho cargo, a cualquier profesional que será el encargado de recibir la denuncia, iniciar la investigación, elaborar la estructura formal del procedimiento disciplinario.

En ese escenario, se encuentra en tela de juicio la forma arbitraria de desenvolver las facultades que le han sido asignados a la Secretaría Técnica, la propuesta de solución que se ofrece es que es necesario efectuar una modificación a la norma a fin de que el perfil del Secretario Técnico y de sus servidores de apoyo, estipulando como requisito indispensable que sean profesionales del derecho, expertos en la materia, ya que este “órgano de apoyo” funciona dentro del procedimiento administrativo disciplinario como un órgano de asesoría jurídica, y sirve de base a las autoridades disciplinarias que dictaran las sanciones de primera instancia, pues al no ser abogados o no contar con estudios o capacitación jurídica se pone en riesgo la libertad de trabajo del servidor o se privilegia la impunidad.

Planteando probables controles de pronóstico, cabe establecer algunos criterios, así, siendo que en el procedimiento administrativo disciplinario de manera mediata, la secretaría técnica además de recibir la denuncia funciona como un órgano de apoyo, una especie de asesoría jurídica del órgano instructor, por lo que su accionar es vital por lo que siendo que la secretaría técnica tiene una notable participación, este cargo debe ser ocupado por alguien que tenga un perfil adecuado, es decir debe ser un profesional del derecho, pues de no ser de este modo conforme ya los señalamos, podría producirse una sanción indebida por una serie de deficiencias, entre otras: una motivación indebida, un archivo injustificado, etc., sin duda ello permitiría al servidor civil sancionado accionar en la vía jurisdiccional, siendo amparada su demanda y pese a que dicho servidor podría haber quebrantado las normas administrativas y/o penales y por las serias deficiencias

en el procedimiento de instrucción y a mérito del cual se aplicará el acto administrativo de sanción, quedaría exento de toda responsabilidad lo que a vista de todos se generaría un halo de impunidad administrativa y es precisamente lo que no se quiere en la administración pública, máxime si se sabe que en estas entidades existe corrupción a por doquier.

En ese sentido desde la óptica del presente trabajo, los servidores que hayan infringido normas administrativas, deben ser sometidos a un procedimiento administrativo disciplinario, supeditado a las garantías mínimas que todo proceso o procedimiento administrativo exige, más aún si se trata de un procedimiento disciplinario, los funcionarios, directivos o servidores civiles sometidos a un procedimiento disciplinario, deben tener las prerrogativas del derecho a la defensa, los actuados administrativos deben ser transparentes, sustentados y justificados como corresponde en cuanto a las resoluciones expedidas en sede administrativa, estos deben estar debidamente motivadas, señalando la causa, las acciones desplegadas por el funcionario o servidor que ameritan una sanción y para ello, evidentemente las personas competentes e idóneas que articulan en todo el procedimiento desde la toma de la denuncia, la etapa de instrucción, la merituación de las pruebas, necesariamente deben ser profesionales del derecho, por cuanto en su mayoría, usualmente los funcionarios, que se ocupan de la etapa de instrucción y sanción no son abogados, de allí que cada uno de ellos cuenta con una asesoría legal, en el caso del instructor o investigador es el secretario técnico que de acuerdo al artículo 94° del Reglamento de la Ley Servir, puede ser o no un abogado, solo se sugiere que debe ser éste último, asimismo, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, ni siquiera sugiere que el secretario técnico sea un abogado.

1.2 Formulación del problema

De lo expuesto considero pertinente el planteamiento de las siguientes preguntas que se pretenderán resolver en esta investigación:

1.2.1 Problema general

¿Cómo el principio constitucional de la debida motivación se contrapone a la aplicación práctica del procedimiento administrativo disciplinario (PAD) contra los servidores y funcionarios administrativos enmarcados en la Ley N° 30057 en el Hospital Regional de Huacho en el año 2018?

1.2.2 Problemas específicos

¿De qué forma el secretario técnico como órgano de apoyo del aparato instructor y sancionador garantiza que el procedimiento administrativo disciplinario se desarrolle adecuadamente en el Hospital Regional de Huacho en el año 2018?

¿Cuáles deben ser las características del secretario técnico en su condición de asesor jurídico del órgano instructor y sancionador en el procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital Regional de Huacho en el año 2018?

¿En qué medida quien ocupa el cargo de secretario técnico y que se encuentra facultado como un agente de apoyo en todo procedimiento administrativo disciplinario, está capacitado para investigar y emitir un informe sobre el PAD en el Hospital Regional de Huacho en el año 2018?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Fundamentar cómo el principio constitucional de la debida motivación se contrapone a la aplicación práctica del procedimiento administrativo disciplinario (PAD) contra los servidores y funcionarios administrativos enmarcados en la Ley N° 30057 en el Hospital Regional de Huacho en el año 2018.

1.3.2 Objetivos específicos

Analizar de qué forma el secretario técnico como órgano de apoyo del aparato instructor y sancionador garantiza que el procedimiento administrativo disciplinario se desarrolle adecuadamente en el Hospital Regional de Huacho en el año 2018.

Analizar cuáles deben ser las características del secretario técnico en su condición de asesor jurídico del órgano instructor y sancionador en el procedimiento administrativo sancionador en el Hospital Regional de Huacho en el año 2018.

Determinar en qué medida quien ocupa el cargo de secretario técnico y que se encuentra facultado como un agente de apoyo en todo el procedimiento administrativo disciplinario, está capacitado para investigar y emitir un informe sobre el PAD en el Hospital Regional de Huacho en el año 2018.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación teórica. La presente investigación se justifica en la medida que es un tema actual y de trascendencia nacional, y sobre los servidores públicos que se desempeñan en las entidades públicas.

1.4.2. Justificación práctica. Recientemente, se ha tenido pronunciamientos gubernamentales, legislativos y del mismo Tribunal Constitucional sobre los procedimientos administrativos disciplinarios, de tal forma que la presente investigación permitirá conocer si actualmente en las entidades administrativas como el Hospital Regional de Huacho se aplican pertinentemente la motivación como principio constitucional rector en las resoluciones, especialmente sancionadoras.

1.4.3. Justificación metodológica. Respecto a este extremo, la presente investigación aplicará métodos de investigación jurídica para los trabajos de investigación social aplicada, que permitirán llegar a conclusiones certeras y confiables sobre los indicadores del proceso administrativo disciplinario y la motivación de las resoluciones; que se vinculan tanto el derecho constitucional con el administrativo, asimismo, la metodología a utilizarse será válida para futuras investigaciones que tengan que ver con temas de derecho constitucional y administrativo, constituyendo un aporte a las mismas.

1.5 Delimitaciones del estudio

1.5.1. Delimitación espacial

Su alcance es local, por cuanto esta investigación se ha realizado en el Distrito judicial de Huaura, específicamente en el Hospital Regional de Huacho.

1.5.2. Delimitación temporal

La información se recogió en el año 2018.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Beltrán (2014), en tesis del programa de maestría en Derecho Administrativo, titulado “Análisis dogmático y normativo de la potestad sancionadora y el principio de proporcionalidad en la Función Judicial”, patrocinado por la Universidad Andina Simón Bolívar – Quito – Ecuador, concluyó: Que conforme al poder, facultad que le asiste al Estado, la Potestad Sancionadora se erige como un referente necesario para el adecuado cumplimiento de sus fines y funciones; lo que sujeta al servidor con la amenaza de la sanción, cuando se aparten del mandato imperativo encarnado en el deber funcional, que les asiste obedecer y respetar. Que en la relación especial de sujeción está el origen de la responsabilidad exclusiva y excluyente del servidor judicial; determina a quiénes se aplica el Código Orgánico de la Función Judicial, colocando al servidor en una especial posición jurídica frente al Estado; facultando a éste para imponerles deberes y obligaciones objetiva y racionalmente construidos, teniendo como referente la amenaza de una sanción, que surge cuando se les encuentre disciplinariamente responsables sobre la base del debido proceso y el respeto de sus derechos fundamentales. El Régimen Disciplinario en general sirve como un medio racionalizado de obtener de los servidores públicos y en el caso particular de los servidores judiciales comportamientos ajustados a una ética de lo público, en orden a realizar el normal ejercicio de la función pública y por ende la

consecución de los fines estatales, que se traduce en bienestar y progreso comunitario. Existen muchas dificultades para aplicar de un modo apropiado al principio de proporcionalidad, debido a la subjetividad y al grado de dificultad que representa para las personas que son encargadas de tomar este tipo de decisiones. Por esta razón, ha sido un campo pedregoso la aplicación de medidas sancionatorias que ayuden a contribuir al buen funcionamiento de la función judicial. La falta de reformas a las disposiciones reglamentarias que permitan la incorporación de ciertos pasos dentro del procedimiento administrativo disciplinario aplicado a los funcionarios del Consejo de la Judicatura lo ha transformado en un campo de batalla entre los servidores del sector judicial y la entidad. Pues, por una parte, están los derechos fundamentales y legales de los servidores y por otra el deber que tiene la entidad de aplicar y velar porque las normas del ordenamiento jurídico se cumplan, pues siendo parte del Estado lo mínimo que le corresponde es aplicarlas. Es necesario, poder contemplar algunas posibles soluciones frente a las situaciones negativas que se han desarrollado en la aplicación del principio de proporcionalidad en la destitución de los servidores públicos, dentro de lo que puedo acotar: Debería reformarse de manera urgente las disposiciones legales que de cierta forma no sean claras o que puedan ser ambiguas al momento de realizar un procedimiento administrativo en contra de un funcionario judicial, más aún si se trata de destituir a éste. Estas modificaciones en los cuerpos normativos deberían ser realizadas de acuerdo a las exigencias de los principios constitucionales y del derecho internacional, como también frente a la realidad que se presenta de forma cambiante en nuestra sociedad. Debería crearse dentro del Consejo de la Judicatura una unidad de inspección con mayor capacidad de control y mayores potestades para vigilar

que el procedimiento sea llevado conforme a la norma constitucional, para que frente a los casos de indisciplina de los funcionarios no exista inseguridad y criterios subjetivos en la aplicación de medidas sancionatorias tan graves como la destitución.

Galarza (2017), en tesis del programa de maestría en Derecho Procesal, titulado “Aplicación de los preceptos del debido proceso en los procedimientos disciplinarios que se tramitan en las Fuerzas Armadas”, patrocinado por la Universidad Andina Simón Bolívar – Quito – Ecuador, concluyó: 1. El debido proceso constituye un conjunto de derechos y garantías que tienen las personas, dentro de un proceso jurisdiccional o procedimiento administrativo que les permite en cualquier etapa – iniciación, prosecución, resolución y ejecución–, salvaguardar sus intereses legítimos, preservándose de esta manera el Estado constitucional de derechos y justicia, que rige al Ecuador. 2. Los derechos y garantías del debido proceso deben observarse de manera irrestricta, con la finalidad de salvaguardar los derechos determinados en la Constitución de la República, Tratados Internacionales en materia de Derechos Humanos y aquellos incorporados a través del bloque de constitucionalidad, tomando en consideración que todos ellos gozan de igual jerarquía y son de aplicación inmediata. Sin embargo, en los procedimientos que se tramitan en las Fuerzas Armadas, dada su especificidad, se deben aplicar aquellas garantías que permitan salvaguardar de mejor manera los derechos del personal militar que se encuentre inmerso en un procedimiento disciplinario y que también permitan el ejercicio pleno de la potestad disciplinaria que tienen las autoridades militares. Es decir, básicamente se debe garantizar el cumplimiento de las normas y derechos del presunto infractor, la presunción de inocencia, el derecho de probar y

contradecir, la favorabilidad al momento de aplicación de las normas sancionadoras, el derecho a la defensa en cada etapa o grado del procedimiento, contar con el tiempo y los medios adecuados para la preparación de la defensa, y la motivación de las resoluciones. 3. El Derecho Disciplinario al igual que el Derecho Penal, forman parte del Derecho Sancionador, sin embargo, la infracción que se estudia dentro del Derecho Disciplinario es el quebrantamiento sustancial de los deberes funcionales por parte del funcionario público; mientras que, en el Derecho Penal, se analiza el quebrantamiento de una norma que atenta contra un bien jurídico protegido. El Derecho Disciplinario busca garantizar la obediencia, la disciplina y el comportamiento ético y la eficiencia de los servidores públicos. 4. A través de la relación especial de sujeción, la persona que presta sus servicios en la Administración Pública bajo cualquier modalidad, se obliga además del cumplimiento de sus funciones, a orientar su actuación a los principios que forman parte del ejercicio del poder público, so pena que éste le imponga sanciones. La Fuerza Pública, sobrelleva una relación especial de sujeción con el Estado, más intensa que los demás funcionarios públicos, lo que evidentemente puede involucrar una mayor restricción de sus derechos o libertades, pero que de modo alguno implica su supresión. Los miembros de las Fuerzas Armadas tienen una relación especial de sujeción intensa para con el Estado, por cuanto los intereses que protegen tienen que ver con la supervivencia misma del Estado, la defensa de la soberanía e integridad territorial. 5. La Fuerzas Armadas ecuatorianas, con sustento a lo previsto en los artículos 160 y 188 de la Carta Fundamental, y por remisión reglamentaria que realiza la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas, para normar su régimen disciplinario cuenta con el Reglamento Sustitutivo de Disciplina Militar, –emitido mediante Acuerdo

Ministerial-, el mismo que regula la potestad disciplinaria, las faltas, el procedimiento, impugnación y registro de las sanciones. El RSRDM, prevé sanciones para el cometimiento de faltas leves, graves y atentatorias, a las cuales les corresponde un procedimiento distinto. Sin embargo, el Reglamento Sustitutivo al Reglamento de Disciplina Militar contraría lo dispuesto en el numeral tercero del artículo 76 la Constitución de la República del Ecuador, que impone que las infracciones disciplinarias y sus correspondientes sanciones se encuentren previstas con antelación a la acción u omisión, en una ley, constituyéndose de esta manera en la principal vulneración de garantías constitucionales del debido proceso; que con la existencia de faltas disciplinarias que contienen conceptos jurídicos indeterminados o tipos en blanco, que permiten a la autoridad militar de una manera subjetiva imponer sanciones arbitrarias, constituyen una vulneración al principio de legalidad. 6. En los procedimientos disciplinarios que se instauran al interior de las Fuerzas Armadas, a partir de los casos expuestos en este trabajo, se puede evidenciar que existe una equivocada interpretación y aplicación de los preceptos determinados en la normativa disciplinaria interna; así como, de aquellas garantías previstas en la Constitución de la República del Ecuador, que son aplicables para este tipo de procedimientos, como el deber de garantizar el cumplimiento de las normas y derechos del militar involucrado en un procedimiento disciplinario, la presunción de inocencia, el derecho de probar y contradecir las pruebas presentadas por la autoridad sancionadora, la favorabilidad al momento de aplicación de las normas sancionadoras, el derecho a la defensa en cada etapa o grado del procedimiento, contar con el tiempo y los medios adecuados para la

preparación de la defensa; y, la obligación de motivar las resoluciones que se adopten.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Tesis

Terrones (2017), en su tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para optar el Título Profesional de abogado, titulado “Observancia del principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario con la Ley SERVIR, en la Municipalidad Provincial de Cajamarca”, patrocinado por la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo – Cajamarca - Perú , concluyó: 1. La Ley N° 30057, también denominada como Ley Servir, es un conjunto de normas que buscan promover la capacitación de los servidores públicos en sus funciones, así como exigirle al Estado que la contratación de estos trabajadores se realice a través de un concurso público de méritos. Y en ese sentido, se ha instaurado un nuevo proceso administrativo sancionador, en donde se deben aplicar los fundamentos del principio de proporcionalidad, para así determinar de forma idónea la sanción correspondiente a cada falta. 2. En la Municipalidad Provincial de Cajamarca, se tiene que la sanción más comúnmente aplicada es la suspensión, seguida por la amonestación escrita, sin ningún caso de destitución. En los casos de amonestación escrita y suspensión, se tiene que no se han mencionado los fundamentos del principio de proporcionalidad, lo que evidencia falencias al momento de aplicar una sanción, pues no se evalúa si es proporcional a la falta cometida por el servidor civil. 3. El principio de proporcionalidad no se viene fundamentando adecuadamente en las resoluciones que imponen una sanción en virtud de la Ley Servir, pues se evidencia que sólo se hace mención a la

interpretación realizada por el Tribunal Constitucional. Con los que se determina que las sanciones impuestas a los servidores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca no sean realmente proporcionales a la falta cometida. 4. No existe una adecuada fundamentación del principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley Servir, en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, entonces la observancia de este es baja; pues si bien, en el 71% de las resoluciones se hace alusión al principio de proporcionalidad de forma general, en el 0% de las resoluciones se fundamenta la idoneidad, necesidad y proporcionalidad propiamente dicho, los cuales son necesarios para una interpretación adecuada del principio. 5. La baja observancia del principio de proporcionalidad en las sanciones impuestas en el marco de la Ley N° 30057, en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, vulnera el debido procedimiento, en cuanto al derecho a la defensa del servidor y al deber de la Entidad a emitir resoluciones debidamente fundamentadas, más aún cuando de privar un derecho se trata.

Crespo (2018), en su tesis para optar el título de abogado, titulado “Análisis de la aplicación del régimen disciplinario de la ley SERVIR en el Ministerio de Salud, año 2017”, patrocinado por la Universidad César Vallejo – Lima – Perú, concluyó: Primera.- Se concluye que se ha analizado la aplicación del régimen disciplinario de la Ley SERVIR en los trabajadores del Ministerio de Salud, año 2017 en base a los entrevistados y análisis documental, que señalan que el régimen disciplinario se aplica de manera deficiente, pese a que el primer acápite del artículo 92 de la Ley SERVIR y el artículo 94 de su Reglamento General señalan que “el secretario técnico puede ser un servidor de la entidad que se desempeña en función a sus facultades”, porque la norma se contradice al

manifestar erróneamente que el secretario técnico puede ser de preferencia un abogado; situación que pone en riesgo el manejo arbitrario en sus funciones, conforme se ha dispuesto en el punto de la discusión. Dicho resultado es igual al supuesto jurídico general que señala que el régimen disciplinario de la Ley SERVIR en el año 2017 se aplica de manera deficiente a los trabajadores del Ministerio de Salud. Segunda.- Se concluye que se ha establecido la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario en los trabajadores del Hospital Dos de Mayo del Ministerio de Salud, año 2017, basado en las evidencias recolectadas de los entrevistados y análisis documental que indican que el procedimiento disciplinario se ejerce de manera deficiente, pese a que el inciso j), numeral 8.2 de la directiva 02 del año 2015 de la Ley SERVIR señale como función de la secretaria técnica la facultad de declarar no ha lugar a trámite una denuncia, porque el Secretario Técnico no detenta poder de decisión en el procedimiento disciplinario, situación que pone en riesgo la validez del acto administrativo disciplinario. Dicho resultado es igual al supuesto jurídico específico N° 1, que señala que el procedimiento administrativo disciplinario en el año 2017 se aplica de manera deficiente a los trabajadores del Hospital Dos de Mayo del Ministerio de Salud. Tercera.- Se concluye que se ha determinado la aplicación de los principios de la potestad sancionadora en los trabajadores del Hospital Dos de Mayo del Ministerio de Salud, año 2017, en base a la realización del trabajo de campo, que señalan que los principios de la potestad sancionadora se está ejerciendo de manera ineficiente, pese a que el segundo acápite del artículo 94 de la Ley SERVIR precise que “la autoridad administrativa resuelve en un periodo de treinta días hábiles y solo si la complejidad del procedimiento amerita un plazo adicional, la autoridad

administrativa deberá motivarlo en tanto se respete que entre la apertura de procedimiento y emisión de resolución no puede transcurrir más de un año”, porque en la práctica jurídica los órganos del procedimiento se sujetan al límite del periodo de un año y no respetan el plazo ordinario de treinta días, situación que se contrapone a la finalidad de la reforma de la Ley del Servicio Civil, conforme se ha dispuesto en el punto de la discusión. Dicho resultado es igual al supuesto jurídico específico N° 2, que señala que los principios de la potestad sancionadora en el año 2017 se aplican de manera ineficiente a los trabajadores del Hospital Dos de Mayo del Ministerio de Salud.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 La motivación

2.2.1.1 Debida Motivación

A) Definición

Un tema importante en la presente investigación por lo que amerita analizarlo, es así que Coviello (2016), refiere que:

Citando a Marienhoff, la motivación tiende a poner de manifiesto la juridicidad del acto emitido, alejando todo atisbo de arbitrariedad.

Citando a Cassagne, firme en su postura de la necesidad de motivar todos los actos, salvo excepciones, lo sustentaba en la observancia del principio de legalidad en la actuación de los órganos estatales. (p. 131)

De lo que se puede señalar que la administración no puede emitir ningún pronunciamiento sin señalar las razones o circunstancias que lo llevan a tal conclusión.

B) Como Principio Constitucional

Como parte del derecho del debido procedimiento, forma parte del rango constitucional, Cárdenas (2011), refiere que:

Una de las mayores aspiraciones del estado de derecho y del constitucional de derechos, es determinar y guiar el ejercicio del poder público, a través de los órganos establecidos en el ordenamiento jurídico, para así garantizar la vigencia de los derechos ciudadanos. En este sentido, la motivación de las resoluciones, constituye un principio que aporta para este fin, en el campo de la administración de justicia.

Debe señalarse que los derechos constitucionales de seguridad jurídica y defensa en juicio imponen al juzgador la obligación de motivar y fundamentar sus providencias. Y es que, la obligación de fundamentación no es un mero formalismo procesal, al contrario, su observancia permite a los justiciables conocer las razones en las que se funda la autoridad para aplicar la norma de que se trata, asegurando de esta manera, una decisión prevista en la ley y posibilitando una adecuada defensa, en garantía de los principios constitucionales del debido proceso y la tutela judicial efectiva. (p. 34 – 36)

Se deja claro que, la debida motivación es un derecho constitucional que va de la mano del debido proceso, en el caso, el debido procedimiento que garantiza el cumplimiento de las normas.

C) **Clasificación**

Dentro de la doctrina nacional no existe una identificada clasificación de la motivación, la Universidad Americana Latina(s.f.), efectúa un estudio y las clasifica de la siguiente manera:

1) **Motivación de Derecho**

Justificación de las razones que llevan al juez a considerar que el caso concreto encuadra en la norma jurídica. Y estas pueden ser:

a) **Motivación suficiente:**

Considerada como válida, esto es, al conjunto de elementos presentes en la explicación o justificación de una decisión judicial. La suficiencia tiene que ver con un criterio cuantitativo, a diferencia de la motivación completa que obedece a criterios cualitativos. Y así será suficiente la motivación cuando:

- i) Haya manifestación de la voluntad y de la regla o disposición en que se apoye;
- ii) Se presente una regla (disposición) como la formulación de un enunciado que parte de la información determinada y alcanza unas consecuencias concretas;
- iii) No haya contradicción de una regla con enunciados válidos.

Manifestando que será suficiente cuando los argumentos expresan las razones que producen certeza verdadera, sin discusión alguna.

b) Motivación completa:

Racionalmente correcta, esto es, conjunto de elementos que necesariamente deben aparecer en la explicación o justificación de una decisión judicial y que hacen que ésta pueda ser considerada como racionalmente correcta. La motivación completa implica:

- 1) Además de los requisitos de la motivación suficiente, la manifestación del enunciado normativo sea el origen de la disposición o regla.
- 2) Manifestación de los criterios interpretativos.
- 3) Manifestación de los criterios de justificación de la regla, cuando no tiene su origen en un enunciado normativo válido.
- 4) No contradicción de la regla con enunciados válidos.

Comprobando que la motivación completa no requiere absolutamente ningún criterio más, ni legal ni enunciativo.

c) Motivación correcta:

Conjunto de elementos que deben estar presentes en la explicación o justificación de una decisión judicial para ser considerada como correcta se requiere:

- 1) Validación de la regla desde el respeto al precedente;
- 2) Validación o falsación de los criterios interpretativos y de justificación;
- 3) Validación de la regla desde el mayor número de criterios interpretativos y de justificación;

- 4) Validación de la regla desde el enunciado normativo que es tomado como referencia, en caso de no poder ser interpretado literalmente, considerando que respeta el significado del precepto mayoritariamente aceptado.

Motivación que se redacta teniendo en cuenta la validez de cada regla, de cada criterio, señalando la justificación de cada fundamento, aparejando los hechos con las reglas o normas.

d) **Motivación aceptable:**

Esto está condicionada por el grado de aceptabilidad respecto a los destinatarios a quien va dirigida la argumentación, y para lograrlo se puede utilizar como criterio de corrección los siguientes:

- i) Criterio de no refutación, significa que una motivación será más correcta y por lo tanto aceptable cuando los enunciados normativos, los criterios de interpretación, justificación y las reglas que utilicen no sean refutables.
- ii) Criterio de respeto al presente, el cual exige mantener decisiones anteriores o en su defecto justificar la variación, pues los casos nuevos deben resolverse de acuerdo a casos semejantes anteriores quien se aparte de ese antecedente debe dar razones para ello.
- iii) Criterio de saturación, en una argumentación se exige que se pongan de manifiesto todas las premisas utilizadas en un argumento.

Se configura como aquel que no solo respeta las normas y valora cada presupuesto o criterio, sino que toma en cuenta que el mismo no sea rechazado, para lo cual revisa los casos resueltos anteriormente.

2) **Motivación de Hecho**

Elabora una justificación específica de la opción consistente en tener algunos de estos por probados, sobre la base de los elementos de prueba obtenidos contradictoriamente en el juicio. Agrega que el proceso de motivación de una decisión se descompone en los siguientes pasos:

- i) Formulada una hipótesis,
- ii) Se deducen de ella las consecuencias, que de ser cierta, se derivaría de la misma,
- iii) Se comprueba si el resultado de la actividad probatoria permite tener por existentes en la realidad los signos de esta hipótesis.

(p. 5 – 9)

Se expresa que teniendo en cuenta la actividad probatoria se ha de fundamentar en relación a los hechos, tratando de configurar éstos con lo jurídico y establecer o ponderar las decisiones de la administración, siempre protegiendo que no se vean vulnerados los derechos de las partes.

D) **Errores de motivación en la doctrina**

Los vicios y errores que se presentan en la motivación pueden ser de diferentes clasificaciones, sostiene Santy (2017), que en la doctrina existe la siguiente clasificación:

1) **Motivación Ausente**

Se presenta cuando la autoridad incurre en omisión de la motivación, o bien cuando hay una motivación aparente, ya porque el juez remite a otra sentencia o porque se da la motivación implícita en la que no examinó los argumentos de las partes o pretende eliminar argumentos inútiles.

2) **Motivación Insuficiente**

Se presenta este vicio por parte de los jueces al motivar una sentencia cuando se dan los siguientes supuestos:

- a) No expresa las premisas de sus argumentaciones;
- b) No justifica las premisas que no son aceptadas por las partes;
- c) No indica los criterios de inferencia que ha manejado;
- d) No explicita los criterios de valoración aceptados;
- e) Cuando al elegir una alternativa en lugar de otra no explica por qué ésta es preferible a aquélla.

3) **Motivación Incongruente**

Cuando existe incongruencia discursiva entre los argumentos y la decisión. Clases de incongruencia:

- a) **Incongruencia subjetiva**

Cuando el juzgador no emite pronunciamiento sobre una persona integrante de una parte o cuando ésta se refiere a alguien ajeno al proceso.

b) **Incongruencia respecto al material fáctico**

Cuando se fundamenta en hechos distintos de los que han sido alegados o aceptados por el actor o el demandado.

4) **Motivación Defectuosa**

Esta motivación se clasifica en:

a) **Motivación aparente**

Las resoluciones afectadas por este vicio se caracterizan porque disfrazan o esconden la realidad a través de cosas que no ocurrieron, pruebas que no se aportaron o fórmulas vacías de contenido que no se convienen con el proceso y que nada significa por su ambigüedad o vaguedad.

b) **Motivación defectuosa en sentido estricto**

Se presenta cuando el juez viola los principios lógicos o las reglas de experiencia.

5) **Motivación Omitida**

a) **Omisión formal**

Se produce cuando consta sólo de una parte dispositiva o fallo, sin que en ella haya rastro de prosa supuestamente motivado.

b) **Omisión sustancial**

Es cuando no existen enunciados que cumplan directa o indirectamente una función justificadora de lo que se haya decidido; presenta las siguientes especies:

i) Motivación parcial

Se presenta cuando no se satisface el requisito de la completitud, es decir, cuando no se justifican algunas decisiones sectoriales que preparan y condicionan la resolución final.

ii) Motivación implícita

Consiste en suponer que, cuando no se enuncian las razones que fundan una decisión, pues se infieren de alguna otra decisión tomada por el juez.

iii) Motivación por relationem

Se da cuando el juez al tornar una decisión respecto de algún punto controvertido, no elabora una justificación autónoma, sino remite a las razones contenidas en otra sentencia.

6) **Motivación Contradictoria**

Este vicio que cometen los jueces y magistrados en los considerandos cuando expresan los razonamientos que deberían de justificar el fallo aparece en los siguientes ejemplos:

- a) Cuando hay contradicción entre el fallo y la motivación.
- b) También cuando el juez plasma en la sentencia argumentos que chocan entre si.
- c) Cuando hay argumentaciones ilógicas e incompatibles.

7) **Motivación Incorrecta**

Se distingue entre falta de motivación y la incorrecta motivación, pues señala que la falta de fundamentación y motivación significa la carencia o ausencia de tales requisitos, mientras que la indebida o incorrecta motivación entraña la presencia de ambos requisitos constitucionales, pero con un desajuste entre la aplicación de normas y razonamientos formulados por la autoridad con el caso concreto.

8) **Motivación Ficticia**

Es cuando las decisiones de valor vienen motivadas con argumentos valorativos, es decir el juez utiliza juicios de valor para motivar su decisión pero no justifica porque valora en esos términos.

9) **Motivación Indebida**

Es cuando se exponen las razones que la autoridad tuvo para dictar la resolución, pero no corresponden al caso específico, objeto de la decisión, o bien, cuando no existe adecuación entre los motivos invocados en el acto de autoridad y las normas aplicables a éste. (p. 12 – 14)

Conforme se ha analizado, para la doctrina existen diferentes tipos de errores o defectos de la motivación de la doctrina, cada una da cuenta de los errores que muchas veces cometen tanto en sede administrativa como judicial.

E) **Errores de motivación desde la óptica del Tribunal Constitucional**

Los errores o vicios de la motivación se presentan a menudo, por lo que el Tribunal Constitucional (2008), desarrolla y estipula errores o vicios, enumerándolos de la siguiente manera:

a) **Inexistencia de motivación o motivación aparente.**

No da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión o no responde a lo alegado por las partes del proceso, o solo intenta dar un cumplimiento formal, o utiliza frases sin ningún sustento fáctico o jurídico.

b) **Falta de motivación interna del razonamiento.**

Se presenta en una doble dimensión; por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro lado, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente.

c) **Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas.**

Esto ocurre por lo general en los casos difíciles, como en aquellos casos donde suele presentarse problemas de pruebas o de interpretación de disposiciones normativas. El control de la motivación interna permite identificar la falta de corrección lógica en la argumentación del juez; el control de la justificación externa del razonamiento resulta fundamental para apreciar la justicia y razonabilidad de la decisión judicial, porque se obliga al juez a ser exhaustivo en la fundamentación de su decisión y a no dejarse persuadir por la simple lógica formal.

d) **La motivación insuficiente.**

Como ha establecido este Tribunal en reiterada jurisprudencia, no se trata de dar respuestas a cada una de las pretensiones planteadas, la

insuficiencia, vista aquí en términos generales, sólo resultará relevante desde una perspectiva constitucional si es que la ausencia de argumentos o la “insuficiencia” de fundamentos resulta manifiesta a la luz de lo que en sustancia se está decidiendo.

e) **La motivación sustancialmente congruente.**

El derecho a la debida motivación de las resoluciones obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengán planteadas, sin cometer desviación que supongan modificación o alteración del debate procesal.

f) **Motivaciones cualificadas.**

Resulta indispensable una especial justificación para el caso de decisiones de rechazo de la demanda, o cuando, como producto de la decisión jurisdiccional, se afectan derechos fundamentales como el de la libertad. En estos casos, la motivación de sentencia opera como un doble mandato, referido tanto al propio derecho a la justificación de la decisión como también al derecho que está siendo objeto de restricción por parte del Juez o Tribunal. (Fundamento 7)

El intérprete máximo de la Constitución, ha dejado establecido precedente, respecto a los errores que cometen los jueces al motivar sus decisiones, a fin de tomarse en cuenta y no se vuelvan a incurrir en los mismos.

F) **La Debida Motivación de los Actos Administrativos**

La motivación del acto, que se encuentra dentro de lo que usualmente se denomina los considerandos del acto, es relevante en el presente estudio

por lo que establecer su definición resultará de mucha ayuda en la investigación, para Gordillo (2013):

Una declaración de cuáles son las circunstancias de hecho y de derecho que han llevado a la emanación, o sea, los motivos o presupuestos del acto; constituye, por lo tanto, la fundamentación fáctica y jurídica con que la administración entiende sostener la legitimidad y oportunidad de la decisión tomada y es el punto de partida para el juzgamiento de esa legitimidad.

De la motivación sólo puede prescindirse en los actos tácitos, pues allí no hay siquiera una manifestación de voluntad; salvo en ese caso, ella es tan necesaria en los actos escritos como en los actos verbales e incluso en alguno de los actos expresados por signos.

Por tratarse de una enunciación de los hechos que la administración ha tenido en cuenta, constituye frente a ella un “medio de prueba en verdad de primer orden”, sirviendo además para la interpretación del acto (p. 351)

De lo que se desprende que los actos administrativos no solo son una formalidad, sino que además constituye un elemento esencial para hacer posible el control judicial, anulándose si carecieran de motivación o si ésta fuera insuficiente; sin embargo, la omisión de la motivación no provoca la anulación del acto, si de la revisión del expediente se permite comprobar que el acto se hallaba correctamente fundamentado.

G) **La Debida Motivación de los Actos Administrativos según el Tribunal Constitucional**

Respecto a la motivación de las resoluciones administrativas el Tribunal Constitucional ha señalado, según Isasi (2014), que:

El derecho a la motivación de las resoluciones administrativas es de especial relevancia, consiste en el derecho a la certeza, el cual supone la garantía de todo administrado a que las sentencias estén motivadas, es decir, que exista un razonamiento jurídico explícito entre los hechos y las leyes que se aplican.

La motivación de la actuación administrativa, es decir, la fundamentación con los razonamientos en que se apoya, es una exigencia ineludible para todo tipo de actos administrativos, imponiéndose las mismas razones para exigirla tanto respecto de actos emanados de una potestad reglada como discrecional.

Constituye una exigencia o condición impuesta para la vigencia efectiva del principio de legalidad, presupuesto ineludible de todo Estado de derecho. A ello, se debe añadir la estrecha vinculación que existe entre la actividad administrativa y los derechos de las personas. Es indiscutible que la exigencia de motivación suficiente de sus actos es una garantía de razonabilidad y no arbitrariedad de la decisión administrativa.

En esa medida, este Tribunal debe enfatizar que la falta de motivación o su insuficiencia constituye una arbitrariedad e ilegalidad, en la medida en que es una condición impuesta por la Ley 27444. Así, la falta de fundamento racional suficiente de una actuación administrativa es por

sí sola contraria a las garantías del debido procedimiento administrativo.
(p. 423 – 424)

Señala el Tribunal Constitucional que la motivación del acto administrativo es el objeto central de control que garantice el debido proceso o procedimiento, su debida fundamentación garantiza la protección de los derechos constitucionales y de un estado democrático.

H) **La Debida Motivación Administrativa en el Derecho Comparado**

A fin de comparar la legislación nacional con otras legislaciones, respecto al procedimiento administrativo disciplinario, Rocha (2016), hace un breve recorrido por el derecho comparado y expone lo siguiente:

1) **Colombia**

En éste país no existe una ley que regule el procedimiento administrativo, sino que existe todo un Código Contencioso Administrativo que regula normativamente la materia, data de 1984, derogado íntegramente por la ley N° 1.437 de 2011, que lo sustituyo por el nuevo Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

La motivación se encuentra tratada en el inciso primero del artículo 42, referido al contenido de la decisión administrativa, en el que se lee lo siguiente:

“Artículo 42. Contenido de la decisión. Habiéndose dado oportunidad a los interesados para expresar sus opiniones, y con base en las pruebas e informes disponibles, se tomará la decisión, que será motivada.

La decisión resolverá todas las peticiones que hayan sido oportunamente planteadas dentro de la actuación por el peticionario y por los terceros reconocidos.”

Por otra parte, el artículo 49, inciso segundo, señala que los actos administrativos que pongan término a un procedimiento administrativo de carácter sancionador deberán contener “la decisión final de archivo o sanción y la correspondiente fundamentación”. Finalmente, encontramos el artículo 80, que señala que, interpuesto un recurso contra un acto administrativo y vencido el término probatorio, “deberá proferirse la decisión motivada que resuelva el recurso”.

Históricamente en Colombia la motivación no ha sido vinculada simplemente como un requisito de validez o perfeccionamiento del acto administrativo, sino más bien como un rasgo distintivo entre lo discrecional y lo arbitrario. La doctrina colombiana es común el entender que la exigencia de una adecuada motivación de las resoluciones administrativas constituye elemento integrante del derecho constitucional fundamental al debido proceso aplicable a cualquier actuación judicial o administrativa.

2) **Bolivia.**

Regulado por la Ley N° 2.341 de Procedimiento Administrativo, dictada el 23 de abril de 2002 y por el Decreto Supremo N° 27113 de 23 de junio de 2003, regula profundamente el acto administrativo, dando un concepto del mismo (artículo 26), señalando su contenido y sus elementos esenciales. Respecto a la motivación se realiza una

enumeración de los actos que deben ser motivados, prescribiendo el artículo 30 lo siguiente:

“Artículo 30°.- Los actos administrativos serán motivados con referencia a hechos y fundamentos de derecho cuando:

a) Resuelvan recursos administrativos;

b) Dispongan la suspensión de un acto, cualquiera que sea el motivo de éste;

c) Se separen del criterio seguido en actuaciones precedentes o del dictamen de órganos consultivos o de control; y,

d) Deban serlo en virtud de disposición legal o reglamentaria expresa”.

El Decreto Supremo N° 27.113 reglamentario de la Ley 2.341, por su parte, regula en su artículo 29 inciso primero letra d) la forma de los actos administrativos señalando: “El acto administrativo se expresará por escrito y consignará: (...) Motivación en los hechos y el derecho, cuando se exija este requisito”. El artículo 31° aumenta los actos que obligatoriamente han de ser motivados, fija el alcance y contenido de la motivación y regula la motivación in aliunde, prohibiéndola:

“Artículo 31° (Motivación)

I. Serán motivados los actos señalados en el artículo 30 de la Ley de Procedimiento Administrativo y además los que:

a. Decidan sobre derechos subjetivos e intereses legítimos

b. Resuelvan peticiones, solicitudes o reclamaciones de administrados

c. Resulten del ejercicio de atribuciones discrecionales

II. La motivación expresará sucintamente los antecedentes y circunstancias que resulten del expediente; consignará las razones de hecho y de derecho que justifiquen el dictado del acto; individualizará la norma aplicada, y valorará las pruebas determinantes para la decisión.

III. La remisión a propuesta, dictámenes, antecedentes o resoluciones previas, no reemplazará a la motivación exigida en éste Artículo.”

3) **Ecuador**

Conforme los artículos 121 y 122 del Estatuto del Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva, la motivación constituye un elemento sustancial del contenido de los actos administrativos, cuya omisión o el incurrir en vicios sobre la misma ocasiona la nulidad absoluta de los actos administrativos. El artículo 122 prescribe lo siguiente:

“Artículo 122.- Motivación.

La motivación de los actos que pongan fin a los procedimientos se realizará de conformidad con lo que dispone la Constitución y la ley y la normativa aplicable. La falta de motivación entendida ésta como la enunciación de las normas y de los hechos particulares, así como la relación

coherente entre éstas y aquellos produce la nulidad absoluta del acto administrativo o resolución. El acto deberá ajustarse a lo dispuesto en el Reglamento para el control de la Discrecionalidad de los Actos de la Administración Pública”.
(p. 145 – 174)

De lo estudiado se puede concluir que las diferentes legislaciones se han preocupado por establecer normas que limitan el poder administrativo, siendo una de ellas el establecer que todas las resoluciones que emanen de los actos administrativos deben estar debidamente motivados.

I) Nulidad del Acto Administrativo por Falta de Motivación

En relación con el derecho a la debida motivación y su incumplimiento conviene revisar lo que León (2015), indica en los términos siguientes:

La falta de motivación equivale a una falta de fundamentación y afecta la validez del acto, ya que la Administración Pública no puede obrar arbitrariamente. Las decisiones de las entidades deben expresar los motivos de hecho y de derecho que concurren para determinar la legitimidad del acto. No son admisibles como motivación, la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto o aquellas fórmulas que por su oscuridad, vaguedad, contradicción o insuficiencia no resulten específicamente esclarecedoras para la motivación del acto.

Todo ello dentro del Principio del Debido Procedimiento, consistiendo en un mandato imperativo a todas las entidades sin excepción alguna para que fundamenten sus actos administrativos de manera clara y coherente, en cualquier etapa del procedimiento, mediante una relación clara, concreta y directa de los hechos y las razones legales que justifican la adopción de dichos actos, considerándose ilegal cualquier motivación aparente que adolezca de oscuridad, ambigüedad, vaguedad, contradicción o insuficiencia, pues la debida motivación permite al administrado conocer de manera cabal y transparente los hechos analizados y el análisis lógico y jurídico efectuado al momento de emitir un acto administrativo.

Precisamente, en relación con las consecuencias derivadas de la inobservancia del Principio de Debida Motivación, da lugar a consecuencias sobre los actos administrativos mismos y sobre las autoridades que los emiten; siendo la sanción la nulidad o la necesidad de dictar un nuevo acto para enmendarlo. (p. 318 – 319)

De lo que podemos concluir que la motivación del acto administrativo es un componente esencial del principio del debido procedimiento, permite que el administrado conozca los fundamentos y presupuestos que dan lugar a la resolución, permite asimismo que la administración efectúe una ejecución adecuada de las resoluciones que la misma emite.

2.2.2 Procedimiento Administrativo

A) Definición de Procedimiento Administrativo

Su estudio llevara a un buen entendimiento del tema en investigación, por lo que es necesario definirlo, por lo que, para Osinergmin (2008), el procedimiento administrativo sancionador es “el conjunto de actos y diligencias tramitados en las entidades, conducentes a la emisión de un acto administrativo que produzca efectos jurídicos individuales o individualizados sobre intereses, obligaciones o derechos de los administrados”. (p. 35)

Se precisa que los actos administrativos se emiten en virtud de dar solución a una necesidad del administrado o de la propia sociedad.

B) Finalidad del Procedimiento Administrativo

Se especificará lo necesario que resulta el procedimiento administrativo, Guzmán (2013), puntualiza que tiene una doble finalidad y estas son:

- i) Constituye una garantía de los derechos de los administrados, haciendo efectivo en particular el derecho de petición administrativa. Y es que el procedimiento administrativo es la reacción del Estado Liberal de Derecho ante la existencia de potestades autoritarias de la Administración, en mérito de concepciones provenientes de respeto por los derechos fundamentales y el sometimiento de la Administración a la Ley.
- ii) Asegura la satisfacción del interés general. Dentro de esta lógica, se incluyen principios como el de verdad material, eficacia o informalismo, así como conceptos tan importantes como los de simplificación administrativa, el impulso de oficio, oficialidad de la

prueba y la participación de los administrados en el procedimiento y en la toma de decisiones por parte de la autoridad administrativa. (p. 372)

Conforme a lo señalado, el procedimiento administrativo resulta necesario e importante, toda vez que garantiza el debido procedimiento y con ellos la no vulneración de los derechos fundamentales y constitucionales de ambas partes.

C) **Principios Limitadores**

El reglamento general de la Ley del Servicio Civil, advierte que los principios de la facultad sancionadora del Estado se establecen en la Ley de procedimiento administrativo general, Ley N° 27444; sin embargo, a raíz de su modificatoria con el Decreto Legislativo N° 1272, se agregó el principio de culpabilidad, teniendo como resultado ahora 11 principios que limitan la práctica diaria del poder sancionador de la Administración Pública, el cual será analizado posteriormente, en su tesis Crespo (2018), desarrolla los principios contenido en la Ley 27444, los mismos que son:

1) **Legalidad**

Sirve de regla para el límite del dominio de poderío de las entidades del Estado y como derecho de los administrados de identificar las sanciones que le son aplicables por incurrir en faltas en el ejercicio de sus funciones.

Se desprende un doble rol que cumple el principio de legalidad, uno que ninguna autoridad administrativa, puede atribuirse competencia sancionadora, sin que una norma con carácter de Ley no le atribuya la misma; asimismo, condiciona el hecho, que solo una norma con

rango de ley puede establecer consecuencias jurídicas por faltas cometidas por los servidores públicos.

2) **Debido procedimiento**

No solo implica el cumplimiento de reglas procesales pre establecidos, sino que también entiende que dentro del principio del debido procedimiento se subsumen otros de trascendental importancia.

Dentro de este se encuentran otros que son su complemento, como el principio de imparcialidad, culpabilidad, señalándose que es necesario que en los informes se determine el grado de intencionalidad o culpabilidad del agente infractor, el cual garantiza que el administrado no sea señalado como responsable de los hechos que se le imputan sin previa corroboración del mismo mediante pruebas que las autoridades hayan recabado y que lo acrediten y señalen como responsable.

3) **Razonabilidad**

Tiene como finalidad que las autoridades del procedimiento prevean que, ante la comisión de alguna falta administrativa, esa conducta infractora no resulte más favorable para el infractor, que cumplir con el ordenamiento jurídico administrativo.

La razonabilidad en el procedimiento disciplinario juega un papel mediador entre la sanción a imponer y la conducta infractora del trabajador público; en esa medida las autoridades disciplinarias representantes de cada institución o entidad pública tienen el deber

de estudiar cada caso y prever no solo la sanción a imponer sino también el respeto de los derechos del administrado.

4) **Tipicidad**

Es aquella manifestación del principio de legalidad, en relación a los márgenes que se imponen a las autoridades con el fin de que el marco normativo, que contiene las faltas y sanciones estén redactadas de manera precisa, que permita a cualquier administrado con conocimientos básicos comprender la Ley.

5) **Irretroactividad**

Citando a Baca, dice: este principio guarda similitud con la retroactividad favorable o benigna, en virtud del cual se dispone a aplicar al momento de calificar la conducta ilícita, la norma que resulta más favorable en ese momento al administrado; es así que el principio de irretroactividad en el procedimiento sancionador disciplinario, elimina la norma menos beneficiosa para el administrado y su aplicación se fundamenta en la proporcionalidad predispuesta en la aplicación de sanciones con relación a la conducta ilícita, que puede ser percibida menos grave posterior a su comisión.

6) **Concurso de faltas o infracciones administrativas**

Citando a Morón, señala que la situación versa en que, en un mismo marco normativo para la conducta ilícita califica como más de una falta o infracción; así mismo la alternativa de solución que plantea la norma para estos casos es la absorción de los tipos de infracciones al hecho ilícito por el de mayor gravedad.

7) **Continuación de infracciones**

Para identificar la continuación de una infracción se requiere en principio determinar el origen de la sanción impuesta al administrado, en la que el mismo incurra de manera continuada, de igual manera es necesario el transcurso de un plazo no menor a treinta días hábiles, contados a partir de la fecha de la última sanción impuesta y de solicitar al administrado que demuestre que la infracción durante ese lapso de tiempo ha cesado. No podrán asignar una posible continuación de la sanción en determinados casos:

- Cuando el administrado haya impugnado dentro de los plazos establecidos la última sanción impuesta en su contra.
- Cuando el recurso que interpuso el administrado no recaer sobre acto consentido.
- Cuando el comportamiento ilícito que dispuso la aplicación de la sanción originaria al administrado, haya deteriorado su naturaleza como infracción a causa de alguna modificación en el marco normativo, sin contar con la aplicación del principio de irretroactividad.

8) **Causalidad**

Aquel instrumento que sirve para determinar al agente infractor y por ende atribuirle responsabilidad administrativa.

9) **Presunción de Licitud**

Tiene como finalidad evitar que una persona inocente sea sancionada, este principio se sustenta en el derecho de dignidad de la persona.

10) **Non bis in ídem**

Citando a Bovera, el principio tiene una doble connotación, el cual se materializa en la prohibición de la administración por castigar en partida doble al administrado y de someterlo a un nuevo procedimiento, siempre y cuando se identifique los tres supuestos que respaldan al principio de la non bis in ídem; caso contrario, cuando se sanciona dos veces a la misma persona por el mismo hecho, pero con la intención de proteger distintos bienes jurídicos, no se configura el non bis in ídem. (p. 30 – 40)

Conforme se evidencia, existen diversos principios que limitan o restringen el poder de la administración a efectos de que éste no sea arbitrario y se lleve adelante una investigación dentro del procedimiento administrativo disciplinario o sancionador acorde a ley.

1) **Decreto Supremo N° 006 – 2017 – JUS – Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo**

A fin de reforzar aun más el derecho administrativo, se ha emitido el Texto Único Ordenado, TUO, de la Ley del Procedimiento Administrativo, Neyra (2018), refiere al respecto:

En el artículo II del Título Preliminar del TUO de la LPAG se señala que dicha norma contiene las normas comunes, esto es las normas mínimas, que se debe seguir en todas las actuaciones de la función administrativa del Estado, incluyendo los procedimientos especiales. Esto implica un cambio importante pues anteriormente las normas administrativas generales operaban supletoriamente, esto es, cuando

existía un vacío en las normas que regulaban los procedimientos especiales.

Adicionalmente, en el marco de la responsabilidad administrativa subjetiva se ha introducido seis causales eximentes de responsabilidad administrativa. Estas causales eximentes permiten al infractor verse liberado de la sanción aplicable aun cuando haya cometido una infracción administrativa.

Se ha introducido principios que rigen la potestad sancionadora de todas las entidades públicas: legalidad, debido procedimiento, razonabilidad, tipicidad; irretroactividad, concurso de infracciones, continuación de infracciones, causalidad, presunción de licitud, culpabilidad y non bis in ídem.

Una novedad importante del TUO de la LPAG es que encontramos expresamente consagrado al principio de culpabilidad que establece que: “La responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva”; la culpabilidad era entendida no solo como responsabilidad por el hecho, sino también como exigencia de dolo o de culpa.

En su versión anterior, la Ley del Procedimiento Administrativo General contenía únicamente dos condiciones atenuantes de responsabilidad: 1) la subsanación voluntaria y 2) el error inducido por la administración. Sin embargo, en su configuración actual, el TUO de la LPAG ha mutado dichas circunstancias de atenuantes a eximentes de responsabilidad

administrativa, introduciendo cuatro nuevos supuestos: 3) el caso fortuito y fuerza mayor; 4) obrar en cumplimiento de un deber legal y la legítima defensa; 5) la incapacidad mental debidamente comprobada; y 6) la orden obligatoria de autoridad competente. (p. 334 – 337)

El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2017), agrega a lo antes mencionado:

El TUO busca reforzar la relevancia de la diferenciación estructural entre la autoridad instructora y la decisoria como garantía de imparcialidad del principio al debido procedimiento y el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva.

La notificación de la formulación de cargos es de suma importancia en tanto permite al administrado informarse cabalmente sobre los hechos que se le imputan y demás para ejercer las garantías propias del derecho al debido procedimiento. El elemento relevante es la observancia de los plazos establecidos por el legislador para que la entidad pública materialice eficazmente su potestad sancionadora.

La prescripción de las sanciones se va a producir una vez que ha quedado firme la resolución que impone la sanción y cuando la misma no ha sido exigida por la Administración dentro del plazo establecido por el legislador. (p. 31 – 59)

La norma en comento refuerza aún más los derechos de los administrados que han cometido alguna infracción administrativa y que deben enfrentar al procedimiento administrativo sancionador.

2.2.3 Procedimiento administrativo disciplinario

D) Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley Servir – Ley N° 30057

i) Justificación del PAD

El procedimiento administrativo disciplinario en general, contiene razones justificables para imponer una sanción para un determinado comportamiento que ha incurrido en falta, siendo así, Terrones (2017), cita a Miranda & Huayta, quienes indican que:

La primera razón en la que se justifica el procedimiento es la necesidad del empleador de garantizar el cumplimiento de las reglas de la organización; es necesaria para el adecuado funcionamiento de la entidad, pues de no existir un orden determinado, no sólo los trabajadores no cumplirían con sus funciones, sino que, el centro laboral sería un caos, llegando inclusive a vulnerarse derechos.

La segunda justificación es la interdicción del poder de los empleados públicos con función pública; el fundamento de esta razón, reside en la importancia de limitar el poder que puedan tener los empleados públicos, para que así se rijan por la imparcialidad y justicia; lo contrario actuarían conforme a su beneficio y al de sus allegados, debiendo el Estado velar por el bienestar de las personas que acuden a las entidades públicas en busca de solución a sus problemas.

Como tercera justificación, se tiene la garantía del principio de no injerencia política, el cual, a opinión del autor, tiene que ver con la garantía que se les debe brindar a los administrados, de que no

existen intereses políticos cuando se discute determinado problema, así se logra la confianza de la población en las entidades públicas.

Finalmente, la cuarta justificación a la que hacen mención los autores, es la garantía del principio de mérito y capacidad. Se ha de tener en cuenta el mérito de los trabajadores, pues estos deben ser evaluados constantemente, para lo cual se verán en la necesidad de capacitarse y seguir actualizados en los nuevos temas que implique a sus funciones; sancionando a los trabajadores que no cumplan con sus funciones y no tengan el mérito suficiente como para permanecer en determinado puesto de trabajo. (p. 40 – 42)

Conforme se verifica la justificación del proceso disciplinario administrativo garantiza el buen desarrollo del mismo, la potestad administrativa, los derechos de los administrativos y sobre todo garantiza la viabilidad y validez de las propias normas administrativas.

ii) **Características del PAD**

Aunando más sobre el tema, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2015), señala que las principales características del procedimiento administrativo sancionador son las siguientes:

- Se admite la posibilidad de una denuncia por parte de cualquier persona que considere que el servidor civil ha cometido una falta disciplinaria. No obstante, el denunciante no forma parte del procedimiento y es solo un tercero colaborador de la Administración Pública.

- Presenta una fase instructiva y una sancionadora. El órgano instructor es quien tiene a cargo la realización de las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria; mientras que el órgano sancionador es el encargado de determinar la existencia de una falta disciplinaria y aplicar las sanciones que resulten pertinentes. Además de ello, se ha previsto que antes del inicio formal del procedimiento se lleva a cabo una investigación previa a fin de encontrar indicios de veracidad sobre la comisión de la falta disciplinaria.
- El tiempo transcurrido entre el inicio del procedimiento y la notificación de la sanción que impone o determina el archivo del caso no puede ser mayor de un año.
- Las sanciones disciplinarias son eficaces a partir del día siguiente de su notificación. En el caso concreto de la destitución, esta acarrea la inhabilitación automática para el ejercicio de la función pública una vez que el acto que impone dicha sanción quede firme o se haya agotado la vía administrativa. (p. 59 – 60)

Cada característica describe perfectamente al procedimiento administrativo disciplinario cumpliendo a cabalidad con los principios administrativos; sin embargo, la realidad evidencia que su aplicación en la sociedad es deficiente.

iii) **Etapas o Fases del PAD**

Cualquier persona que considere que un servidor civil ha cometido una falta disciplinaria puede formular su denuncia, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2015), indica que:

El mismo se interpone ante la Secretaría Técnica, debiendo exponer claramente los hechos denunciados y adjuntar las pruebas pertinentes, de ser el caso; la denuncia puede ser formulada de manera verbal o escrita.

Una vez culminada la etapa de investigación previa, la Secretaría Técnica puede optar entre archivar la denuncia o remitirla al órgano instructor junto con el informe de precalificación que recomienda el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, el mismo que consta de las siguientes fases:

a) **Fase instructiva**

El órgano instructor tiene a cargo la realización de las actuaciones conducentes a determinar la responsabilidad administrativa disciplinaria. Se inicia con la notificación al servidor de la resolución que contiene la imputación de cargos o la resolución de inicio del procedimiento administrativo disciplinario, otorgándole un plazo de cinco (5) días hábiles para que presente sus descargos, tiene derecho a acceder a los antecedentes que dieron lugar a la imputación en su contra, con la finalidad de que pueda ejercer su derecho de defensa y presentar las pruebas que crea conveniente, dicho plazo puede

ser prorrogado siempre y cuando ello haya sido solicitado oportunamente.

Formulado o no el descargo, el órgano instructor procede con el análisis y las indagaciones necesarias para esclarecer la existencia de la responsabilidad administrativa disciplinaria en un plazo máximo de quince días hábiles. Esta fase culmina con la emisión y notificación del informe en el cual el órgano instructor se pronuncia sobre la existencia o no de la falta imputada al servidor, a la vez que recomienda al órgano sancionador la imposición o no de la sanción que corresponda.

El informe que el órgano instructor remite al órgano sancionador debe contener lo siguiente:

- Los antecedentes del procedimiento.
- La identificación de la falta imputada, así como la norma jurídica presuntamente vulnerada.
- Los hechos que determinarían la comisión de la falta.
- Su pronunciamiento sobre la comisión de la falta por parte del servidor civil.
- La recomendación de la sanción aplicable, de ser el caso.
- El proyecto de resolución, debidamente motivado.

b) **Fase sancionadora**

El órgano sancionador es el encargado de determinar la existencia de una falta disciplinaria y aplicar las sanciones que resulten pertinentes. Comprende desde la recepción del informe emitido por el órgano instructor hasta la emisión de la

comunicación que decide la imposición de la sanción o la declaración de “no ha lugar” y el archivo del caso, presentado al órgano sancionador, este último debe comunicarlo al servidor civil, a fin de que este pueda ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral, ya sea personalmente o por medio de su abogado, luego de diez días, el órgano sancionador emite la resolución en la cual se pronuncia sobre la comisión de la falta imputada al servidor civil; dicho plazo puede ser prorrogado por el mismo número de días, siempre y cuando ello sea debidamente sustentado.

La resolución debe encontrarse motivada y debe ser notificada al servidor civil a más tardar dentro de los cinco días hábiles siguientes de haber sido emitida. Si la resolución determina la inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria, también deberá disponer la reincorporación del servidor civil al ejercicio de sus funciones, en caso le hubiera aplicado alguna medida provisional. El acto que pone fin a la primera instancia debe contener al menos:

- La referencia a la falta incurrida, lo cual incluye la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión su responsabilidad respecto de la falta que se estime cometida.
- La sanción impuesta.
- El plazo para impugnar.

- La autoridad que resuelve el recurso de apelación. (p. 25 – 27)

De lo señalado se desprende que se ha establecido dos etapas a fin de no hacer engorroso un procedimiento administrativo disciplinario, lo resaltante es la potestad que se le otorga a la secretaria técnica, quien es la que recibe la denuncia.

iv) **Autoridades Competentes del Proceso Administrativo Disciplinario**

Antes de verificar las autoridades que componen el proceso administrativo disciplinario es menester definir algunos conceptos, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2015), precisa que conforme señala el Reglamento de la Ley N° 30057, se entiende como entidades públicas a las siguientes:

- Entidad Pública Tipo A: es aquella organización que cuenta con personería jurídica de derecho público, cuyas actividades se realizan de acuerdo a las potestades administrativas y, por tanto, se encuentran sujetas a las normas comunes de derecho público.
- Entidad Pública Tipo B: son aquellos órganos desconcentrados, proyectos, programas o unidades ejecutoras de una entidad pública Tipo A que, conforme a su Manual de Operaciones o documento equivalente, cumplen los siguientes criterios:
 - i) Tener competencia para contratar, sancionar y despedir.

- ii) Contar con una oficina de recursos humanos o la que haga sus veces.
- iii) Contar con resolución de titular de la entidad pública a la que pertenece definiéndola como Entidad Pública Tipo B.

Asimismo, la Directiva del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, precisa las situaciones en las que la Entidad Pública Tipo B cuenta con poder disciplinario:

- i) Cuando una norma o instrumento de gestión les ha otorgado la facultad de sancionar y son declaradas Entidad Pública Tipo B.
- ii) Cuando una norma o instrumento de gestión les ha otorgado la facultad de sancionar y no son declaradas Entidad Pública Tipo B.
- iii) Cuando no se les ha otorgado la facultad de sancionar y son declaradas Entidad Pública Tipo B.

Conforme a lo señalado es posible advertir que los órganos desconcentrados, proyectos, programas o unidades ejecutoras que en estricto no calificarían como entidades públicas, a efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se encontrarían facultades para ejercer el poder disciplinario siempre y cuando cumplan ciertos requisitos.

Ahora bien, con relación a las autoridades encargadas de intervenir en el procedimiento administrativo disciplinario, el

artículo 92° de la Ley N° 3005720 señala que estas serían las siguientes:

- Jefe inmediato del presunto infractor.
- Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces.
- Titular de la entidad.
- Tribunal del Servicio Civil. (p. 23 – 24)

Conforme se ha analizado, las autoridades administrativas encargadas de llevar a cabo del procedimiento administrativo disciplinario no efectúan ninguna investigación, toda vez que la misma la realiza la secretaria técnica, a quien se le ha otorgado demasiada potestad, sin tener en cuenta que la norma al no establecer en su perfil, que el mismo deba tener conocimientos jurídicos.

2.2.4 Secretaría Técnica

A) Definición

Teniendo en cuenta que en el capítulo anterior se ha evidenciado la potestad otorgada a la secretaria técnica, se conocerá su definición para lo cual Crespo (2018), indica:

Ley del Servicio Civil, estableció la figura de la Secretaria Técnica, refiriéndose de la misma como aquel órgano de apoyo a las autoridades a cargo del procedimiento administrativo disciplinario, que puede ser de prioridad abogado y el cual es designado por la máxima autoridad de la institución.

Citando a Huamán, refiere que sin ser considerado parte de la autoridad administrativa disciplinaria la secretaria técnica de los órganos instructores es el eje esencial en todo el procedimiento administrativo

disciplinario, al dirigir todo el procedimiento como función de apoyo que le ha sido delegado; seguido de ello la norma no ha sido clara al redactar el perfil del secretario técnico, puesto que propicia a que los órganos del procedimiento administrativo disciplinario elijan a cualquier otro profesional como secretario técnico, cuando dicho órgano obligatoriamente debe contar con abogados especializados en la materia, en virtud que tendrá a su mando la estructura del procedimiento administrativo disciplinario.

Por medio de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101 del año 2015 de SERVIR, se aprobó la Directiva N° 02-2015-SERVIR, dentro del cual se definió a la Secretaria Técnica como un agente de apoyo en todo el desenvolvimiento del procedimiento administrativo disciplinario, el cual es designado por la máxima autoridad de la institución, el secretario técnico puede ser un trabajador público que no forme parte de la oficina de Recursos Humanos, pero por sus funciones tendría que reportar sus actividades a esta, la oficina de Secretaria Técnica puede contar con servidores de apoyo; sus funciones radican en precalificar y documentar en todas las etapas del procedimiento, asistiendo a las autoridades en todo momento; si se diera el caso que el secretario técnico es denunciado o procesado, se asignara un secretario técnico suplente. (p. 24 – 25)

Resulta paradójico o contradictorio que el secretario técnico no sea considerado autoridad administrativa disciplinaria, no tenga conocimientos jurídicos y que pueda ser cualquiera, cuando su potestad lo lleva a asumir la recepción de la denuncia; recibir, verificar la documentación; dar inicio y llevar a cabo la investigación, redactar el

informe; en pocas palabras dependerá de su capacidad y conocimiento para dar o no trámite a las denuncias impuestas.

B) **Funciones**

A menester de precisar exactamente cual es al potestad de la secretaria técnica, el SERVIR (2018), indica que éstas son:

- Recibe las denuncias verbales y escritas de terceros, así como de los informes de control.
- 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. (p. 16)

Conforme se ha señalado anteriormente, resulta sorprendente y desbordante la potestad que se ha puesto en manos de un órgano que solo sirve de apoyo a la autoridad encargada del proceso administrativo disciplinario.

C) **Críticas a la potestad de iniciar el Procedimiento Administrativo Disciplinario**

Conforme se ha estudiado y analizado el tema, resulta contradictorio la potestad que se le ha otorgado a la Secretaria Técnica, toda vez que en la práctica el inicio de las investigaciones y posterior apertura de procedimiento por medio de los informes de control queda a la facultad de

investigar de la Secretaria Técnica, dejando el procedimiento sancionador en manos de una persona que en muchas ocasiones no está debidamente capacitada para asumir el rol que la investigación administrativa amerita.

Lo que evidencia que el procedimiento administrativo disciplinario se ejerce de manera ineficiente, muy a pesar de que la norma sostiene que aplica una directriz disciplinaria garantista y eficaz, la denuncia de cualquier acto de indisciplina se efectúa ante la Secretaria Técnica, que según la ley, solo recomienda que de preferencia sea abogado, más no lo exige, como tampoco exige que tengan formación jurídica especializada en dicha materia, sin embargo no se ha tenido en cuenta que el no tener conocimiento jurídico puede ocasionar que se investigue debida o inadecuadamente, o bien entorpecer el mismo, acusar innecesariamente.

Ello lleva a afirmar que el régimen disciplinario de la Ley SERVIR se está aplicando de manera deficiente; debido a que en el ejercicio del procedimiento disciplinario suscitan deficiencias, entre ellas: el error de la norma al indicar que la Secretaría Técnica, puede ser de preferencia un abogado, no estableciéndolo como requisito indispensable, dejando con ello abierta la posibilidad de designarse, dicho cargo, a cualquier profesional que será el encargado de recibir la denuncia, iniciar la investigación, elaborar la estructura formal del procedimiento disciplinario.

Situación que pone en tela de juicio la forma arbitraria de desenvolver las facultades que se le han asignado a la Secretaria Técnica, siendo necesario efectuar una modificación a la norma a fin de que el perfil de la Secretaria Técnico y de sus servidores, estipulando como requisito

indispensable que sean profesionales de derecho, expertos en la materia, ya que esta entidad administrativa funciona dentro del procedimiento administrativo disciplinario como un órgano de asesoría jurídica, y sirve de base a las autoridades disciplinarias que dictaran las sanciones de primera instancia, pues al no ser abogados o no contar con estudios o capacitación jurídica se pone en riesgo la libertad de trabajo del servidor.

2.3. Bases filosóficas

Las investigaciones se sustentan en bases teóricas que se relacionan directamente con las posiciones doctrinarias, teóricas y jurisprudenciales, todas relacionadas con las variables de trabajo a ello debe sumarse las bases filosóficas, las mismas que se debe tener en cuenta las ideas, la cosmovisión y el desarrollo de pensamiento, es decir, la evolución histórica que genera a través del tiempo los humanos generan la construcción de un conjunto de experiencias en el pensamiento, en la creencia y valores con la finalidad de que las normas deben aplicarse en el momento, en el lugar que corresponde, en tal sentido, las sanciones disciplinarias en la administración pública deben cumplir con ciertos parámetros, condiciones, principios, impidiendo la vulneración de los derechos fundamentales.

Asimismo, permite dar respuesta al mundo de nuestra percepción y creencias contrastar con nuestra experiencia objetiva que nace del interactuar con el mundo real, en el caso de estudio, mediante la observación de que en manos de un secretario técnico, que no es necesario que sea abogado, está el destino de los servidores y haciendo uso de la teoría filosófica positivista llegamos a conclusiones que evidencian que en efecto, la administración pública al incurrir en prevaricación administrativa contravienen normas y principios, no solo administrativos, sino constitucionales.

Los procesos deben ser regulares y urgentes en el fuero penal y procesal penal, al mismo tiempo deben iniciarles los procedimientos administrativos disciplinarios por una conducta funcional, cuando haya mérito para ello, la idea es que la correcta administración de justicia en la administración pública pasa por dos aristas, la primera es que todo servidor o funcionario que transgrede una norma, debe ser sometido a un proceso disciplinario y eventualmente a una sanción y por otro lado, el sometimiento a un proceso disciplinario debe permitir al incurso tener las armas de defensa con las garantías, no debe ser entonces que se le procese y sancione sin que se aprecie el cumplimiento de las normas a fin de que sus sanciones sean correctas, sin proteger a ningún funcionario de la administración pública, además se debe valorar la prueba, respetar el derecho al debido procedimiento, a la defensa y no restringirse en ninguna etapa, tampoco instancia alguna; es decir la única garantía de que el procedimiento sea adecuado y no se prevarique es que efectivamente se haya respetado las reglas en todo el rigor normativo, en suma que se aplique el funcionalismo como filosofía, es decir, aplicar normas que corresponden y estén vigentes y establecer un mecanismo de defensa con las herramientas necesarias y válidas, pero con total independencia, de allí que el funcionalismo es de aplicación como otro enfoque filosófico adicional al positivismo para esta investigación.

Asimismo, se permite comprender el conocimiento y adquiere una significancia especial a raíz de la existencia de paradigmas, por lo que la corriente filosófica que se toma en cuenta para esta investigación, es un paradigma positivista y funcionalista que en este caso está referida a una investigación que, en función a la observación, describa y analice cuál es la dinámica de la administración pública, en particular al momento de someter a proceso administrativo disciplinario a un servidor o funcionario.

2.4. Definición de términos básicos

Debida Motivación

La motivación tiende a poner de manifiesto la juridicidad del acto emitido, alejando todo atisbo de arbitrariedad. La necesidad de motivar todos los actos, salvo excepciones, lo sustentaba en la observancia del principio de legalidad en la actuación de los órganos estatales. (Coviello, 2016, p. 131)

Motivación de Derecho

Justificación de las razones que llevan al juez a considerar que el caso concreto encuadra en la norma jurídica. (Universidad America Latina, s.f.,

Motivación suficiente

Considerada como válida, esto es, al conjunto de elementos presentes en la explicación o justificación de una decisión judicial. (Universidad America Latina, s.f., p. 5 – 9)

Motivación completa

Racionalmente correcta, esto es, conjunto de elementos que necesariamente deben aparecer en la explicación o justificación de una decisión judicial y que hacen que ésta pueda ser considerada como racionalmente correcta. (Universidad America Latina, s.f., p. 5 – 9).

Motivación correcta

Se requiere la validación de: la regla al precedente; los criterios interpretativos y de justificación; la regla al mayor número de criterios interpretativos y de justificación; la regla al enunciado normativo. (Universidad America Latina, s.f., p. 5 – 9)

Motivación aceptable

Está condicionada por el grado de aceptabilidad respecto a los destinatarios a quien va dirigida la argumentación, y para lograrlo se puede utilizar los criterio de corrección.

(Universidad America Latina, s.f., p. 5 – 9)

Motivación de Hecho

Elabora una justificación específica de la opción consistente en tener algunos de estos por probados, sobre la base de los elementos de prueba obtenidos contradictoriamente en el juicio. (Universidad America Latina, s.f., p. 5 – 9)

Motivacion Ausente

Se presenta cuando la autoridad incurre en omisión de la motivación, o bien cuando hay una motivación aparente, ya porque el juez remite a otra sentencia o porque se da la motivación implícita. (Santy, 2017, p. 12 – 14)

Motivacion Insuficiente

Se dan los siguientes supuestos: No expresa las premisas de sus argumentaciones; No justifica las premisas que no son aceptadas; No indica los criterios de inferencia que ha manejado; No explicita los criterios de valoración aceptados; No justifica el uso de las alternativas . (Santy, 2017, p. 12 – 14)

Motivacion Incongruente

Cuando existe incongruencia discursiva entre los argumentos y la decisión. (Santy, 2017, p. 12 – 14).

Motivación aparente

Se caracterizan porque disfrazan o esconden la realidad a través de cosas que no ocurrieron, pruebas que no se aportaron o fórmulas vacías. (Santy, 2017, p. 12 – 14)

Motivación defectuosa

Se presenta cuando el juez viola los principios lógicos o las reglas de experiencia. (Santy, 2017, p. 12 – 14)

Motivación Omitida

Se produce cuando consta sólo de una parte dispositiva o fallo. Es cuando no existen enunciados que cumplan directa o indirectamente una función justificadora de lo que se haya decidido. (Santy, 2017, p. 12 – 14)

Motivación Contradictoria

Aparece en los siguientes: Cuando hay contradicción entre el fallo y la motivación. También cuando el juez plasma en la sentencia argumentos que chocan entre si. Cuando hay argumentaciones ilógicas e incompatibles. (Santy, 2017, p. 12 – 14)

Motivación Ficticia

Es cuando las decisiones de valor vienen motivadas con argumentos valorativos. (Santy, 2017, p. 12 – 14)

Motivación Incorrecta

Se distingue entre falta de motivación y la incorrecta motivación, la falta de fundamentación y motivación significa la carencia o ausencia de tales requisitos, mientras que la indebida o incorrecta motivación entraña la presencia de ambos requisitos constitucionales, pero con un desajuste entre la aplicación de normas y

razonamientos formulados por la autoridad con el caso concreto. (Santy, 2017, p. 12 – 14)

Motivacion Indebida

Es cuando se exponen las razones que la autoridad tuvo para dictar la resolución, pero no corresponden al caso específico, objeto de la decisión, o bien no existe adecuación entre los motivos invocados en el acto de autoridad y las normas aplicables a éste. (Santy, 2017, p. 12 – 14)

Incongruencia subjetiva

Cuando el juzgador no emite pronunciamiento sobre una persona integrante de una parte o cuando ésta se refiere a alguien ajeno al proceso. (Santy, 2017, p. 12 – 14)

Incongruencia respecto al material fáctico

Cuando se fundamenta en hechos distintos de los que han sido alegados o aceptados por el actor o el demandado. (Santy, 2017, p. 12 – 14)

Procedimiento Administrativo Sancionador

Es el conjunto de actos y diligencias tramitados en las entidades, conducentes a la emisión de un acto administrativo que produzca efectos jurídicos individuales o individualizados sobre intereses, obligaciones o derechos de los administrados. (Osinergmin, 2008, p. 35)

Ejecución Forzosa

La ejecución forzosa es el mecanismo a través del cual la administración pública procura el cumplimiento de las obligaciones y deberes generados respecto de los

administrados en un acto administrativo, ante la negativa del administrado de cumplir espontáneamente con las mismas. Guzmán, 2011, p. 694 – 789)

Fase Instructiva

El órgano instructor tiene a cargo la realización de las actuaciones conducentes a determinar la responsabilidad administrativa disciplinaria. (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2015, p. 25 – 27)

Fase Sancionadora

El órgano sancionador es el encargado de determinar la existencia de una falta disciplinaria y aplicar las sanciones que resulten pertinentes. (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2015, p. 25 – 27)

Secretaría Técnica

Órgano de apoyo a las autoridades a cargo del procedimiento administrativo disciplinario, que puede ser de prioridad abogado y el cual es designado por la máxima autoridad de la institución. (Crespo, 2018, p. 24 – 25)

2.5. Hipótesis de investigación

2.5.1. Hipótesis general

H.G. Existe contraposición entre el principio constitucional de la debida motivación y la aplicación práctica del procedimiento administrativo disciplinario (PAD) contra los servidores y funcionarios administrativos enmarcados en la Ley N° 30057 en el Hospital Regional de Huacho en el año 2018.

2.2.5 Hipótesis específicas

H.G.1 El secretario técnico como órgano de apoyo del aparato instructor y sancionador no garantiza que el procedimiento administrativo disciplinario se desarrolle adecuadamente por cuanto en muchos casos dicha secretaria lo ocupa un funcionario que carece de la formación profesional en el campo del derecho, lo que desconoce el fundamento jurídico en el Hospital Regional de Huacho en el año 2018.

H.G.2 El secretario técnico debe ser un profesional del derecho, con formación en PAD, idóneo y con capacidad para constituirse en apoyo y efectuar una precalificación en la investigación previa y en su condición de asesor jurídico del órgano instructor y sancionador en el procedimiento administrativo sancionador en el Hospital Regional de Huacho en el año 2018.

H.G.3 El secretario técnico, quien se encuentra facultado como un agente de apoyo en todo procedimiento administrativo disciplinario, debe estar capacitado para investigar y emitir un informe sobre el PAD, sobre los servidores y funcionarios que laboran en el Hospital Regional de Huacho en el año 2018, lo que conlleva al sometimiento de procesos arbitrarios e inconstitucionales.

2.6. Operacionalización de las variables

Tabla 1
Operacionalización de la variable X

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categorías	Intervalos
Fundamento jurídico		3		
Sustento fáctico		3	Bajo Medio Alto	0 -9 10 -19 20 -30
Sustento probatorio		4		

Tabla 2*Operacionalización de la variable Y*

Dimensiones	Indicadores	items	Categorías	Intervalos
Principios del Procedimiento Administrativo Disciplinario		5		
Apoyo de la secretaría técnica		4	Bajo	12 -19
			Medio	20 -27
Órganos competentes		3	Alto	28 -36
Principio constitucional de la debida motivación		12		

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
(X) PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE LA DEBIDA MOTIVACIÓN	X.1. Fundamento jurídico	X.1.1. Motivación	¿Pregunta?
		X.1.2. Artículo 139° inc. 5) Constitución Política del Estado	¿Pregunta?
		X.1.3. Ley 27444.	¿Pregunta?
	X.2. Sustento fáctico	X.2.1. Infracción de norma administrativa	¿Pregunta?
		X.2.2. Hechos relevantes	¿Pregunta?
		X.2.3. Afectación del servicio administrativo	¿Pregunta?
	X.3. Sustento probatorio	X.3.1. Pruebas de cargo	¿Pregunta?
		X.3.2. Derecho a la defensa	¿Pregunta?
		X.3.3. Pruebas de oficio	¿Pregunta?
(Y) PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO	Y.1. Principios del Procedimiento Administrativo Disciplinario	Y.1.1. Legalidad	¿Pregunta?
		Y.1.2. Tipicidad	¿Pregunta?

DISCIPLINARIO (PAD) CONTRA LOS SERVIDORES Y FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS		Y.1.3. Debido procedimiento	¿Pregunta?
		Y.1.4. irretroactividad	
		Y.1.5. Non bis in ídem	
	Y.2. Apoyo de la secretaría técnica	Y.2.1. Apoyo al desarrollo del PAD	¿Pregunta?
		Y.2.2 Inicia de oficio la investigación	¿Pregunta?
		Y.2.3 Recibe y tramita las denuncias que recibe y brinda respuesta	¿Pregunta?
	Y.2. Órganos competentes	Y.3.1. órgano instructor	¿Pregunta?
		Y.3.2. Órgano sancionador	¿Pregunta?
		Y.3.3. Oficialización de la sanción	¿Pregunta?

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

“Es la estrategia para el proceso investigador” (Carrasco, 2006, p. 58). Ampliando el comentario y tomando en cuenta lo postulado por Tafur, (1995, p.167) se debe considerar que viene a ser: “El programa que determina el control de la investigación”. En tal sentido, precisamos lo siguiente:

3.1.1. Tipo: en este ámbito y de acuerdo a los conceptos más relevantes es una investigación **EXPLICATIVA**, debido a que tiene dos variables (bivariada) principio constitucional de la debida motivación, por otro lado, la variable procedimiento administrativo disciplinario (PAD) contra los servidores y funcionarios administrativos y es de corte **TRANSVERSAL**, por cuanto la información (encuestas) para este caso, se ha tomado en un periodo de tiempo

(2018), sobre la base de una muestra predefinida. Adicionalmente, cabe indicar que, desde la perspectiva de la Epistemología, la investigación encuentra un problema latente que la norma permite que la secretaria técnica en la administración pública es la que recibe las denuncia, la precalifica e incluso proyecta el acto administrativo que servirá para la apertura de proceso administrativo disciplinario contra un servidor y funcionario, sin que, en algunos casos se permita una sanción acorde a la infracción o en su caso, el archivo sin mayor mérito.

3.1.2. Enfoque: La presente investigación desde la perspectiva de la Epistemología, corresponde al enfoque **MIXTO** o llamado también bimodal, por cuanto es cuantitativa, en la medida que hace uso de la estadística paramétrica y prueba hipótesis, y de otro lado, se asume que es cualitativa, en el extremo que describe características como que deben corresponder al correcto funcionamiento de la administración pública y la unidad de análisis de la presente investigación.

3.1.3. Método: los caminos y vías para conocer un problema o para solucionar el mismo, es el método, responde a la pregunta ¿Cómo lo hago? En relación al presente extremo, doctrinariamente se puede señalar: “Es el itinerario sistemático para conseguir un objetivo” (Solís, 2008, p. 65). Por su parte Lino, (2010, p.87) nos dice: “Es el conglomerado de procedimientos para crear conocimiento científico”. Los mecanismos y vías usadas son:

3.1.3.1 El método lógico deductivo. - Toda vez que, desde la aplicación general de las Garantías del Debido Procedimiento, la misma debe extender su observancia de las normas y a la actuación independiente del fiscal y que además debe tener corrección, legalidad y legitimidad en apego a las

normas positivas y a la interpretación correcta que se le debe asignar a las causas.

3.1.3.2 El método inductivo. - Expresado en que la información recopilada constituye un dato objeto de análisis, el cual parte de un hecho específico a conclusiones generales.

3.1.3.3 El método exegético. - Toda vez que se empleó, con el propósito de efectuar una interpretación y aplicación de las normas administrativas y su relación sistemática con nuestra Carta Magna.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

En nuestro estudio se tomó en cuenta a cierta población la cual constituye materia de estudio y se circunscribe a las unidades de observación siguientes:

✓ Personas

Conforme se aprecia en los cuadros de trabajo, la población materia de estudio, básicamente lo constituye está conformada por 80 personas, entre jueces, fiscales, asistentes de función fiscal, servidores administrativos, funcionarios, usuarios y abogados especialistas en materia penal.

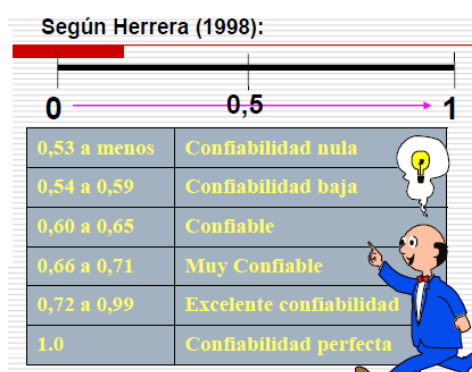
3.2.2 Muestra

✓ Personas

Según Fisher citado por Pineda et al, el tamaño de la muestra debe definirse partiendo de dos criterios: 1) De los recursos disponibles y de los requerimientos

que tenga el análisis de la investigación. Por tanto, una recomendación es tomar la muestra mayor posible, mientras más grande y representativa sea la muestra, menor será el error de la muestra. (Cfr.:1994,112) para el caso submateria, entendiéndose que la población es pequeña 80 personas que sirvieron para encuestar, entonces será este mismo número para nuestra muestra por ser un universo pequeño.

CONFIABILIDAD



Midiendo la variable Principio constitucional de la debida motivación

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,786	10

Excelente Confiabilidad

Midiendo la variable Procedimiento administrativo disciplinario

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,799	12

Excelente Confiabilidad

3.3 Técnicas de recolección de datos

Hemos tomado para ésta investigación dos técnicas que se han empleado con prolijidad y éstas son:

Por un lado, el análisis del acervo documentario (doctrina, jurisprudencia) en el campo administrativo que se puso a nuestra disposición y por otro lado la investigación de campo, utilizando diversas posiciones a favor y en contra de los procesos y lo que éste resulta en un proceso administrativo disciplinario, que permite levantar información tanto de fuente abierta y cerrada, que esté relacionada a los procesos disciplinarios a los servidores de la administración pública, aplicaciones prácticas, para obtener conclusiones, los mismos que se desarrollan en el medio en que se desenvuelve el fenómeno de estudio.

-Las encuestas a los especialistas conocedores de la materia constitucional y administrativo, todo relacionado a los principios del proceso administrativo disciplinario.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

El formulario o cuestionario es el instrumento a empleado el cual se hizo llegar a:

- *Jueces*
- *Fiscales*
- *Funcionarios*
- *Servidores públicos*
- *Abogados especialistas en materia administrativo y constitucional*

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivos de los resultados

Tabla 3

¿De acuerdo a su conocimiento concibe que una condición indispensable para su validez es que las resoluciones en el ámbito administrativo deben estar debidamente motivadas?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Si	60	75,0%
No	10	12,5%
No sabe/nada opina	10	12,5%
Total	80	100,0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos de Huacho, 2018.



Figura 1

El 75,0% de ciudadanos de Huacho, 2018 que fueron encuestados sostienen que Si conciben que una condición indispensable para su validez es que las resoluciones en el ámbito

administrativo deben estar debidamente motivadas, un 12,5% afirman que No y un 12,5% No sabe/no opina.

Tabla 4

¿De acuerdo a su conocimiento concibe que una condición indispensable para su validez es que las resoluciones en el ámbito jurisdiccional deben estar debidamente motivadas según la visión jurídica?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Si	60	75,0%
No	20	25,0%
No sabe/nada opina	0	0,0%
Total	80	100,0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos de Huacho, 2018.



Figura 2

El 75,0% de ciudadanos de Huacho, 2018 que fueron encuestados sostienen que Si conciben que una condición indispensable para su validez es que las resoluciones en el ámbito jurisdiccional deben estar debidamente motivadas según la visión jurídica y un 25,0% afirman que No.

Tabla 5

De acuerdo a su opinión ¿Considera que, los funcionarios administrativos sancionadores deben apartarse del principio Constitucional de la debida motivación jurídica?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Si, solo excepcionalmente	50	62,5%
Nunca	20	25,0%
Siempre	0	0,0%
No sabe/nada opina	10	12,5%
Total	80	100,0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos de Huacho, 2018.

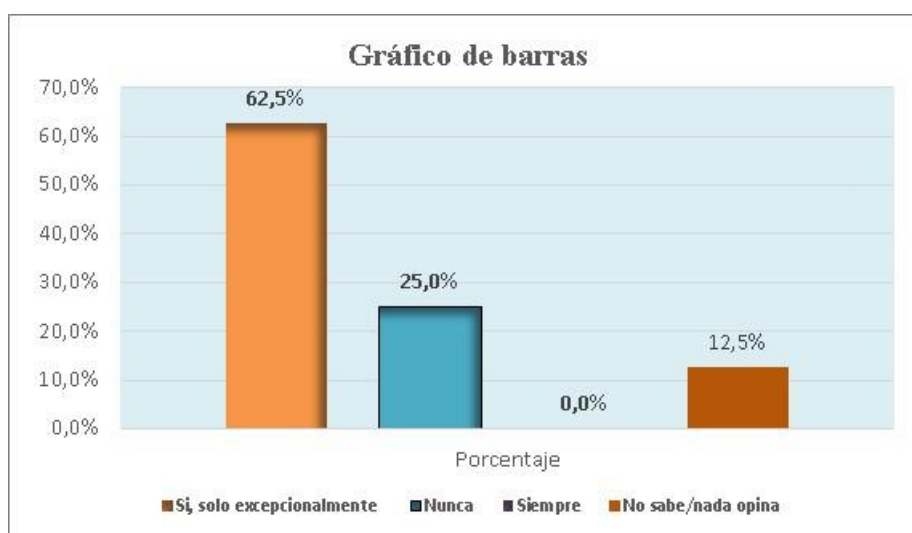


Figura 3

El 62,5% de ciudadanos de Huacho, 2018 que fueron encuestados sostienen que Si, en forma excepcional consideran que, los funcionarios administrativos sancionadores deben apartarse del principio Constitucional de la debida motivación jurídica, un 25,0% afirman que Nunca y un 12,5% No sabe/no opina.

Tabla 6

¿De acuerdo a su conocimiento y desde la óptica fáctica, concibe que una condición indispensable para su validez es que las resoluciones en el ámbito jurisdiccional deben estar debidamente motivadas?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Si	65	81,3%
No	15	18,8%
No sabe/nada opina	0	0,0%
Total	80	100,0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos de Huacho, 2018.

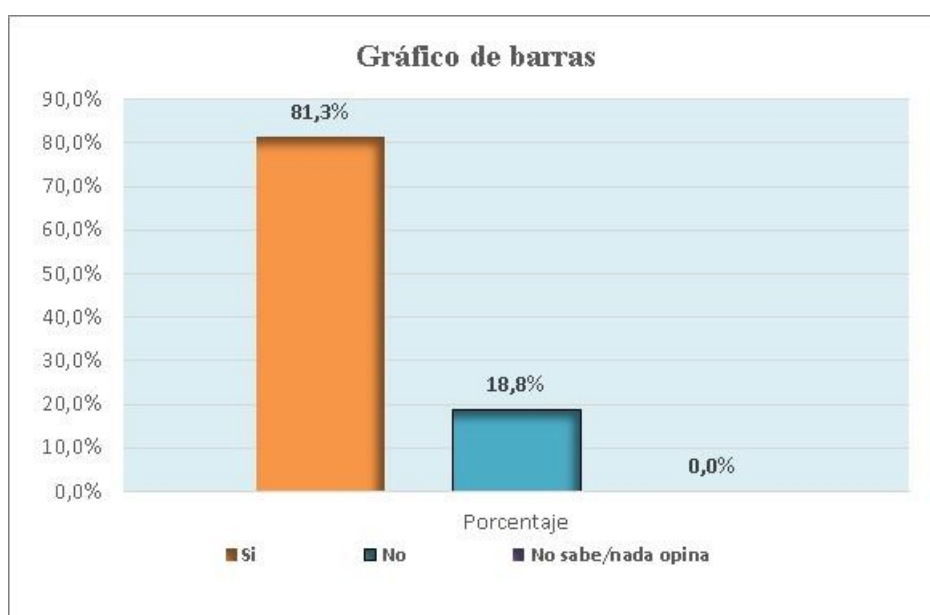


Figura 4

El 81,3% de ciudadanos de Huacho, 2018 que fueron encuestados sostienen que Si, conciben que una condición indispensable para su validez es que las resoluciones en el ámbito jurisdiccional deben estar debidamente motivadas y un 18,8% sostienen que No.

Tabla 7

De acuerdo a su opinión ¿Considera que, los funcionarios administrativos sancionadores deben apartarse del principio Constitucional de la debida motivación fáctica?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Si, solo excepcionalmente	60	75,0%
Nunca	20	25,0%
Siempre	0	0,0%
No sabe/ nada opina	0	0,0%
Total	80	100,0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos de Huacho, 2018.

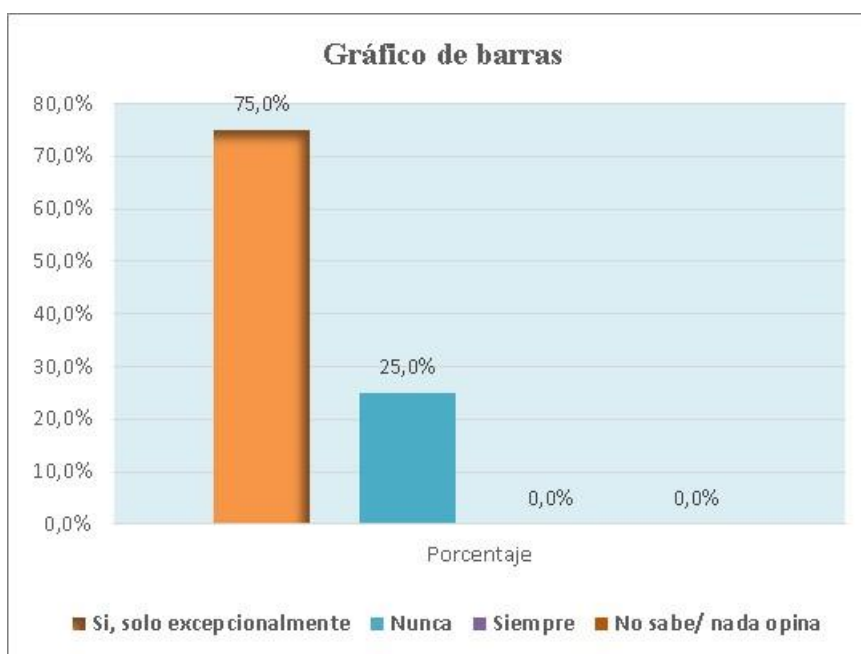


Figura 5

El 75,0% de ciudadanos de Huacho, 2018 que fueron encuestados sostienen que Si y en forma excepcional consideran que, los funcionarios administrativos sancionadores deben apartarse del principio Constitucional de la debida motivación fáctica y un 25,0% afirman que Nunca.

Tabla 8

¿Considera válido que actualmente el principio Constitucional de la debida motivación se aplica en resoluciones que no son expedidas necesariamente por los órganos jurisdiccionales?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Atención diligente	60	75,0%
Atención efectiva	10	12,5%
No sabe/ nada opina	10	12,5%
Total	80	100,0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos de Huacho, 2018.



Figura 6

El 75,0% de ciudadanos de Huacho, 2018 que fueron encuestados sostienen que la Atención diligente considera válido que actualmente el principio Constitucional de la debida motivación se aplica en resoluciones que no son expedidas necesariamente por los órganos jurisdiccionales, un 12,5% consideran una atención efectiva y otro 12,5% No sabe/nada opina.

Tabla 9

¿Considera que motivar debidamente las resoluciones sancionatorias expedidas en las sedes de la administración pública es estar en correlato con la carta fundamental en cuanto al principio alegado?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Si	30	37,5%
No	50	62,5%
No sabe/ no opina	0	0,0%
Total	80	100,0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos de Huacho, 2018.

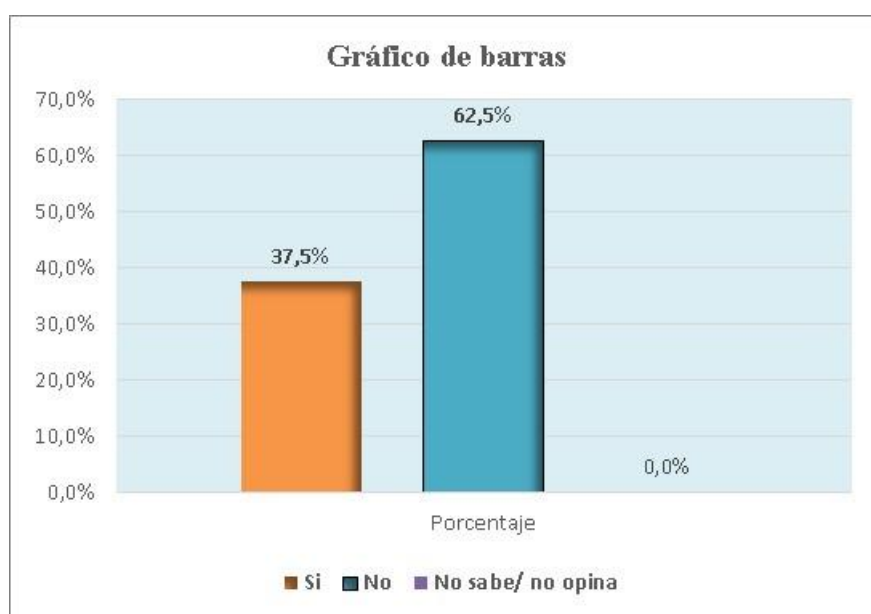


Figura 7

El 62,5% de ciudadanos de Huacho, 2018 que fueron encuestados sostienen que No consideran que motivar debidamente las resoluciones sancionatorias expedidas en las sedes de la administración pública es estar en correlato con la carta fundamental en cuanto al principio alegado y un 37,5% sostienen que Si lo consideran.

Tabla 10

¿Considera que la inaplicación del principio Constitucional de la debida motivación en las resoluciones expedidas en sede administrativa que sancionan a servidores y funcionarios puede causar agravio a los administrados?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Si	75	93,8%
No	5	6,3%
No sabe/ nada opina	0	0,0%
Total	80	100,0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos de Huacho, 2018.

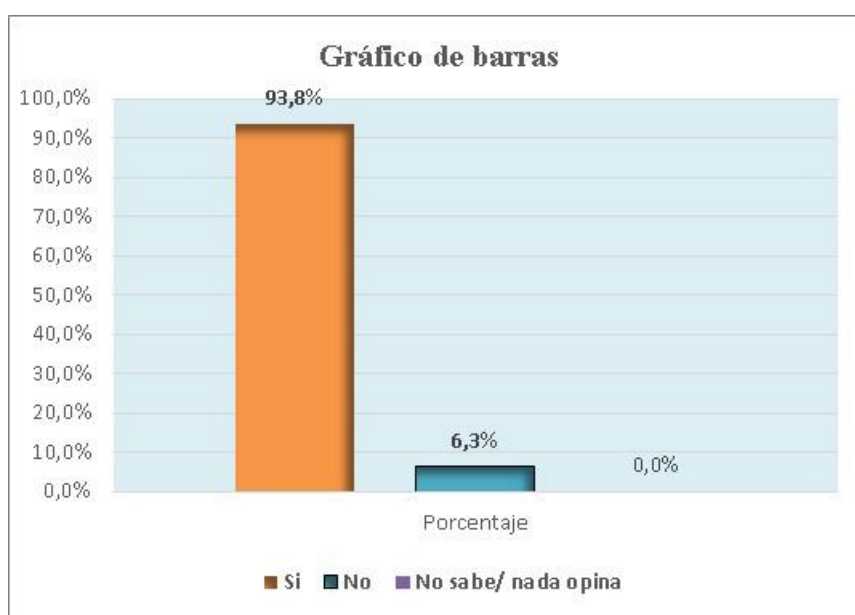


Figura 8

El 93,8% de ciudadanos de Huacho, 2018 que fueron encuestados sostienen que Si consideran que la inaplicación del principio Constitucional de la debida motivación en las resoluciones expedidas en sede administrativa que sancionan a servidores y funcionarios puede causar agravio a los administrados y un 6,3% sostienen que No lo consideran.

Tabla 11

¿Considera que el principio Constitucional de la debida motivación en las resoluciones expedidas en sede administrativa que sancionan a servidores y funcionarios afirman el sustento probatorio en el PAD?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Si	55	68,8%
No	15	18,8%
No sabe/ nada opina	10	12,5%
Total	80	100,0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos de Huacho, 2018.



Figura 9

El 68,8% de ciudadanos de Huacho, 2018 que fueron encuestados sostienen que, Si consideran que el principio Constitucional de la debida motivación en las resoluciones expedidas en sede administrativa que sancionan a servidores y funcionarios afirman el sustento probatorio en el PAD, un 18,8% sostienen que No y un 12,5% sostienen que no sabe/nada opina.

Tabla 12

¿Considera que la aplicación del principio Constitucional de la debida motivación en las resoluciones de los procesos administradores disciplinarios expedidas por la administración pública ayuda a la valoración de las pruebas?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Si	65	81,3%
No	15	18,8%
No opino	0	0,0%
Total	80	100,0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos de Huacho, 2018.



Figura 10

El 81,3% de ciudadanos de Huacho, 2018 que fueron encuestados sostienen que Si consideran que la aplicación del principio Constitucional de la debida motivación en las resoluciones de los procesos administradores disciplinarios expedidas por la administración pública ayuda a la valoración de las pruebas y un 18,8% sostienen que No

Tabla 13

Desde tu punto de vista ¿Considera que, si los actos administrativos que sancionan disciplinariamente se ajustan a ley, derecho y están debidamente motivadas ayuda a que las resoluciones no sean recurridas en la vía jurisdiccional?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Si	70	87,5%
No	10	12,5%
No sabe/ nada opina	0	0,0%
Total	80	100,0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos de Huacho, 2018.



Figura 11

El 87,5% de ciudadanos de Huacho, 2018 que fueron encuestados sostienen que, Si consideran que, si los actos administrativos que sancionan disciplinariamente se ajustan a ley, derecho y están debidamente motivadas ayuda a que las resoluciones no sean recurridas en la vía jurisdiccional y un 12,5% sostienen que No

Tabla 14

¿Consideras para que el proceso administrativo y eventual sanción disciplinaria tenga éxito debe ajustarse al principio de legalidad?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Si	70	87,5%
No	10	12,5%
No sabe/ nada opina	0	0,0%
Total	80	100,0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos de Huacho, 2018.



Figura 12

El 87,5% de ciudadanos de Huacho, 2018 que fueron encuestados sostienen que Si consideran para que el proceso administrativo y eventual sanción disciplinaria tenga éxito debe ajustarse al principio de legalidad y un 12,5% sostienen que No

Tabla 15

¿Consideras para que el proceso administrativo y eventual sanción disciplinaria tenga éxito debe ajustarse al principio de tipicidad?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Si	70	87,5%
No	10	12,5%
No sabe/ nada opina	0	0,0%
Total	80	100,0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos de Huacho, 2018.



Figura 13

El 87,5% de ciudadanos de Huacho, 2018 que fueron encuestados sostienen que Si consideran para que el proceso administrativo y eventual sanción disciplinaria tenga éxito debe ajustarse al principio de tipicidad y un 12,5% sostienen que No

Tabla 16

¿Consideras para que el proceso administrativo y eventual sanción disciplinaria tenga éxito debe ajustarse al principio del non bis in ídem?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Si	70	87,5%
No	10	12,5%
No sabe/ nada opina	0	0,0%
Total	80	100,0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos de Huacho, 2018.



Figura 14

El 87,5% de ciudadanos de Huacho, 2018 que fueron encuestados sostienen que Si consideran para que el proceso administrativo y eventual sanción disciplinaria tenga éxito debe ajustarse al principio del non bis in ídem y un 12,5% sostienen que No

Tabla 17

¿Consideras para que el proceso administrativo y eventual sanción disciplinaria tenga éxito debe ajustarse al principio de irretroactividad?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Si	70	87,5%
No	10	12,5%
No sabe/ nada opina	0	0,0%
Total	80	100,0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos de Huacho, 2018.

**Figura 15**

El 87,5% de ciudadanos de Huacho, 2018 que fueron encuestados sostienen que Si consideran para que el proceso administrativo y eventual sanción disciplinaria tenga éxito debe ajustarse al principio de irretroactividad y un 12,5% sostienen que No

Tabla 18

De acuerdo a su opinión ¿La secretaría técnica apoya positivamente al procedimiento disciplinario en la administración pública?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Sí	60	75,0%
No	20	25,0%
No opino	0	0,0%
Total	80	100,0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos de Huacho, 2018.



Figura 16

El 75,0% de ciudadanos de Huacho, 2018 que fueron encuestados sostienen que La secretaría técnica Si apoya positivamente al procedimiento disciplinario en la administración pública y un 25,0% que no apoya.

Tabla 19

Teniendo en cuenta que la secretaría técnica, aun cuando no lo ejerce un abogado, ¿Apoya positivamente al procedimiento disciplinario en la administración pública?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Sí	35	43,8%
No	35	43,8%
No opino	10	12,5%
Total	80	100,0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos de Huacho, 2018.

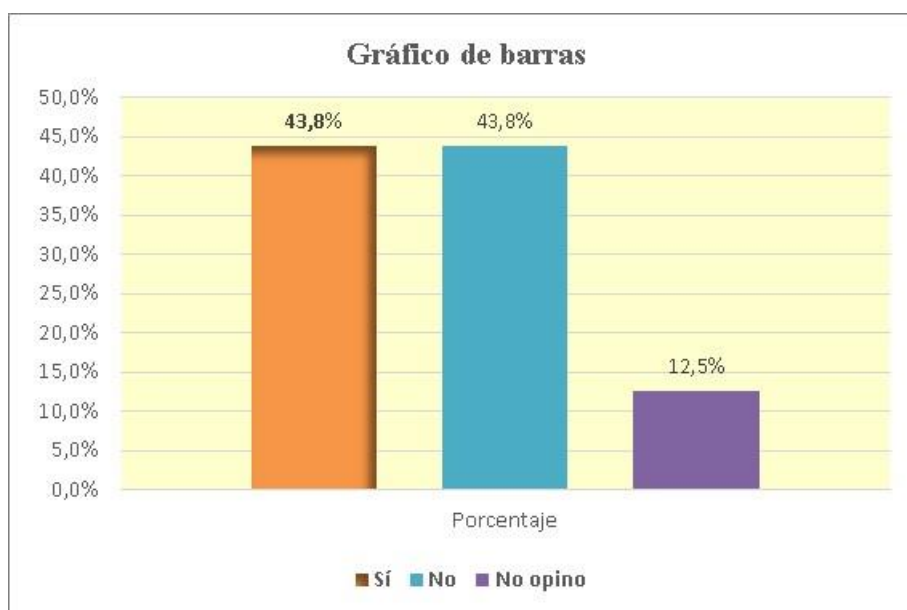


Figura 17

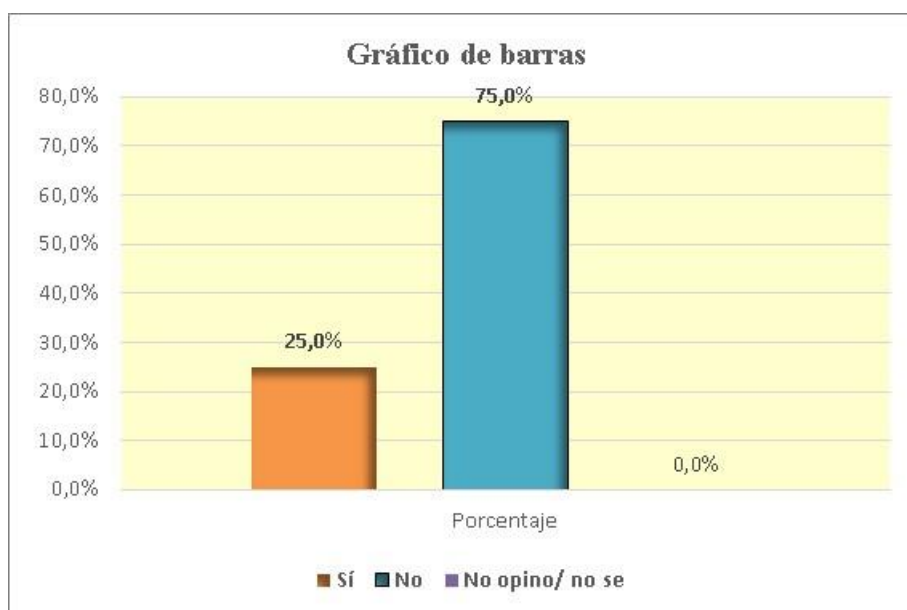
El 43,8% de ciudadanos de Huacho, 2018 que fueron encuestados sostienen que, Si Apoya positivamente al procedimiento disciplinario en la administración pública, un 43,8% que No apoyan y un 12,5% No opina.

Tabla 20

Teniendo en cuenta ¿La secretaría técnica, aun cuando no lo ejerce un abogado, está capacitado y es competente para realizar una investigación en un procedimiento disciplinario en la administración pública?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Sí	20	25,0%
No	60	75,0%
No opino/ no se	0	0,0%
Total	80	100,0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos de Huacho, 2018.

**Figura 18**

El 75,0% de ciudadanos de Huacho, 2018 que fueron encuestados sostienen que la secretaría técnica, aun cuando no lo ejerce un abogado, No está capacitado y es competente para realizar una investigación en un procedimiento disciplinario en la administración pública y un 25,0% que Sí.

Tabla 21

Teniendo en cuenta ¿La secretaría técnica, aun cuando no lo ejerce un abogado, está capacitado y es competente para precalificar un hecho que amerite una investigación en un procedimiento disciplinario en la administración pública?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Sí	25	31,3%
No	45	56,3%
No opino/ no se	10	12,5%
Total	80	100,0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos de Huacho, 2018.

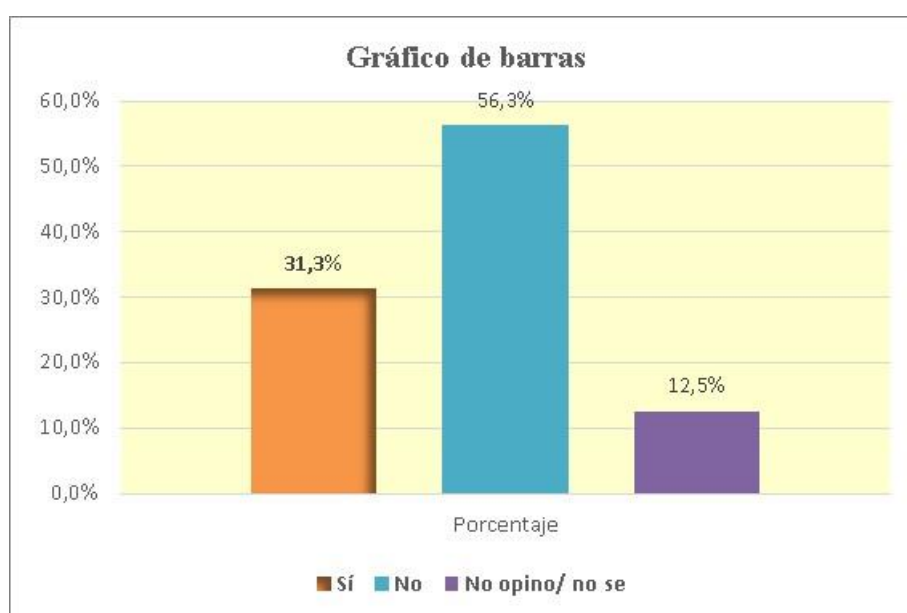


Figura 19

El 56,3% de ciudadanos de Huacho, 2018 que fueron encuestados sostienen que la secretaría técnica, aun cuando no lo ejerce un abogado, No está capacitado y es competente para precalificar un hecho que amerite una investigación en un procedimiento disciplinario en la administración pública, un 31,3% que Si y un 12,5% que No opino/no sé.

Tabla 22

¿Teniendo en cuenta que la secretaría técnica, aun cuando no lo ejerce un abogado, considera que está capacitado y es competente para ejercer la función instructiva y precalificar un hecho que amerite una investigación en un procedimiento disciplinario en la administración pública?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Sí	20	25,0%
No	55	68,8%
No opino/ no sé	5	6,3%
Total	80	100,0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos de Huacho, 2018.

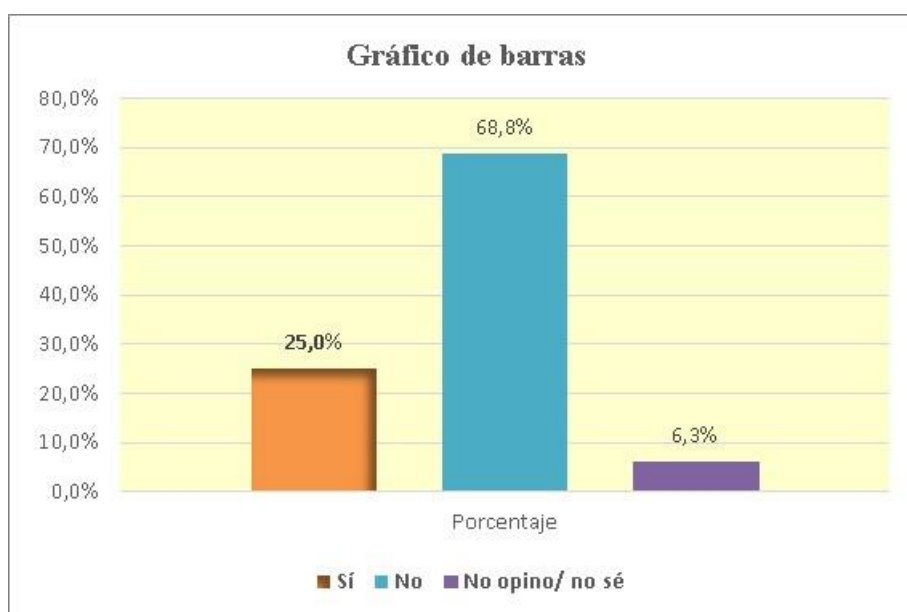


Figura 20

El 68,8% de ciudadanos de Huacho, 2018 que fueron encuestados sostienen que teniendo en cuenta que la secretaría técnica, aun cuando no lo ejerce un abogado, No consideran que está capacitado y es competente para ejercer la función instructiva y precalificar un hecho que amerite una investigación en un procedimiento disciplinario en la administración pública, un 25,0% que Si y un 6,3% que No opino/no sé.

Tabla 23

Teniendo en cuenta que la secretaría técnica, aun cuando no lo ejerce un abogado, ¿considera que está capacitado y es competente para ejercer la función sancionadora en un procedimiento disciplinario en la administración pública?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Sí	50	62,5%
No	20	25,0%
No opino/ no sé	10	12,5%
Total	80	100,0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos de Huacho, 2018.

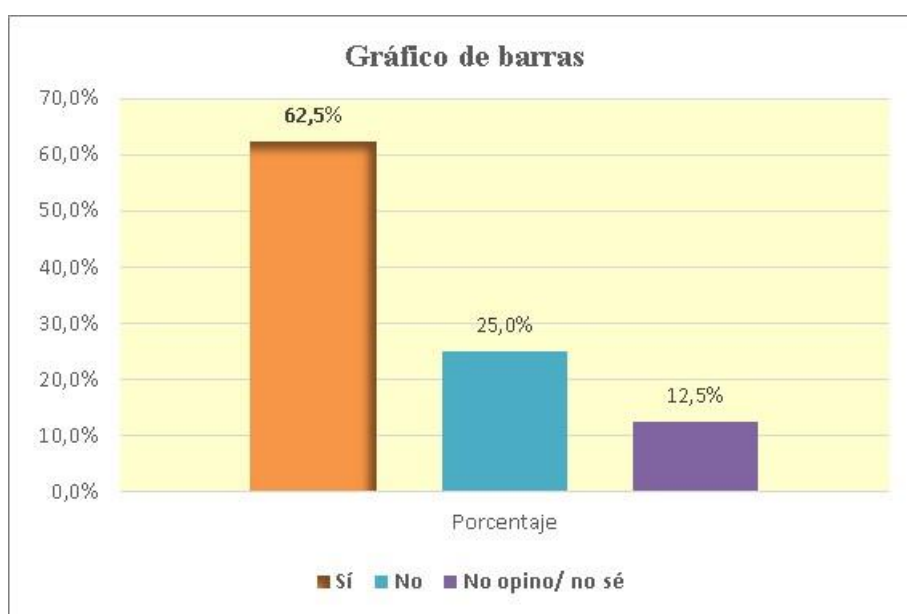


Figura 21

El 62,5% de ciudadanos de Huacho, 2018 que fueron encuestados sostienen que teniendo en cuenta que la secretaría técnica, aun cuando no lo ejerce un abogado, Si consideran que está capacitado y es competente para ejercer la función sancionadora en un procedimiento disciplinario en la administración pública, un 25,0% que No y un 12,5% que No opino/no sé.

Tabla 24

Teniendo en cuenta ¿La secretaría técnica, aun cuando no lo ejerce un abogado, está capacitado y es competente para ejercer la función instructiva y precalificar un hecho que amerite una investigación y que puede concluir en una sanción disciplinaria en la administración pública?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Sí	60	75,0%
No	10	12,5%
No opino/ no sé	10	12,5%
Total	80	100,0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos de Huacho, 2018.

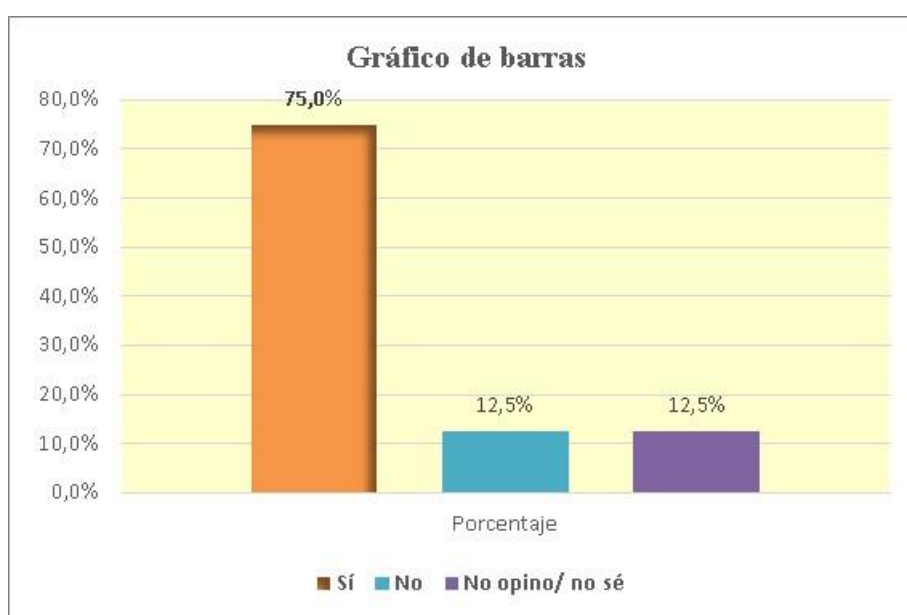


Figura 22

El 75,0% de ciudadanos de Huacho, 2018 que fueron encuestados sostienen que teniendo en cuenta La secretaría técnica, aun cuando no lo ejerce un abogado, Si está capacitado y es competente para ejercer la función instructiva y precalificar un hecho que amerite una investigación y que puede concluir en una sanción disciplinaria en la administración pública, un 12,5% que No y otro 12,5% que No opino/no sé.

4.2. Prueba de Normalidad

Tabla 25

Prueba de bondad de ajuste

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Fundamento jurídico	0,210	80	0,00
Sustento fáctico	0,245	80	0,00
Sustento probatorio	0,289	80	0,00
Principio constitucional de la debida motivación	0,200	80	0,00
Principios del Procedimiento Administrativo Disciplinario	0,259	80	0,00
Apoyo de la secretaría técnica	0,378	80	0,00
Órganos competentes	0,299	80	0,00
Procedimiento administrativo disciplinario	0,314	80	0,00

La tabla 16 evidencia que la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov Smirnov. Se observa que las variables y no se aproximan a una distribución normal ($p < 0.05$). En este caso debido a que se determinaran correlaciones entre variables y dimensiones, la prueba estadística a usarse deberá ser no paramétrica: Prueba de Correlación de Spearman.

4.3. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H_a: Existe contraposición entre el principio constitucional de la debida motivación y la aplicación práctica del procedimiento administrativo disciplinario (PAD) contra los servidores y funcionarios administrativos enmarcados en la Ley N° 30057 en el Hospital Regional de Huacho en el año 2018.

H₀: No existe contraposición entre el principio constitucional de la debida motivación y la aplicación práctica del procedimiento administrativo disciplinario (PAD) contra los servidores y funcionarios administrativos enmarcados en la Ley N° 30057 en el Hospital Regional de Huacho en el año 2018.

Tabla 26

El principio constitucional de la debida motivación y el Procedimiento administrativo disciplinario

		Correlaciones		
			Principio constitucional de la debida motivación	Procedimiento administrativo disciplinario
Rho de Spearman	Principio constitucional de la debida motivación	Coef. Correlación	1	0,58
		Sig. (bilateral)	.	0,00
		N	80	80
	Procedimiento administrativo disciplinario	Coef. Correlación	0,58	1
		Sig. (bilateral)	0,00	.
		N	80	80

La tabla 17 presenta la correlación de $r=0,580$, con un $\text{Sig}(\text{bilateral}) < 0,05$ la cual permite aceptar la hipótesis alternativa y refutar la nula. Por lo que se evidencia que existe contraposición entre el principio constitucional de la debida motivación y la aplicación práctica del procedimiento administrativo disciplinario (PAD) contra los servidores y funcionarios administrativos enmarcados en la Ley N° 30057 en el Hospital Regional de Huacho en el año 2018. La correlación denota una intensidad moderada.

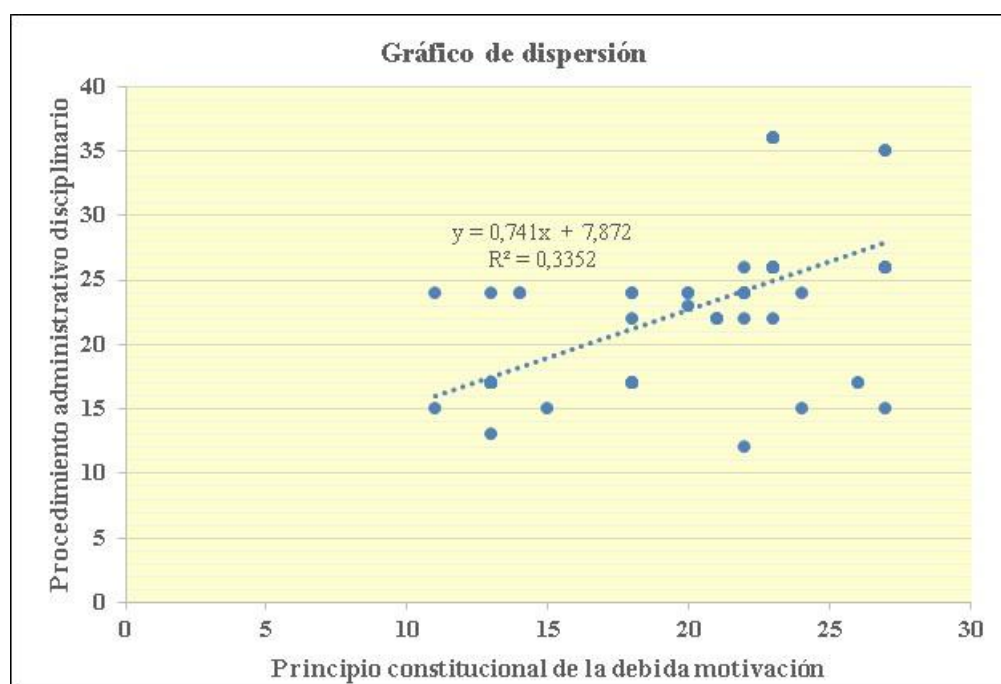


Figura 14. El principio constitucional de la debida motivación y el Procedimiento administrativo disciplinario.

Hipótesis específica 1

Ha: El fundamento jurídico como parte del principio constitucional de la debida motivación se relaciona con el Procedimiento administrativo disciplinario que se desarrolla adecuadamente por cuanto en muchos casos dicha secretaria lo ocupa un funcionario que carece de la formación profesional en el campo del derecho en el Hospital Regional de Huacho en el año 2018.

Ho: El fundamento jurídico como parte del principio constitucional de la debida motivación no se relaciona con el Procedimiento administrativo disciplinario que se desarrolla adecuadamente por cuanto en muchos casos dicha secretaria lo ocupa un funcionario que carece de la formación profesional en el campo del derecho en el Hospital Regional de Huacho en el año 2018.

Tabla 27

El fundamento jurídico y el Procedimiento administrativo disciplinario

			Correlaciones	
			Fundamento jurídico	Procedimiento administrativo disciplinario
Rho de Spearman	Fundamento jurídico	Coef. Correlación	1	0,43
		Sig. (bilateral)	.	0,00
		N	80	80
	Procedimiento administrativo disciplinario	Coef. Correlación	0,43	1
		Sig. (bilateral)	0,00	.
		N	80	80

La tabla 18 presenta la correlación de $r=0,430$, con un $\text{Sig}(\text{bilateral}) < 0,05$ la cual permite aceptar la hipótesis alternativa y refutar la nula. Por lo que se evidencia que existe relación entre El fundamento jurídico como parte del principio constitucional de la debida motivación y el Procedimiento administrativo disciplinario en el campo del derecho en el Hospital Regional de Huacho en el año 2018. Muestra una correlación moderada

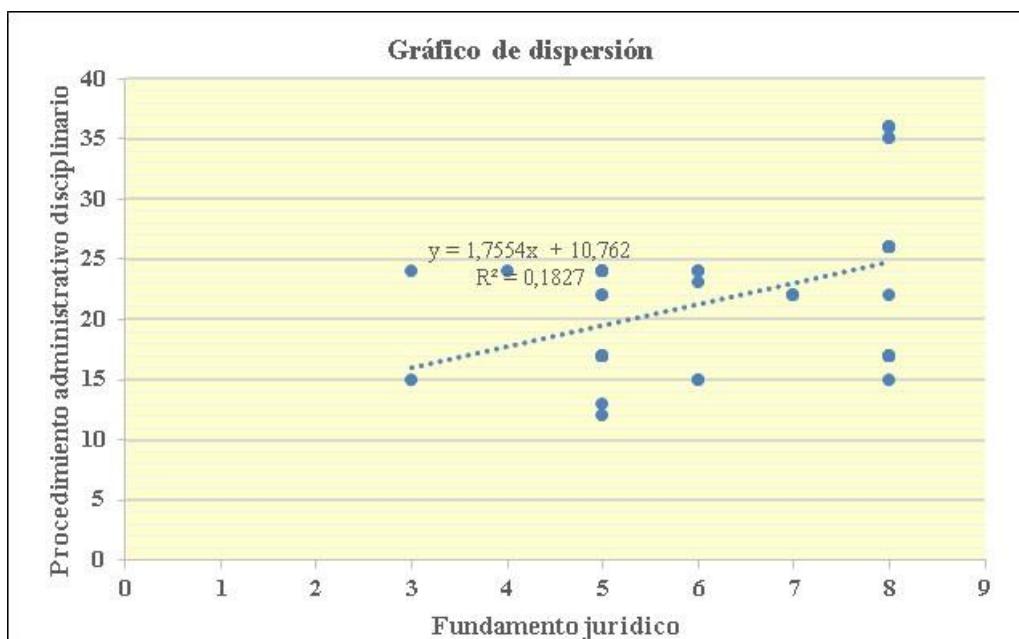


Figura 15. El fundamento jurídico y el Procedimiento administrativo disciplinario.

Hipótesis específica 2

H_a: El Sustento fáctico como parte del principio constitucional de la debida motivación se relaciona con el Procedimiento administrativo disciplinario en el campo del derecho en el Hospital Regional de Huacho en el año 2018.

H₀: El Sustento fáctico como parte del principio constitucional de la debida motivación no se relaciona con el Procedimiento administrativo disciplinario en el campo del derecho en el Hospital Regional de Huacho en el año 2018.

Tabla 28

El sustento fáctico y el Procedimiento administrativo disciplinario

		Correlaciones		
			Sustento fáctico	Procedimiento administrativo disciplinario
Rho de Spearman	Sustento fáctico	Coef. Correlación	1	0,41
		Sig. (bilateral)	.	0,00
		N	80	80

Procedimiento administrativo disciplinario	Coef. Correlación	0,41	1
	Sig. (bilateral)	0,00	.
	N	80	80

La tabla 19 presenta la correlación de $r=0,410$, con un $\text{Sig}(\text{bilateral}) < 0,05$ la cual permite aceptar la hipótesis alternativa y refutar la nula. Por lo que se evidencia que existe relación entre el sustento fáctico como parte del principio constitucional de la debida motivación y el Procedimiento administrativo disciplinario en el campo del derecho en el Hospital Regional de Huacho en el año 2018. Muestra una correlación moderada.

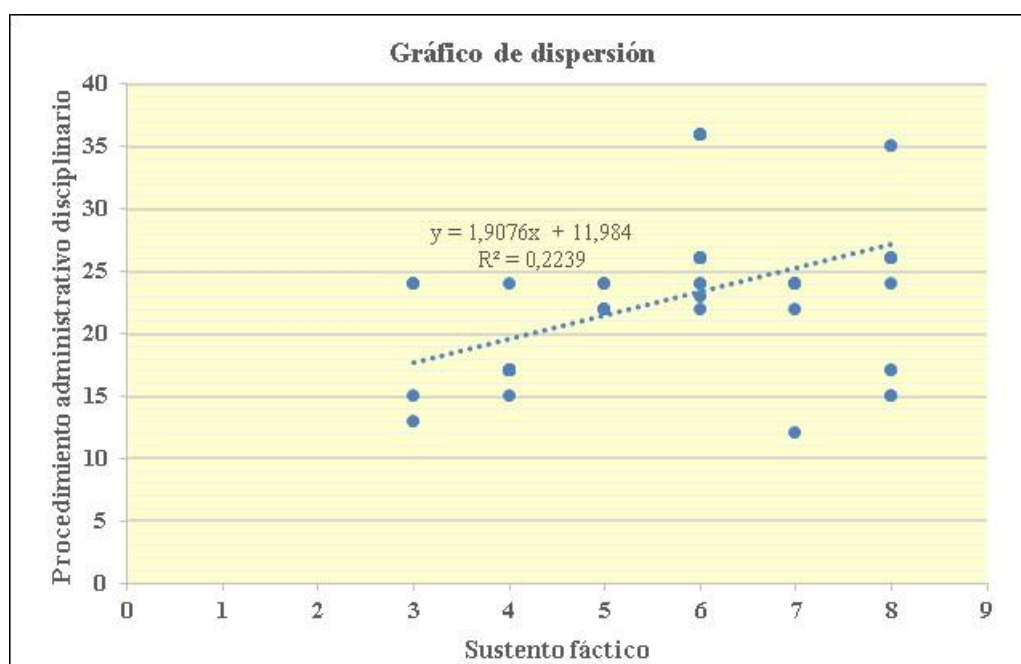


Figura 16. El sustento fáctico y el Procedimiento administrativo disciplinario

Hipótesis específica 3

Ha: El Sustento probatorio como parte del principio constitucional de la debida motivación se relaciona con el Procedimiento administrativo disciplinario en el campo del derecho en el Hospital Regional de Huacho en el año 2018.

H₀: El Sustento probatorio como parte del principio constitucional de la debida motivación no se relaciona con el Procedimiento administrativo disciplinario en el campo del derecho en el Hospital Regional de Huacho en el año 2018.

Tabla 29*El sustento probatorio y el Procedimiento administrativo disciplinario*

Correlaciones			Sustento probatorio	Procedimiento administrativo disciplinario
Rho de Spearman	Sustento probatorio	Coef. Correlación	1	0,53
		Sig. (bilateral)	.	0,00
		N	80	80
	Procedimiento administrativo disciplinario	Coef. Correlación	0,53	1
		Sig. (bilateral)	0,00	.
		N	80	80

La tabla 20 presenta la correlación de $r=0,410$, con un $\text{Sig}(\text{bilateral}) < 0,05$ la cual permite aceptar la hipótesis alternativa y refutar la nula. Por lo que se evidencia que existe relación entre el sustento probatorio como parte del principio constitucional de la debida motivación y el Procedimiento administrativo disciplinario en el campo del derecho en el Hospital Regional de Huacho en el año 2018. Muestra una correlación moderada.

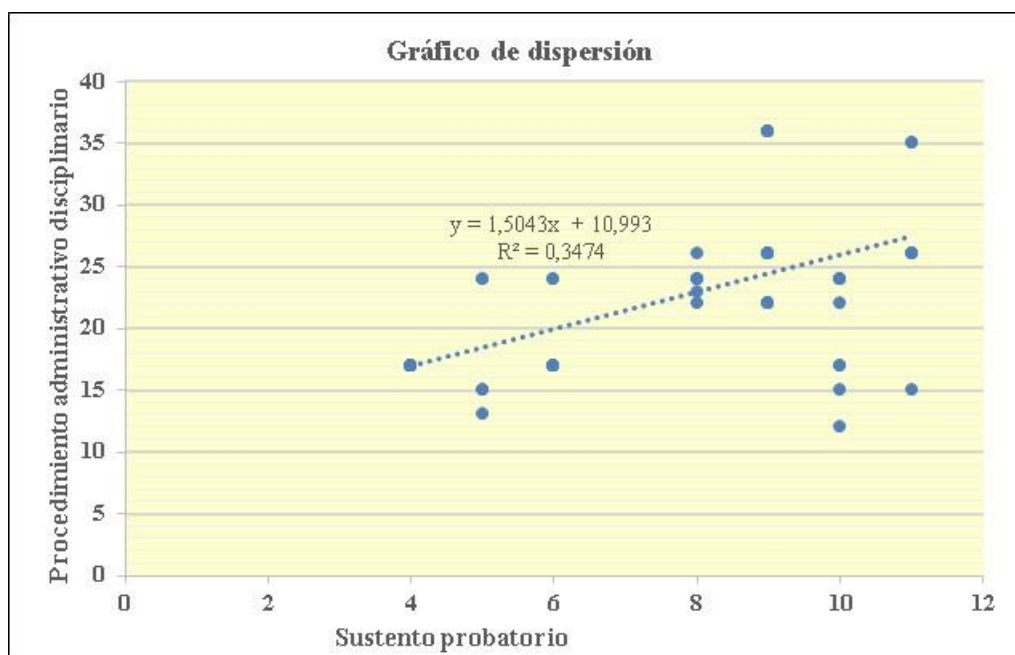


Figura 17. El sustento probatorio y el Procedimiento administrativo disciplinario.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Una tesis es una investigación ordenada, secuencial, rigurosa en su estructura y que nos permite ingresar a un plano de contraste, de discusión luego de paralelizar los resultados de investigaciones que fueron tomadas en cuenta en esta tesis; en ese sentido, como uno de los antecedentes de investigación la tesis Terrones (2017), en su tesis “Observancia del principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario la Ley SERVIR, en la Municipalidad Provincial de Cajamarca”, concluye que la Ley N° 30057, también denominada Ley Servir, es un conjunto de normas que buscan promover la capacitación de los servidores públicos en sus funciones, así como exigirle que de corresponder un proceso tendiente a sancionar debe aplicarse los fundamentos del principio de proporcionalidad, para así determinar de forma idónea la sanción correspondiente a cada falta. Asimismo, sostiene que el principio de proporcionalidad no se viene fundamentando adecuadamente en las resoluciones que imponen una sanción en virtud de la Ley Servir, pues se evidencia que sólo se hace mención a la interpretación realizada por el Tribunal Constitucional, entonces las sanciones impuestas a los servidores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca no son lo que realmente corresponden a las transgresiones, esto es que no es proporcional a la falta cometida.

Similares resultados se han obtenido en la tabla 03 del cual se aprecia que el 75,0% de ciudadanos de Huacho, 2018 que fueron encuestados sostienen que Si conciben que una condición indispensable para su validez es que las resoluciones en el ámbito administrativo deben estar debidamente motivadas, un 12,5% afirman que No y un 12,5% No sabe/no opina.

Por otro lado, Crespo (2018), en su tesis para optar el título de abogado, titulado “Análisis de la aplicación del régimen disciplinario de la ley SERVIR en el Ministerio de Salud, año 2017”, quien concluye que el régimen disciplinario se aplica de manera deficiente, debido a que el primer acápite del artículo 92 de la Ley SERVIR y el artículo 94 de su Reglamento General prevé que “el secretario técnico puede ser un servidor de la entidad que se desempeña en función a sus facultades”, porque la norma se contradice al manifestar erróneamente que el secretario técnico puede ser de preferencia un abogado; situación que pone en riesgo el manejo arbitrario en sus funciones, conforme se ha dispuesto en el punto de la discusión, es decir se aprecia que no se niega que este cargo puede ser ocupado por alguien que no es abogado generando un riesgo para la administración de justicia, especialmente para procesar disciplinariamente a una persona (funcionario y administrativo)

Similar resultado tenemos en la tabla 18 presenta la correlación de $r=0,430$, con un $\text{Sig}(\text{bilateral}) < 0,05$ la cual permite aceptar la hipótesis alternativa y refutar la nula. Por lo que se evidencia que existe relación entre El fundamento jurídico como parte del principio constitucional de la debida motivación y el Procedimiento administrativo disciplinario en el campo del derecho en el Hospital Regional de Huacho en el año 2018. Muestra una correlación moderada. Esto significa que hay duda sobre el papel que pueda cumplir el secretario técnico cuando se trate de un lego, pudiendo transgredir principios y normas positivas vulnerado el derecho del servidor sometido a proceso administrativo disciplinario.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Primero: Existe contraposición entre el principio constitucional de la debida motivación y la aplicación práctica del procedimiento administrativo disciplinario (PAD) contra los servidores y funcionarios administrativos enmarcados en la Ley N° 30057 en el Hospital Regional de Huacho en el año 2018. La correlación denota una intensidad moderada,

Segundo: Existe relación entre El fundamento jurídico como parte del principio constitucional de la debida motivación y el Procedimiento administrativo disciplinario en el campo del derecho en el Hospital Regional de Huacho en el año 2018. Muestra una correlación moderada.

Tercero: Existe relación entre el sustento fáctico como parte del principio constitucional de la debida motivación y el Procedimiento administrativo disciplinario en el campo del derecho en el Hospital Regional de Huacho en el año 2018. Muestra una correlación moderada

Cuarto: Existe relación entre el sustento probatorio como parte del principio constitucional de la debida motivación y el Procedimiento administrativo disciplinario en el campo del derecho en el Hospital Regional de Huacho en el año 2018. Muestra una correlación moderada.

6.2 Recomendaciones

PRIMERO: se recomienda a los funcionarios públicos que designen como secretarios técnicos a abogados y que además estén capacitados y preparados para realizar una precalificación de una conducta transgresora de las normas administrativas.

SEGUNDO: Se recomienda a los funcionarios que someten a un proceso administrativo disciplinario tengan presente los principios de tipicidad, legalidad el debido procedimiento y motivación para instaurar el procedimiento disciplinario.

TERCERO: Se recomienda que, al iniciar un procedimiento disciplinario, se le brinde las garantías de defensa a los funcionarios y servidores a fin de que se desarrolle correctamente el procedimiento disciplinario.

CUARTO: Teniendo en cuenta que la debida motivación de los actos administrativos es indispensable para su desarrollo y efectividad de los mismos, se debe exhortar que se dé cumplimiento a dicho principio que igualmente tiene alcance en todos los actos administrativos especialmente aquellos que persiguen sanciones disciplinarias.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes bibliográficas

Guzmán, C. (2011). *Tratado de la Administración Pública y del Procedimiento Administrativo*. San Borja, Lima, Perú: Caballero Bustamante S.A.C.

Isasi, J. F. (2014). *Tratado de Derecho Administrativo. Estado y función administrativa. Teoría del acto administrativo* (Primera ed.). Miraflores, Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A.

Morón, J. C. (2011). *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General* (IX ed.). Miraflores, Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A.,.

7.2 Fuentes documentales

- Constitucional, T. (2005). Stc 6712-2005-PHC.
- Constitucional, T. (2013). Stc 03997-2013-PHC/TC.
- Minguez, A. H. (2000). Jurisprudencia de derecho probatorio- Cas N° 878-98-Ica. Gaceta Jurídica, p.196.

7.3 Fuentes hemerográficas

Sentencia del Tribunal Constitucional, Expediente N° 00728-2008-PHC/TC (Pleno del Tribunal Constitucional 13 de 10 de 2008).

7.4 Fuentes electrónicas

Beltrán, S. V. (2014). *Análisis dogmático y normativo de la potestad sancionadora y el principio de proporcionalidad en la Función Judicial*. Obtenido de Tesis del Programa de Maestría en Derecho Administrativo. Universidad Andina Simón Bolívar - Quito - Ecuador:
<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4754/1/T1771-MDE-Beltran-Analisis.pdf>

Cárdenas, G. (2011). *El principio Constitucional de la motivación en los actos administrativos emanados por las Fuerzas Armadas*. Obtenido de Tesis para obtener el grado de Magíster en Derecho Administrativo. RIUTPL- Universidad Loja de Ecuador: <http://dspace.utpl.edu.ec/handle/123456789/4895>

Coviello, P. J. (10 de 2016). *La motivación del acto administrativo como medio de control judicial del ejercicio de las potestades discrecionales*. Obtenido de El control de la actividad estatal: <http://www.derecho.uba.ar/docentes/pdf/el-control-de-la-actividad-estatal/cae-coviello-motivacion.pdf>

Crespo, C. L. (2018). *Análisis de la aplicación del régimen disciplinario de la ley SERVIR en el Ministerio de Salud, año 2017*. Obtenido de Tesis para obtener el título de abogada. Universidad César Vallejo.:
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/19839>

Galarza, E. (2017). *Aplicación de los preceptos del debido proceso en los procedimientos disciplinarios que se tramitan en las Fuerzas Armadas*. Obtenido de Tesis del Programa de Maestría en Derecho Penal. Universidad Andina Simón Bolívar - Quito - Ecuador:

<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5684/1/T2324-MDP-Galarza-Aplicacion.pdf>

Gordillo, A. (2013). *Tratado de Derecho Administrativo y obras selectas*. Obtenido de Teoría General del Derecho Administrativo: http://www.gordillo.com/pdf_tomo8/tomo8.pdf

Guzmán, C. (06 de 2013). *Manual del Procedimiento Administrativo General*. Obtenido de <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2017/03/Manual-del-Procedimiento-Administrativo-General-Christian-Guzm%C3%A1n-Napur%C3%AD.pdf>

León, L. M. (12 de 06 de 2015). *¡Exijo una explicación!...La importancia de la Motivación del Acto Administrativo*. Obtenido de Derecho & Administración: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/download/15249/15717>.

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2015). *Guía práctica sobre el régimen disciplinario y el procedimiento administrativo sancionador*. Obtenido de Dirección General de Desarrollo y Ordenamiento Jurídico del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos: <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2015/09/MINJUS-DGDOJ-Gu%C3%ADa-sobre-el-r%C3%A9gimen-disciplinario.pdf>

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2017). *Guía práctica sobre el procedimiento administrativo sancionador. Actualizada con el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General*. Obtenido de Guía para asesores jurídicos del Estado. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos: <https://img.legis.pe/wp->

content/uploads/2017/09/LEGIS.PE-Minjus-Gu%C3%ADa-pr%C3%A1ctica-sobre-el-procedimiento-administrativo-sancionador.pdf

Neyra, C. A. (6 - 11 de 2018). *Las condiciones eximentes de responsabilidad administrativa en el Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General y su incidencia en la legislación ambiental*. Obtenido de Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental. Revista Jurídica N° 80 de la Pontificia Universidad Católica del Perú: <http://www.scielo.org.pe/pdf/derecho/n80/a09n80.pdf>

Osinergmin. (10 de 2008). *Libro de Derecho Administrativo*. Obtenido de Temario N° 03: http://www.osinergmin.gob.pe/newweb/pages/Publico/LV_files/Manual_Derecho2.pdf

Rocha, E. (2016). *Estudio sobre la motivación del acto administrativo*. Obtenido de Memoria para optar el grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de Chile: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/138800/Estudio-sobre-la-motivaci%C3%B3n-del-acto-administrativo.pdf?sequence=1>

Santy, L. V. (31 de 01 de 2017). *Mejoramiento de los actuales procedimientos administrativos: Principales cambios a la Ley N° 27444*. Obtenido de In SlideShare. Análisis a las recientes modificaciones a la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General: <https://es.slideshare.net/LuiggiSanty/anlisis-a-las-recientes-modificaciones-a-la-ley-n-27444-ley-del-procedimiento-administrativo-general>

SERVIR. (11 de 2018). *Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley*

N° 30057. Obtenido de SERVIR, Herramienta del Perú que crece:

[https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2018/12/Procedimiento-](https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2018/12/Procedimiento-Administrativo-Disciplinario-%C3%81ngel-Bastidas-Solis.pdf)

[Administrativo-Disciplinario-%C3%81ngel-Bastidas-Solis.pdf](https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2018/12/Procedimiento-Administrativo-Disciplinario-%C3%81ngel-Bastidas-Solis.pdf)

Terrones, R. C. (octubre de 2017). *Observancia del principio de proporcionalidad en*

las sanciones del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley SERVIR,

en la Municipalidad Provincial de Cajamarca. Obtenido de Tesis presentada en

cumplimiento parcial de los requerimientos para optar el Título Profesional de

abogado. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo:

[http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/244/TESIS%20TERR](http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/244/TESIS%20TERRONES%20TERRONES.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[RONES%20TERRONES.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/244/TESIS%20TERRONES%20TERRONES.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Universidad America Latina. (s.f.). *Distinción entre motivación, justificación,*

explicación y fundamentación. Obtenido de Argumentación Jurídica:

http://ual.dyndns.org/Biblioteca/Argumentacion%20Juridica/Pdf/Unidad_09.pdf

f

ANEXOS

ANEXO 01
MATRIZ DE DATOS

N	Principio constitucional de la debida motivación													Procedimiento administrativo disciplinario																
	Fundamento jurídico				Sustento fáctico				Sustento probatorio					ST1	Principios del Procedimiento Administrativo Disciplinario						Apoyo de la secretaria técnica					Órganos competentes				ST2
	1	2	3	S1	4	5	6	S2	7	8	9	10	S3		11	12	13	14	15	S4	16	17	18	19	S5	20	21	22	S5	
1	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	2	8	20	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	6	23
2	2	3	3	8	2	2	2	6	3	2	2	2	9	23	2	2	2	2	2	10	2	2	2	3	9	3	2	2	7	26
3	1	2	2	5	2	1	1	4	1	1	1	1	4	13	2	1	1	1	1	6	1	1	1	3	6	3	1	1	5	17
4	2	3	3	8	2	2	2	6	3	2	2	2	9	23	2	2	2	2	2	10	2	2	2	3	9	3	2	2	7	26
5	2	3	3	8	2	2	2	6	3	2	2	2	9	23	2	2	2	2	2	10	2	2	2	1	7	1	2	2	5	22
6	2	3	3	8	2	2	2	6	3	2	2	1	8	22	2	2	2	2	2	10	2	2	2	3	9	3	2	2	7	26
7	2	3	3	8	2	2	2	6	3	2	2	2	9	23	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	3	3	3	9	36
8	1	2	2	5	2	1	1	4	1	1	1	1	4	13	2	1	1	1	1	6	1	1	1	3	6	3	1	1	5	17
9	2	3	3	8	2	1	1	4	3	1	1	1	6	18	2	1	1	1	1	6	1	1	1	3	6	3	1	1	5	17
10	1	2	2	5	2	1	1	4	1	1	1	1	4	13	2	1	1	1	1	6	1	1	1	3	6	3	1	1	5	17
11	2	3	3	8	2	2	2	6	3	2	2	2	9	23	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	3	3	3	9	36
12	2	3	3	8	2	1	1	4	3	1	1	1	6	18	2	1	1	1	1	6	1	1	1	3	6	3	1	1	5	17
13	2	3	3	8	2	2	2	6	3	2	2	2	9	23	2	2	2	2	2	10	2	2	2	3	9	3	2	2	7	26
14	1	2	2	5	2	1	1	4	1	1	1	1	4	13	2	1	1	1	1	6	1	1	1	3	6	3	1	1	5	17
15	2	3	3	8	2	2	2	6	3	2	2	2	9	23	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	3	3	3	9	36
16	2	3	3	8	2	2	2	6	3	2	2	2	9	23	2	2	2	2	2	10	2	2	2	3	9	3	2	2	7	26
17	2	3	3	8	2	3	3	8	3	3	3	1	10	26	2	1	1	1	1	6	1	1	1	3	6	3	1	1	5	17
18	1	2	2	5	2	1	1	4	1	1	1	1	4	13	2	1	1	1	1	6	1	1	1	3	6	3	1	1	5	17
19	2	3	3	8	2	3	3	8	3	3	3	2	11	27	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	12	3	3	3	9	35
20	2	3	3	8	2	3	3	8	3	3	3	2	11	27	2	2	2	2	2	10	2	2	2	3	9	3	2	2	7	26
21	2	3	3	8	2	3	3	8	3	3	3	2	11	27	2	2	2	2	2	10	2	2	2	3	9	3	2	2	7	26
22	2	3	3	8	2	3	3	8	3	3	3	2	11	27	2	2	2	2	2	10	2	2	2	3	9	3	2	2	7	26
23	2	3	3	8	2	3	3	8	3	3	3	1	10	26	2	1	1	1	1	6	1	1	1	3	6	3	1	1	5	17
24	2	3	3	8	2	1	1	4	3	1	1	1	6	18	2	1	1	1	1	6	1	1	1	3	6	3	1	1	5	17
25	1	2	2	5	2	1	1	4	1	1	1	1	4	13	2	1	1	1	1	6	1	1	1	3	6	3	1	1	5	17
26	2	3	3	8	2	3	3	8	3	3	3	2	11	27	2	2	2	2	2	10	2	2	2	3	9	3	2	2	7	26
27	2	3	3	8	2	2	2	6	3	2	2	2	9	23	2	2	2	2	2	10	2	2	2	3	9	3	2	2	7	26
28	2	3	3	8	2	3	3	8	3	3	3	2	11	27	2	2	2	2	2	10	2	2	2	3	9	3	2	2	7	26
29	1	2	2	5	2	1	1	4	1	1	1	1	4	13	2	1	1	1	1	6	1	1	1	3	6	3	1	1	5	17
30	2	3	3	8	2	1	1	4	3	1	1	1	6	18	2	1	1	1	1	6	1	1	1	3	6	3	1	1	5	17
31	2	3	3	8	2	3	3	8	3	3	3	2	11	27	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	12	3	3	3	9	35
32	2	3	3	8	2	2	2	6	3	2	2	2	9	23	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	3	3	3	9	36
33	1	2	2	5	2	1	1	4	1	1	1	1	4	13	2	1	1	1	1	6	1	1	1	3	6	3	1	1	5	17
34	2	3	3	8	2	3	3	8	3	3	3	2	11	27	2	1	1	1	1	6	1	1	1	2	5	2	1	1	4	15
35	2	3	3	8	2	2	2	6	3	2	2	2	9	23	2	2	2	2	2	10	2	2	2	3	9	3	2	2	7	26
36	2	3	3	8	2	1	1	4	3	1	1	1	6	18	2	1	1	1	1	6	1	1	1	3	6	3	1	1	5	17
37	1	2	2	5	2	1	1	4	1	1	1	1	4	13	2	1	1	1	1	6	1	1	1	3	6	3	1	1	5	17
38	2	3	3	8	2	1	1	4	3	1	1	1	6	18	2	1	1	1	1	6	1	1	1	3	6	3	1	1	5	17
39	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	2	8	20	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	2	6	24
40	2	3	3	8	2	2	2	6	3	2	2	2	9	23	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	3	3	3	9	36
41	1	2	2	5	2	1	1	4	1	1	1	1	4	13	2	1	1	1	1	6	1	1	1	3	6	3	1	1	5	17
42	1	2	2	5	2	1	1	4	1	1	1	1	4	13	2	1	1	1	1	6	1	1	1	3	6	3	1	1	5	17
43	2	2	2	6	2	3	3	8	2	3	3	2	10	24	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	2	6	24
44	2	1	1	4	2	1	1	4	1	1	1	2	5	13	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	2	6	24
45	2	2	2	6	2	3	3	8	2	3	3	2	10	24	2	1	1	1	1	6	1	1	1	2	5	2	1	1	4	15
46	1	2	2	5	2	1	1	4	1	1	1	1	4	13	2	1	1	1	1	6	1	1	1	3	6	3	1	1	5	17
47	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	2	8	20	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	2	6	24
48	2	2	2	6	2	1	1	4	2	1	1	1	5	15	2	1	1	1	1	6	1	1	1	2	5	2	1	1	4	15
49	2	3	3	8	2	1	1	4	3	1	1	1	6	18	2	1	1	1	1	6	1	1	1	3	6	3	1	1	5	17
50	1	2	2	5	2	1	1	4	1	1	1	1	4	13	2	1	1	1	1	6	1	1	1	3	6	3	1	1	5	17
51	2	3	3	8	2	2	2	6	3	2	2	2	9	23	2	2	2	2	2	10	2	2	2	3	9	3	2	2	7	26
52	1	2	2	5	1	3	3	7	2	3	3	2	10	22	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	2	6	24
53	2	3	3	8	2	2	2	6	3	2	2	2	9	23	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	3	3	3	9	36
54	1	2	2	5	2	1	1	4	1	1	1	1	4	13	2	1	1	1	1	6	1	1	1	3	6	3	1	1	5	17
55	2	3	3	8	2	1	1	4	3	1	1	1	6	18	2	1	1	1	1	6	1	1	1	3	6	3	1	1	5	17
56	1	2	2	5	1	2	2	5	2	2	2	2	8	18	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	2	6	24
57	1	2	2	5	1	2	2	5	2	2	2	2	8	18	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	2	6	24
58	1	3	3	7	1	2	2	5	3	2	2	2	9	21	2	2	2	2	2	10	2	2	2	1	7	1	2	2	5	22
59	1	2	2	5	1	3	3	7	2	3	3	2	10	22	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	2	6	24
60	1	2	2	5	1	1	1	3	2	1	1	1	5	13	2	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	1	1	1	3	13
61	1	2	2	5	1	1	1	3	2	1	1	2	6	14	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	2	6	24

65	2	3	3	8	2	2	2	6	3	2	2	2	9	23	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	3	3	3	9	36
66	1	2	2	5	2	1	1	4	1	1	1	1	4	13	2	1	1	1	1	6	1	1	1	3	6	3	1	1	5	17
67	2	3	3	8	2	1	1	4	3	1	1	1	6	18	2	1	1	1	1	6	1	1	1	3	6	3	1	1	5	17
68	1	3	3	7	1	2	2	5	3	2	2	2	9	21	2	2	2	2	2	10	2	2	2	1	7	1	2	2	5	22
69	1	2	2	5	1	1	1	3	2	1	1	2	6	14	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	2	6	24
70	1	2	2	5	1	3	3	7	2	3	3	2	10	22	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	3	12
71	1	2	2	5	2	1	1	4	1	1	1	1	4	13	2	1	1	1	1	6	1	1	1	3	6	3	1	1	5	17
72	1	3	3	7	1	2	2	5	3	2	2	2	9	21	2	2	2	2	2	10	2	2	2	1	7	1	2	2	5	22
73	1	2	2	5	1	3	3	7	2	3	3	2	10	22	2	2	2	2	2	10	2	2	2	1	7	1	2	2	5	22
74	2	3	3	8	2	1	1	4	3	1	1	1	6	18	2	1	1	1	1	6	1	1	1	3	6	3	1	1	5	17
75	1	2	2	5	1	3	3	7	2	3	3	2	10	22	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	2	6	24
76	1	3	3	7	1	2	2	5	3	2	2	2	9	21	2	2	2	2	2	10	2	2	2	1	7	1	2	2	5	22
77	1	2	2	5	1	2	2	5	2	2	2	2	8	18	2	2	2	2	2	10	2	2	2	1	7	1	2	2	5	22
78	1	2	2	5	2	1	1	4	1	1	1	1	4	13	2	1	1	1	1	6	1	1	1	3	6	3	1	1	5	17
79	2	3	3	8	2	2	2	6	3	2	2	2	9	23	2	2	2	2	2	10	2	2	2	3	9	3	2	2	7	26
80	1	1	1	3	1	1	1	3	2	1	1	1	5	11	2	1	1	1	1	6	1	1	1	2	5	2	1	1	4	15



ANEXO 02

Instrumento para la toma de datos

- Encuesta aplicada a funcionarios administrativos-

UNIVERSIDAD NACIONAL “JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN”

UNIDAD DE POSGRADO

ANTINOMIA NORMATIVA ENTRE EL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE LA DEBIDA MOTIVACIÓN Y EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO, SEGÚN LEY N° 30057, HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO - AÑO 2018

NOTA: En primer lugar, reciban un saludo cordial de una egresada de la EPG, maestría en derecho constitucional y administrativo; en segundo lugar, como un complemento importante para terminar la investigación, se requiere conocer su punto de vista, su parecer, para ello, toda la información recopilada de primera mano, directa y objetiva debe ser contrastada con la realidad que se tiene y se vive, para lo cual se requiere de su apoyo y colaboración especial y eso implica responder a todas las preguntas que aparecen en las preguntas que a continuación se presentan. Pedimos su responsabilidad y honestidad, desde ya nuestras muestras de agradecimiento y estima a su persona.

INSTRUCCIONES: Lea con detenimiento y especial atención cada una de las preguntas y luego encierra en un círculo o ponga un aspa en la alternativa que usted ha elegido.

REACTIVOS

I. PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE LA DEBIDA MOTIVACIÓN

A. FUNDAMENTO JURÍDICO

1. ¿De acuerdo a su conocimiento concibe que una condición indispensable para su validez es que las resoluciones en el ámbito administrativo deben estar debidamente motivadas?
 - a) Sí
 - b) No
 - c) No sabe/ nada opina

2. ¿De acuerdo a su conocimiento concibe que una condición indispensable para su validez es que las resoluciones en el ámbito jurisdiccional deben estar debidamente motivadas según la visión jurídica?
 - a) Sí

- b) No
 - c) No sabe/ nada opina
3. De acuerdo a su opinión ¿Considera que, los funcionarios administrativos sancionadores deben apartarse del principio Constitucional de la debida motivación jurídica?
- a) SÍ, solo excepcionalmente
 - b) Nunca
 - c) Siempre
 - d) No sabe/ nada opina

B. SUSTENTO FÁCTICO

4. ¿De acuerdo a su conocimiento y desde la óptica fáctica, concibe que una condición indispensable para su validez es que las resoluciones en el ámbito jurisdiccional deben estar debidamente motivadas?
- a) Sí
 - b) No
 - c) No sabe/ nada opina
5. De acuerdo a su opinión ¿Considera que, los funcionarios administrativos sancionadores deben apartarse del principio Constitucional de la debida motivación fáctica?
- a) SÍ, solo excepcionalmente
 - b) Nunca
 - c) Siempre
 - d) No sabe/ nada opina
6. ¿Considera válido que actualmente el principio Constitucional de la debida motivación se aplica en resoluciones que no son expedidas necesariamente por los órganos jurisdiccionales?
- a) Atención diligente
 - b) Atención efectiva
 - c) No sabe/ nada opina

C. SUSTENTO PROBATORIO

7. ¿Considera que motivar debidamente las resoluciones sancionatorias expedidas en las sedes de la administración pública es estar en correlato con la carta fundamental en cuanto al principio alegado?
- a) Sí
 - b) No
 - c) No sabe/ nada opina
8. ¿Considera que la inaplicación del principio Constitucional de la debida motivación en las resoluciones expedidas en sede administrativa que sancionan a servidores y funcionarios puede causar agravio a los administrados?
- a) Sí
 - b) No
 - c) No sabe/ nada opina

9. ¿Considera que el principio Constitucional de la debida motivación en las resoluciones expedidas en sede administrativa que sancionan a servidores y funcionarios afirman el sustento probatorio en el PAD?
- a) Sí
 - b) No
 - c) No sabe/ nada opina
10. ¿Considera que la aplicación del principio Constitucional de la debida motivación en las resoluciones de los procesos administradores disciplinarios expedidas por la administración pública ayuda a la valoración de las pruebas?
- a) Sí
 - b) No
 - c) No sabe/ nada opina

II. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

D. PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

11. Desde tu punto de vista ¿Considera que, si los actos administrativos que sancionan disciplinariamente se ajustan a ley, derecho y están debidamente motivadas ayuda a que las resoluciones no sean recurridas en la vía jurisdiccional?
- a) Sí
 - b) No
 - c) No sabe/ nada opina
12. ¿Consideras para que el proceso administrativo y eventual sanción disciplinaria tenga éxito debe ajustarse al principio de legalidad?
- a) Sí
 - b) No
 - c) No sabe/ nada opina
13. ¿Consideras para que el proceso administrativo y eventual sanción disciplinaria tenga éxito debe ajustarse al principio de tipicidad?
- a) Sí
 - b) No
 - c) No sabe/ nada opina
14. ¿Consideras para que el proceso administrativo y eventual sanción disciplinaria tenga éxito debe ajustarse al principio del non bis in ídem?
- d) Sí
 - e) No
 - f) No sabe/ nada opina

15. ¿Consideras para que el proceso administrativo y eventual sanción disciplinaria tenga éxito debe ajustarse al principio de irretroactividad?

- g) Sí
- h) No
- i) No sabe/ nada opina

E. APOYO DE LA SECRETARÍA TÉCNICA

16. De acuerdo a su opinión ¿La secretaría técnica apoya positivamente al procedimiento disciplinario en la administración pública?

- a) Sí
- b) No
- c) No opino

17. Teniendo en cuenta que la secretaría técnica, aun cuando no lo ejerce un abogado, ¿Apoya positivamente al procedimiento disciplinario en la administración pública?

- a) Sí
- b) No
- c) No opino/ no sé

18. Teniendo en cuenta ¿La secretaría técnica, aun cuando no lo ejerce un abogado, está capacitado y es competente para realizar una investigación en un procedimiento disciplinario en la administración pública?

- a) Sí
- b) No
- c) No opino/ no sé

19. Teniendo en cuenta ¿La secretaría técnica, aun cuando no lo ejerce un abogado, está capacitado y es competente para precalificar un hecho que amerite una investigación en un procedimiento disciplinario en la administración pública?

- a) Sí
- b) No
- c) No opino/no sé

F. ÓRGANOS COMPETENTES EN EL PAD

20. ¿Teniendo en cuenta que la secretaría técnica, aun cuando no lo ejerce un abogado, considera que está capacitado y es competente para ejercer la función instructiva y precalificar un hecho que amerite una investigación en un procedimiento disciplinario en la administración pública?

- a) Sí
- b) No
- c) No opino/no sé

21. Teniendo en cuenta que la secretaría técnica, aun cuando no lo ejerce un abogado, ¿considera que está capacitado y es competente para ejercer la función sancionadora en un procedimiento disciplinario en la administración pública?

- a) Sí

- d) No
- e) No opino/no sé

22. Teniendo en cuenta ¿La secretaría técnica, aun cuando no lo ejerce un abogado, está capacitado y es competente para ejercer la función instructiva y precalificar un hecho que amerite una investigación y que puede concluir en una sanción disciplinaria en la administración pública?

- a) Si
- b) No
- c) No opino/no sé

¿Muchísimas gracias por su invaluable apoyo!

Instrumento para la toma de datos

- Encuesta Aplicada

JUECES Y FISCALES**UNIVERSIDAD NACIONAL****“JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN”****UNIDAD DE POSGRADO****ANTINOMIA NORMATIVA ENTRE EL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE LA
DEBIDA MOTIVACIÓN Y EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO
DISCIPLINARIO, SEGÚN LEY N° 30057, HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO -
AÑO 2018**

NOTA: En primer lugar, reciban un saludo cordial de una egresada de la EPG, maestría en derecho constitucional y administrativo; en segundo lugar, como un complemento importante para terminar la investigación, se requiere conocer su punto de vista, su parecer, para ello, toda la información recopilada de primera mano, directa y objetiva debe ser contrastada con la realidad que se tiene y se vive, para lo cual se requiere de su apoyo y colaboración especial y eso implica responder a todas las preguntas que aparecen en las preguntas que a continuación se presentan. Pedimos su responsabilidad y honestidad, desde ya nuestras muestras de agradecimiento y estima a su persona.

INSTRUCCIONES: Lea con detenimiento y especial atención cada una de las preguntas y luego encierra en un círculo o ponga un aspa en la alternativa que usted ha elegido.

REACTIVOS**I. PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE LA DEBIDA MOTIVACIÓN****A. FUNDAMENTO JURÍDICO**

01. ¿De acuerdo a su conocimiento concibe que una condición indispensable para su validez es que las resoluciones en el ámbito administrativo deben estar debidamente motivadas?
- d) Sí
 - e) No
 - f) No sabe/ nada opina
02. ¿De acuerdo a su conocimiento concibe que una condición indispensable para su validez es que las resoluciones en el ámbito jurisdiccional deben estar debidamente motivadas según la visión jurídica?
- d) Sí
 - e) No
 - f) No sabe/ nada opina

03. De acuerdo a su opinión ¿Considera que, los funcionarios administrativos sancionadores deben apartarse del principio Constitucional de la debida motivación jurídica?
- e) SÍ, solo excepcionalmente
 - f) Nunca
 - g) Siempre
 - h) No sabe/ nada opina

G. SUSTENTO FÁCTICO

04. ¿De acuerdo a su conocimiento y desde la óptica fáctica, concibe que una condición indispensable para su validez es que las resoluciones en el ámbito jurisdiccional deben estar debidamente motivadas?
- d) Sí
 - e) No
 - f) No sabe/ nada opina
05. De acuerdo a su opinión ¿Considera que, los funcionarios administrativos sancionadores deben apartarse del principio Constitucional de la debida motivación fáctica?
- e) SÍ, solo excepcionalmente
 - f) Nunca
 - g) Siempre
 - h) No sabe/ nada opina
06. ¿Considera válido que actualmente el principio Constitucional de la debida motivación se aplica en resoluciones que no son expedidas necesariamente por los órganos jurisdiccionales?
- d) Atención diligente
 - e) Atención efectiva
 - f) No sabe/ nada opina

H. SUSTENTO PROBATORIO

07. ¿Considera que motivar debidamente las resoluciones sancionatorias expedidas en las sedes de la administración pública es estar en correlato con la carta fundamental en cuanto al principio alegado?
- d) Sí
 - e) No
 - f) No sabe/ nada opina
08. ¿Considera que la inaplicación del principio Constitucional de la debida motivación en las resoluciones expedidas en sede administrativa que sancionan a servidores y funcionarios puede causar agravio a los administrados?
- d) Sí
 - e) No
 - f) No sabe/ nada opina

09. ¿Considera que el principio Constitucional de la debida motivación en las resoluciones expedidas en sede administrativa que sancionan a servidores y funcionarios afirman el sustento probatorio en el PAD?
- d) Sí
 - e) No
 - f) No sabe/ nada opina
10. ¿Considera que la aplicación del principio Constitucional de la debida motivación en las resoluciones de los procesos administradores disciplinarios expedidas por la administración pública ayuda a la valoración de las pruebas?
- d) Sí
 - e) No
 - f) No sabe/ nada opina

II. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

A. PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

11. Desde tu punto de vista ¿Considera que, si los actos administrativos que sancionan disciplinariamente se ajustan a ley, derecho y están debidamente motivadas ayuda a que las resoluciones no sean recurridas en la vía jurisdiccional?
- d) Sí
 - e) No
 - f) No sabe/ nada opina
12. ¿Consideras para que el proceso administrativo y eventual sanción disciplinaria tenga éxito debe ajustarse al principio de legalidad?
- d) Sí
 - e) No
 - f) No sabe/ nada opina
13. ¿Consideras para que el proceso administrativo y eventual sanción disciplinaria tenga éxito debe ajustarse al principio de tipicidad?
- j) Sí
 - k) No
 - l) No sabe/ nada opina
14. ¿Consideras para que el proceso administrativo y eventual sanción disciplinaria tenga éxito debe ajustarse al principio del non bis in ídem?
- m) Sí
 - n) No
 - o) No sabe/ nada opina
15. ¿Consideras para que el proceso administrativo y eventual sanción disciplinaria tenga éxito debe ajustarse al principio de irretroactividad?

- p) Sí
- q) No
- r) No sabe/ nada opina

I. APOYO DE LA SECRETARÍA TÉCNICA

16. De acuerdo a su opinión ¿La secretaría técnica apoya positivamente al procedimiento disciplinario en la administración pública?
- d) Sí
 - e) No
 - f) No opino
17. Teniendo en cuenta que la secretaría técnica, aun cuando no lo ejerce un abogado, ¿Apoya positivamente al procedimiento disciplinario en la administración pública?
- d) Sí
 - e) No
 - f) No opino/ no sé
18. Teniendo en cuenta ¿La secretaría técnica, aun cuando no lo ejerce un abogado, está capacitado y es competente para realizar una investigación en un procedimiento disciplinario en la administración pública?
- d) Sí
 - e) No
 - f) No opino/ no sé
19. Teniendo en cuenta ¿La secretaría técnica, aun cuando no lo ejerce un abogado, está capacitado y es competente para precalificar un hecho que amerite una investigación en un procedimiento disciplinario en la administración pública?
- d) Sí
 - e) No
 - f) No opino/no sé

J. ÓRGANOS COMPETENTES EN EL PAD

20. ¿Teniendo en cuenta que la secretaría técnica, aun cuando no lo ejerce un abogado, considera que está capacitado y es competente para ejercer la función instructiva y precalificar un hecho que amerite una investigación en un procedimiento disciplinario en la administración pública?
- f) Sí
 - g) No
 - h) No opino/no sé
21. Teniendo en cuenta que la secretaría técnica, aun cuando no lo ejerce un abogado, ¿considera que está capacitado y es competente para ejercer la función sancionadora en un procedimiento disciplinario en la administración pública?
- b) Sí
 - i) No

j) No opino/no sé

22. Teniendo en cuenta ¿La secretaría técnica, aun cuando no lo ejerce un abogado, está capacitado y es competente para ejercer la función instructiva y precalificar un hecho que amerite una investigación y que puede concluir en una sanción disciplinaria en la administración pública?

d) Si

e) No

f) No opino/no sé

¡Muchísimas gracias por su invaluable apoyo!

**[MO. WILMER MAGNO JIMÉNEZ FERNÁNDEZ
ASESOR**

**[Dr. SILVIO MIGUEL RIVERA JIMÉNEZ]
PRESIDENTE**

**[Mo. BARTOLOMÉ EDUARDO MILÁN MATTA]
SECRETARIO**

**[Mo. NICANOR DARIO ARANDA BAZALAR]
VOCAL**