



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas

**Indebida aplicación de los principios de tipicidad y debida motivación Y Su
incidencia en las resoluciones de nulidad del PAD, en la municipalidad
provincial de Huaral, 2019-2020**

Tesis

Para optar el Título Profesional de Abogado

Autoras

Bravo Mejia Linda Estefania

Ramirez Salas Wendy Mishell

Asesor

Abog. Sanjinez Salazar Jovian Valentin

Huacho – Perú

2023

INDEBIDA APLICACION DE LOS PRINCIPIOS DE TIPICIDAD Y DEBIDA MOTIVACIÓN Y SU INCIDENCIA

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	6%
2	1library.co Fuente de Internet	3%
3	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	1%
5	ricardoayalagordillo.wordpress.com Fuente de Internet	1%
6	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
7	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	lpderecho.pe Fuente de Internet	<1%

TESIS

**INDEBIDA APLICACION DE LOS PRINCIPIOS DE TIPICIDAD Y DEBIDA
MOTIVACION Y SU INCIDENCIA EN LAS RESOLUCIONES DE NULIDAD DEL
PAD, EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL HUARAL, 2019-2020**

Elaborado por:

BACHILLER: BRAVO MEJIA LINDA ESTEFANIA

RAMIREZ SALAS WENDY MISHELL

TESISTA

Mtro. SANJINEZ SALAZAR JOVIAN VALENTIN

ASESOR

Aprobada por:

MTRO. BARTOLOME EDUARDO MILAN MATTA

PRESIDENTE

DR. JIMENEZ FERNANDEZ WILMER MAGNO

SECRETARIO

MTRO. ARANDA BAZALAR NICANOR DARIO

VOCAL

DEDICATORIA

*El presente trabajo es dedicado a mis padres,
personas fundamentales en mi crecimiento
profesional.*

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento va dirigido a todas las aquellas personas que tuvieron participación en mi recorrido universitario, personas que me ayudaron a seguir y nunca rendirme para lograr objetivo de ser un profesional.

ÍNDICE

PORTADA.....	i
ASESOR.....	ii
MIEMBROS DE JURADOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
TESIS	i
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Formulación del problema.....	4
1.1.1. Problema General	4
1.1.2. Problema Específicos	4
1.2. Objetivos de la Investigación.....	4
1.2.1. Objetivo General	4
1.2.2. Objetivos Específicos	5
1.3. Justificación de la investigación:.....	5
1.3.1.-Justificación teórica:	5
1.3.2. Justificación Práctica	6

CAPÍTULO II	7
MARCO TEÓRICO	7
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	7
2.1.1. Antecedentes Nacionales	7
2.1.2. Antecedentes Internacionales	8
2.3. DEFINICION DE TERMINOS BASICOS.....	20
2.4. Formulación de Hipótesis.....	21
CAPÍTULO III.....	22
MARCO METODOLÓGICO.....	22
3.1. Diseño Metodológico.....	22
3.2. Población y Muestra	23
3.3. Operacionalización de variables e indicadores	24
3.4. Técnica de Recolección de Datos.....	25
3.5. Técnicas para el Procesamiento de la Información.....	26
CAPÍTULO IV	27
RESULTADOS	27
4.1. Análisis descriptivo	27
CAPITULO V	39
DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	39
5.1. Discusión.....	39
5.2. CONCLUSIONES.....	41
5.3. Recomendaciones.	43

CAPITULO VI.....	44
FUENTES DE INFORMACIÓN.....	44
ANEXOS	47

RESUMEN

Objetivo: Identificar si la nulidad de las resoluciones del PAD, tiene como consecuencia una falta de criterio al momento de desarrollar los principios de debida motivación y tipicidad en los actos administrativos. **Métodos:** Es una investigación tipo aplicativo, de nivel descriptivo y de enfoque no experimental. La población tomada en consideración de acuerdo al porcentaje estadístico señalado en nuestro presente borrador de tesis es 50 personas (Gerentes, sub gerentes de la MPH, abogados litigantes, y 1 secretario técnico) **Resultados:** Los resultados muestran que los órganos instructores de procedimiento administrativo disciplinario aplican incorrectamente las normas disciplinarias, y cuando emiten el acto de inicio, el órgano sancionador que emite la sanción no toman en cuenta los fundamentos señalados por servir, respecto a la tipicidad y la debida motivación que deben desarrollar dentro del acto de inicio y sanción. **Conclusión:** Se puede concluir que el informe de precalificación emitido por el secretario técnico del procedimiento administrativo disciplinario es referente para que el órgano instructor inicie el procedimiento administrativo disciplinario.

Palabras Claves: nulidad, Procedimiento disciplinario, debida motivación, tipicidad.

ABSTRACT

Objective: to identify if the nullity of the PAD resolutions results in a lack of criteria when developing the principles of due motivation and typicity in administrative acts.

Methods: It is an application type research, descriptive level and non-experimental approach. The population taken into consideration according to the statistical percentage indicated in our present thesis draft is 50 people (Managers, deputy managers of the MPH, trial lawyers, and 1 technical secretary)

Results: The results show that the disciplinary administrative procedure instructor bodies they apply the disciplinary norms incorrectly, and when they issue the act of initiation, the sanctioning body that issues the sanction does not take into account the fundamentals indicated for serving, regarding the typicity and the due motivation that they must develop within the act of initiation and sanction. **Conclusion:** It can be concluded that the prequalification report issued by the technical secretary of the disciplinary administrative procedure is a reference for the investigating body to initiate the disciplinary administrative procedure.

Key Words: nullity, disciplinary procedure, due motivation, typicity.

INTRODUCCIÓN

Mediante el presente trabajo buscamos identificar cómo se viene desarrollando los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad Provincial de Huaral, así mismo cómo dentro de del procedimiento se vienen cometiendo vicios que posterior van carrear la nulidad del proceso, vicios que en su mayoría han sido desarrollados por las resoluciones del Tribunal del Servicio Civil en el que declaran la nulidad en su gran mayoría por una inadecuada tipificación de los hechos y una falta de motivación o carencia de la misma.

Así mismo desarrollaremos las etapas del Procedimiento Administrativo Disciplinario desde las investigaciones preliminares que realiza el secretario técnico del PAD, la emisión de la resolución de inicio por parte del órgano instructor y la resolución de sanción de parte del órgano sancionador, ello con el objetivo de poder identificar las falencias que se pudiesen ubicar en estos 3 estadios del proceso y donde se identifiquen la mayor incidencia en la incorrecta aplicación de estos dos principios como es el de tipicidad y debida motivación, principios que al no ser desarrollados correctamente van a generar la vulneración al debido proceso y consecuentemente la nulidad del mismo.

Es así, que nos planteamos el siguiente tema de investigación **“INDEBIDA APLICACION DE LOS PRINCIPIOS DE TIPICIDAD Y DEBIDA MOTIVACION Y SU INCIDENCIA EN LAS RESOLUCIONES DE NULIDAD DEL PAD, EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAL, 2019-2020”**, en referencia a los casos que se vienen declarando su nulidad por no desarrollar adecuadamente dentro del informe final, la resolución de inicio, o la resolución de sanción los principios ya señalados y como consecuencia se vienen retrotrayendo los procedimientos a la etapa de investigación o donde se cometió el vicio de nulidad.

Así mismo el presente trabajo de investigación se desarrollará de acuerdo a la estructura señalada por la facultad de derecho y ciencias políticas de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, desarrollando desde el capítulo I, en el que se desarrolla el problema de investigación, capítulo II en el que desarrolla se desarrolla el marco teórico en el cual se fundamenta la doctrina y jurisprudencia utilizada en el presente trabajo de investigación, el capítulo III referente la metodología de investigación respecto al método a utilizar, los instrumentos de investigación utilizados y capítulo IV y V se desarrollará la discusión de los resultados y las conclusiones a la que arribamos en la presente investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

A partir del año 2014 entre en vigencia la Ley N° 30057 (Ley del Servicio Civil) Ley que regula el Procedimiento Administrativo Disciplinario de los servidores públicos de las distintas entidades, el mismo que deberá ser aplicado por las entidades del estado de acuerdo a sus competencias.

Asimismo, con posterioridad se reglamenta la presente Ley, mediante el Decreto Supremo N° 040-2014- PC; Reglamento donde se dan las pautas, plazos, y etapas como debería llevarse el PAD, en las entidades del estado.

Asimismo, debemos señalar que sus alcances se dan para los servidores que se encuentren bajo el régimen de la Ley N° 30057, Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo 276 y Decreto Legislativo 728, entre otros.

Por lo tanto, podemos señalar que este alcanza a los servidores del municipio bajo los regímenes laborales ya señalados. En el caso en concreto es de aplicación a la Municipalidad Provincial de Huaral, es decir que el PAD se aplica para todos los trabajadores bajo los regímenes laborales antes señalados que son los del decreto legislativo N° 1057, 276 y 728.

Debemos señalar que dentro de la Municipalidad Provincial de Huaral se aplica el procedimiento administrativo disciplinario, tal aplicación es para los servidores públicos ya señalados en el párrafo anterior que se encuentren bajo esos régimen laboral; así mismo la entidad cuenta con una Secretaría Técnica del PAD a cargo de un secretario técnico quien es designado por la máxima autoridad administrativa de la entidad en ese caso el Gerente

Municipal, esta secretaría técnica se encarga de precalificar todos los casos que llegan a su despacho por deslinde responsabilidades, emitiendo el informe de precalificación correspondiente en el que recomienda la aplicación de la posible sanción a imponer o puede recomendar no dando a lugar la presente investigación consecuentemente el archivo del PAD.

Si se recomienda el inicio del PAD esta va a ser derivada al órgano instructor correspondiente para que, este de acuerdo a sus facultades señaladas en la Ley N° 30057 inicia el procedimiento administrativo disciplinario o sea parte del mismo. Al iniciar el procedimiento administrativo disciplinario dentro de la misma resolución este debe desarrollar la estructura que debe contener tal acto administrativo, la misma que se encuentra señaladas en la Directiva N° 02-2015/SERVIR, en el que se debe desarrollar los antecedentes que dieron lugar al presente PAD, la norma jurídicamente vulnerada, la fundamentación que conlleva el inicio del procedimiento, la determinación del órgano instructor y sancionador del PAD y la recomendación de la sanción a imponer.

Así mismo una vez iniciado el procedimiento y habiendo recabado el descargo del presunto infractor el órgano instructor deberá emitir el informe final, el cual lo derivará al órgano sancionador correspondiente, este último se encargará de imponer la sanción pertinente de acuerdo a la evaluación de todos los actuados y con estricto respeto a los principios constitucionales como el de legalidad y debido procedimiento. asimismo, respetando los principios del derecho administrativo como tipicidad, debida motivación, debido proceso entre otros.

En el presente trabajo de investigación se evidencia que existe deficiencia al momento de precalificar como dar inicio o sancionar a un infractor (servidor público que comete una falta regulada en la Ley N° 30057 o en el Reglamento Interno de Trabajo de la entidad), es

así que tales deficiencias quedan plasmadas dentro del informe de precalificación, la resolución de inicio, la resolución de sanción que emiten las autoridades del PAD, como consecuencia de ello el Tribunal del Servicio Civil en vía de apelación declara la nulidad de los PAD, en la mayoría de los casos evidenciando una falta de una adecuada tipicidad o carencia de motivación en los actos administrativos que se emanan del presente procedimiento administrativo disciplinario que le inician a los servidores públicos de la MPH.

Tales principios ya se encuentran desarrollados por los distintos informes técnicos de SERVIR y se encuentra una amplia jurisprudencia y doctrina de los mismos, sin embargo, no son desarrollados dentro de los informes y resoluciones que emiten las autoridades del PAD sea por desconocimiento o por omisión de acción.

Esto trae como consecuencia que los PAD se retrotraen hasta el momento en que se comete el vicio de nulidad en la mayoría de los casos hasta antes del inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario el cual se da por la resolución de inicio del órgano instructor, aumentando de esa manera la carga laboral existente para los órganos instructores sancionadores y hasta la misma secretaría técnica.

También trae como consecuencia de que en muchos de los casos por la carga laboral existente en los despachos la mayoría de los PAD se inician faltando poco tiempo para que prescriban, por lo tanto, al retrotraer en vía de nulidad sea declarada por el Tribunal del Servicio Civil o por la misma entidad esto generará que se cuente con poco tiempo para seguir realizando las investigaciones y se puede dar inicio al PAD por lo tanto muchos de los casos podrían caer en prescripción.

Razón por la cual consideramos que estas falencias podrían ser superadas si es que, la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huaral realizara las

charlas de inducción tanto en materia socio laboral, en materia disciplinaria y administrativa a los distintos directivos públicos que asumen los cargos de confianza de las entidades, toda vez que ellos asumirán el rol o papel de órgano instructor en la mayoría de los procedimientos administrativos disciplinarios; así mismo, que esta oficina se capacite constantemente con charlas y cursos que realiza SERVIR en sus distintos programas de capacitación, respecto a la ley servir y el PAD, toda vez de que esta participa en todo el PAD, cualquiera que sea la sanción propuesta.

1.1. Formulación del problema

1.1.1. Problema General

¿De qué manera la aplicación indebida de los principios de tipicidad y debida motivación inciden en las resoluciones de nulidad del PAD, en la Municipalidad Provincial del Huaral, 2019-2020?

1.1.2. Problema Específicos

¿Cuál es nivel de observancia de los fundamentos del principio de tipicidad en los PAD y su relación con las resoluciones de nulidad de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2019 -2020?

1.2. Objetivos de la Investigación

1.2.1. Objetivo General

Determinar de qué manera la aplicación indebida de los principios de tipicidad y debida motivación inciden en las resoluciones de nulidad del PAD, en la Municipalidad Provincial del Huaral, 2019-2020.

1.2.2. Objetivos Específicos

Identificar cual es el nivel de observancia de los fundamentos del principio de tipicidad en los PAD, y su relación con las resoluciones de nulidad de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2019-2020.

1.3. Justificación de la investigación:

Podemos decir que este trabajo de investigación está justificado porque nos va a permitir identificar cual es la falencia existente en los procedimientos administrativos disciplinarios llevados en la Municipalidad Provincial de Huaral, y porque en algunos casos se declaran su nulidad, de esa manera podremos plantear posibles soluciones a las falencias encontradas, además, que nos permitirá mejorar los procesos disciplinarios de los servidores y ex servidores, asimismo puedan tener un proceso justo, y en el cual se le respeten sus derechos constitucionales, y no se les atribuya conductas infractoras, ni menos se les inicie procedimientos administrativos disciplinarios sin sustento o motivación.

1.3.1. -Justificación teórica:

La justificación del presente trabajo radica en la medida que va aportar a la doctrina respecto a las definiciones conceptuales de la Ley N° 30057 y su reglamento, los cuales refieren respecto al Procedimiento Administrativo Disciplinario, materia que en la mayoría de las instituciones públicas no se tiene mucho conocimiento en tal sentido el presente trabajo de investigación. También aportara a la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, en especial a la biblioteca de la facultad de Derecho con el presente trabajo de investigación.

1.3.2. Justificación Práctica

El presente trabajo tiene su justificación en la necesidad de menguar los efectos negativos que generan la nulidad del Procedimiento Administrativo Disciplinario toda vez que éste trae como consecuencia que se desarrolle en muchas oportunidades nuevamente el procedimiento administrativo antes señalado y se utilicen más recursos logísticos como la utilización de más papel, pagar a los servicios de notificación para notificar los actos resolutivos, ya que en su mayoría los servidores inmersos en los procedimientos disciplinarios se encuentran ubicados fuera de la ciudad, así mismo, afecta el plazo prescriptorio de los procesos disciplinarios, ya que en muchos casos se suele iniciar faltando poco tiempo para cumplir el año (plazo máximo para emitir inicio del proceso disciplinario).

1.4. Delimitación del estudio

1.4.1. Delimitación Espacial

Esta investigación se realizó en la provincia de Huaral, específicamente en la Municipalidad Provincial de Huaral.

1.4.2. Delimitación Temporal

Para este trabajo se utilizará información que corresponde a la Municipalidad Provincial de Huaral, que corresponde al periodo comprendido al año 2019-2020.

1.5. Viabilidad del estudio

Respecto a la viabilidad de la presente investigación podemos manifestar que si es viable en la medida que se cuenta con el suficiente material logístico (apoyo del personal de la Municipalidad Provincia de Huaral, de la participación de los órganos instructores y sancionador en la realización de la encuesta, y del secretario técnico del PAD de la MPH).

Podemos decir también que existe abundante literatura, es decir doctrina que es el aporte jurídico de los abogados mediante sus libros y publicaciones, jurisprudencia del tribunal constitucional y de la sala del Tribunal del Servicio Civil; a su vez existe toda una normativa que regula el Procedimiento Administrativo Disciplinario que es la Ley Servir N° 30057, su reglamento y la directiva N° 02-2015/SERVIR. Así mismo se utiliza de manera supletoria lo desarrollado en la Ley N° 27444.

Respecto al financiamiento, este será financiado con recursos propios; recursos que utilizare para pasajes, copias, impresiones, y demás gastos que tenga que solventar para mi trabajo de investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Antecedentes Nacionales

Al respecto el autor **Bustamante (2016)**, comenta que:

En relación al estudio presentado por el autor Bustamante, debemos señalar que partiendo de la premisa de que, las mismas autoridades encargadas del PAD, no conocen a profundidad la ley 30057, Ley del Servicio Civil; pues es evidente que la aplicación de la misma, no es de la mejor manera y consecuentemente su labor al querer instruir a los servidores públicos de las distintas áreas en relación al PAD pues será insuficiente.

Ahora bien, cabe resaltar que se le entrega la potestad de autoridad encargada del PAD según la Ley N° 30057, al inmediato superior que muchas veces tiene el perfil del puesto al que se le asigna, pero desconoce la normativa del PAD, en tanto que muchas veces se piensa que las leyes para disciplinar a un administrado son solo estudios de la parte legal de la oficina cuando el encargado como tal es el superior inmediato.

En virtud a lo señalado por el autor y en relación a nuestro análisis del tema, podemos decir que mejorarían las autoridades del PAD al momento de investigar, pre calificar e iniciar

un procedimiento; si las mismas autoridades conocen bien la Ley 30057, Ley que regula el Servicio Civil y que nos proporciona un catálogo de faltas que podría incurrir algún servidor público, donde tras el análisis del hecho ocurrido, podremos encajarla en alguna falta que detalla la normativa señalada y así se logre el debido proceso, observando siempre los principios fundamentales de legalidad, tipicidad, entre otros.

También los autores **Calderon y Pando (2020)** mencionan que:

Nos parece oportuno detallar que el personal encargado del PAD dentro de una institución pública, debe ser una persona idónea para el puesto, que tenga experiencia en la materia y que sepa el correcto funcionamiento del PAD; de esta forma no se incurriría en el error al momento de tipificar una falta, una infracción o algún acto que vulnere el debido proceso al momento iniciar un procedimiento disciplinario contra un servidor público que haya cometido alguna falta.

En ese sentido, somos de la opinión que las autoridades del PAD para que sus procesos cumplan la finalidad de disciplinar a los servidores públicos que cometan alguna falta detallada dentro de la Ley N° 30057; primero se debe hacer una buena valoración de los hechos y seguidamente una tipificación correcta de la falta.

Por ello, somos de la opinión que la entidad pública antes de iniciar un proceso disciplinario contra un servidor público debe efectuar una pre calificación de la falta, y si el hecho se encuentra dentro del catálogo de faltas que menciona la Ley N° 30057 Ley de Servicio Civil, debe iniciar el procedimiento administrativo disciplinario y consecuentemente sancionar al servidor público por la infracción cometida.

2.1.2. Antecedentes Internacionales

Concerniente a los aportes internacionales los tesisistas **Díaz y Urzu (2018)** comentan que.

De igual manera, es acertado señalar que el PAD en nuestra nación, mediante la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil nos plantea una reforma, es decir, el PAD ha revisado y adaptado a la normativa del derecho que tutela el debido proceso para no vulnerar las exigencias del mismo, con el fin de evitar posteriormente la nulidad de dichos procedimientos disciplinarios dentro de las instituciones públicas, con la finalidad que estos surtan los efectos deseados y corrijan la falta.

Así mismo es oportuno señalar que al momento de calificar una falta, las autoridades del PAD en nuestro país, deben observar los principios fundamentales del debido proceso para que posteriormente no se encuentre algún motivo de nulidad y el proceso administrativo logre su objetivo final, que es corregir en el servidor público una acción que según la Ley N° 30075 Ley del Servicio Civil, pueda tipificarse dentro del catálogo de faltas que son sancionables.

Por ende, en alusión a lo mencionado por Díaz y Urzu, desde el momento en que inicia la precalificación; la normativa del proceso sancionador nos muestra aplicación del procedimiento e incluso nos refiere una relación de los hechos que son considerados como faltas y que son sancionables en los servidores públicos al momento de efectuar sus funciones.

Así mismo de lo leído del tesista **Rocha (2016)** se puede inferir que:

En nuestra apreciación vuelve a apuntar a que las personas encargadas del PAD dentro de una institución pública, debe ser una persona que conozca el procedimiento y sepa cómo aplicarlo correctamente, dándole el enfoque correcto y fundamentar en base a los hechos ocurridos y a la base legal que ampara este procedimiento para poder señalar que el proceso administrativo disciplinario fue motivado de manera acertada.

Por lo expuesto, somos de la opinión que en tanto Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil concede a las autoridades encargadas del PAD, aplicar sanciones en caso de alguna falta cometida por un servidor público, esta facultad sancionadora debe estar debidamente motivada

y respaldadas por el marco legal, por ende en la municipalidad de la cual estudiamos la problemática, nos parece correcto que el área técnica realice una pre calificación de la falta y de encontrarse el hecho adecuado a una falta que la misma norma sanciona pues iniciar el procedimiento administrativo sancionador con la finalidad de mitigar el seguir cometiendo faltas y corregir accionar del servidor público sancionado.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

2.2.1.1. Definición

Al respecto el autor **Boyer (2017)** en referencia a la entrada vigencia de la Ley 30057 y su implicancia en el PAD, se menciona que:

Ahora bien, en relación al estudio que presentamos y adecuándolo a lo mencionado anteriormente debemos resaltar que la Secretaria Técnica tiene una labor fundamental dentro del proceso administrativo disciplinario, en tanto que luego de hacer una pre calificación de la falta, se busca en la Ley N° 30057 Ley de Servicio Civil, que infracción cometió el servidor público y en virtud a ello se informa a las autoridades encargadas del PAD si es procedente iniciar un proceso o no, por ende la Secretaría Técnica cumple la función de ser un primer filtro que evalúa el informe de la supuesta infracción cometida por el servidor público.

En nuestro análisis del tema, y con el estudio realizado coincidimos que las instituciones públicas a través de la Ley N° 30057 Ley de Servicio Civil, han visto un apoyo en el margen de ordenar, de corregir y de supervisar la labor de los servidores públicos que laboran en cada institución, asimismo brindan una opinión, a través de un informe donde se valorará la pre calificación emitida por la secretaria en relación a la posible falta cometida en cumplimiento de sus funciones del servidor público.

Por ende, somos de la opinión que el PAD, dentro de la administración pública, desarrolla un rol importante al designar a la autoridad competente, al otorgar un catálogo de

faltas sancionables y al enmarcar dentro de los principios fundamentales a la norma para la aplicación correcta del debido procedimiento disciplinario, toda vez que este órgano sancionará si es menester aperturar un proceso o declarar “no ha lugar” y archivar el expediente.

Debemos señalar también en referencia al PAD bajo la ley N° 30057 lo expuesto por el **Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2015:**

En este aspecto, somos de la opinión que en nuestra nación la Ley N° 30057, nos presenta una reforma civil brindándonos alcances para ordenar y mejorar la misma administración pública, disponiendo que las autoridades encargadas del PAD, al ser informados de alguna posible falta cometida por alguno de los servidores públicos que son sancionables por esta normativa, dentro de las mismas instituciones, se les pueda iniciar proceso por cometer alguna de las faltas la normativa referida señala.

En sentido parecido debemos señalar que para el inicio de un Proceso Administrativo Disciplinario la falta que se le atribuye al servidor público debe adecuarse a las faltas que señala la Ley N° 30057 Ley de Servicio Civil, de ser así se iniciará el proceso contra los servidores públicos que contemplan los regímenes laborales dentro de un municipio y de igual modo ser sancionados de ser comprobada la falta.

Así mismo, en relación a lo señalado por el autor **Guzmán (2007):**

Somos de la opinión, que es conveniente señalar que la realización de dicho proceso exige una primera precalificación de los hechos ocurridos y que producto de ello la Secretaria Técnica emite su informe dando una recomendación al superior inmediato que es el encargado del PAD para sancionar al funcionario que haya cometido alguna falta.

En relación a lo referido por el autor Guzmán, podemos añadir los PAD en los cuales se busca sancionar las faltas cometidas por algún funcionario público dentro del municipio, son sanciones que lo limitan en relación a su disfrute de los derechos civiles que por el cargo que ostentan son acreedores de los mismos; mas no afecta su libertad personal, toda vez que la Ley

Nº 30057 Ley de Servicio Civil, busca ordenar las diferentes formas de contratación con la que fueron requerido el personal administrativo, y sancionar faltas administrativas que pudiesen cometer algún funcionario en la realización de sus labores como servidores públicos.

Así mismo, debemos referir que para dicha labor se designa al superior inmediato como refiere de la Ley Nº 30057, como autoridades encargadas del PAD, para la correcta tipificación de la falta y llevar el proceso dentro del marco legal y demostrando con hechos los fundamentos el porqué, del inicio del proceso administrativo.

2.2.2. SECRETARIA TÉCNICA DEL PAD

2.2.2.1. Definición

Al respecto la **Autoridad Nacional del Servicio Civil (2015)** la ha definido en sus distintos informes técnicos como:

Es así como esta área, que no es la encargada de realizar el PAD, tiene un valor importante porque precalifica, reúne los indicios y remite el informe de precalificación al órgano instructor que es el encargado del PAD, tras evaluar el informe presentado por la secretaria técnica; inicie el procedimiento o archive la investigación o lo archive de acuerdo a lo que decida.

Ahora bien, un punto importante a resaltar en esta sección es que la autoridad encargada del PAD, en su calidad de superior jerárquico inmediato del servidor o ex servidor que se le está investigando; primero debe evaluar el informe presentado por la secretaría técnica, y de considerar oportuno iniciar un proceso sancionador o emitir un acto administrativo señalando él no ha lugar de dicha investigación y archivándola.

En este sentido, la misma Ley Nº 30057 Ley de Servicio Civil, nos orienta en relación a los plazos que se debe cumplir al momento de hacer una precalificación como su posterior evaluación y de juzgarse oportuno aperturar una investigación contra el servidor o ex servidor,

mostrándonos de esta manera que esta normativa entre sus principios bases tiene el del debido procedimiento.

Es así que el órgano instructor elabora el informe final y lo remite al órgano sancionador concluyendo de esa manera la etapa instructora.

De este modo, la misma norma nos muestra las facultades q tienen las autoridades encargadas del PAD, para que, elaborado el informe por parte de la Secretaría Técnica, las autoridades encargadas del PAD deberán iniciar el procedimiento o con razón justa señalar su archivo; aunque es muy común que opten por obedecer al informe técnico de la secretaría a razón si resulta necesario iniciar o archivar una investigación.

Asi mismo señalamos que el secretario técnico es un servidor Publico bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N° 1057, 728 y 276. No podría ser un locador de servicios.

Es así como la misma norma exige que la persona encargada de la Secretaría Técnica sea llevada por un servidor civil perteneciente a la Municipalidad Provincial de Huaral, con un contrato bajo alguno de los regímenes que contempla la Ley de Servicio Civil, es decir, ya sea 728, 276 o 1075, y no un locador de servicio.

En este punto, somos de la opinión que el plazo de 30 días hábiles es un tiempo prudente para recabar información sobre la presunta falta, notificar al servidor o ex servidor sobre el que se hará la precalificación de la falta, y tras el análisis, lograr emitir un informe hacia la autoridad encargada del PAD, que en este caso es el superior inmediato.

En este sentido, somos de la opinión que en relación a la entidad materia del estudio como es la Municipalidad Provincial de Huaral, si está provista de esta Secretaría Técnica pre calificadora de faltas que tras evaluar la posible infracción y luego de evaluar los hechos ocurridos emite su informe a las autoridades encargadas del PAD para iniciar el procedimiento correspondiente, en tanto que sea una falta que se tipifique en relación a la Ley N° 30057 o de

lo contrario señalar que dicho hecho no constituye una falta y recomendar archivo del expediente.

Ahora bien, resumiendo es correcto apuntar que tanto la Secretaria Técnica como las autoridades encargadas del PAD son dos áreas que respetan plazos y deben observarlos al momento de accionar su labor, es por ello que toda posible infracción va a pasar un tiempo de análisis en la Secretaria Técnica, transcurrido este plazo y presentado el informe correspondiente, la autoridad encargada del PAD juzgará si es pertinente iniciar el procedimiento o archivar el proceso, todo esto con justa motivación.

2.2.3. AUTORIDADES DEL PAD

2.2.3.1. DEFINICION

En el artículo N° 92 de la Ley N° 30057, se regula quienes son las autoridades que participan en el PAD de la entidad, asimismo se puede inferir que:

También resulta importante mencionar que los jefes inmediatos, como autoridades encargadas del PAD como lo señala la Ley N° 30057, en ocasiones desconocen la normativa disciplinaria, es así como la Secretaría Técnica brinda una gran ayuda como primer filtro y ente pre calificador de la falta cometida culminando su participación como un informe donde se le recomienda a la autoridad encargada del PAD, iniciar un proceso o proceder al archivo; de esto modo el encargado de la autoridad del PAD al momento de ser informado de la falta pues ya tiene un estudio, una pre calificación, y con ello ya tiene la base con la que podrá fundamentar el inicio o el archivamiento del proceso.

También somos de la opinión que dentro de los municipios queda demostrado que la tarea que realiza la Secretaría Técnica es fundamental porque tiene la labor de apoyar a las autoridades encargadas del PAD, y esta autoridad del PAD como bien lo señala el Art. 92° de la Ley de Servicio Civil reconoce como tales al superior inmediato, al jefe de recursos humanos

y en la Municipalidad Provincial de Huaral, al Alcalde como máximo encargado del PAD dentro de nuestra esfera de estudio.

2.2.4. FASES DEL PAD

2.2.4.1. FASE INSTRUCTORA

La fase instructiva del PAD, según el (**Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2015**) señala que:

Esta fase inicia con la notificación de la resolución al servidor infractor, acto administrativo en que se le comunica la imputación del cargo, asimismo la posible sanción imponer los antecedentes que dieron lugar al PAD y se le otorga el plazo de 5 días para que presente este descargo.

Desde el inicio del PAD, la Ley N° 30057, nos muestra que todo este proceso a través de los plazos y a través de los principios que observa para realizar dicho procedimiento, debe cumplir los principios básicos y así a través de las distintas fases que atraviesa el PAD, se encuentra todo en relación a las normas de rango superior y sin contravenir a ningún de ellas.

Somos de la opinión que la Fase Instructiva de la Ley N° 30057 Ley de Servicio Civil, nos encamina a ver en conjunto el desarrollo del Procedimiento Administrativo Disciplinario teniendo en cuenta los plazos que la misma norma otorga tanto a la autoridad encargada del PAD como al servidor público que se le inicia la investigación por la presunta falta cometida y que será materia de análisis para su posterior determinación si es procedente o archivamiento de la investigación.

En síntesis, acá podemos visualizar que la Secretaria Técnica en relación a la norma nos da un tiempo para notificar, un tiempo para presentar nuestro descargo y un tiempo para analizando la infracción y el descargo poder emitir un informe que sea positivo para iniciar un procedimiento o caso contrario, el mismo informe detallará que lo recomendable es archivamiento por falta de motivación justa. Transcurrido esto, la autoridad encargada del PAD,

debe analizar el informe emitido por la secretaría y juzgar si es oportuno iniciar el procedimiento o también puede archivar el mismo.

Ahora bien, también es oportuno resaltar que el informe brindado por la secretaría técnica, dentro del plazo establecido y tras evaluar los hechos ocurridos en conjunto con el descargo presentado por el servidor o ex servidor, recomienda a la autoridad encargada del PAD a través de un Informe Final como lo estipula la Ley N° 30057, el inicio del proceso a un servidor que haya sido contratado bajo regímenes laborales que señala la misma norma.

2.2.4.2. FASE SANCIONADORA

Al respecto de esta fase el (**Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2015**) comenta que:

Es importante resaltar que la misma Ley N° 30057 nos ofrece un catálogo de faltas que son merecedoras de sanción y que como tal se les debe aperturar un PAD, por tal motivo tanto la Secretaría Técnica como las autoridades encargadas del PAD, para señalar como una falta que merece iniciar el proceso, debe analizar el hecho cometido y de adecuarse a alguna de las faltas señaladas por la normativa, sancionar al responsable, pero sino fuera el caso o los elementos no constituyan prueba suficiente, entonces debería la Secretaría Técnica o las autoridades encargadas del PAD señalar que dicho expediente debe ser derivado al archivo y finalizado el proceso.

Somos de la opinión que la Fase Sancionadora se enlaza correctamente con la Fase Instructiva en tanto que respetando los plazos, tanto el órgano instructor como el órgano sancionador deben emitir los correspondientes informes, de igual forma emplazar al servidor público investigado, para que este a su vez presente su descargo dentro del plazo señalado por la normativa que regula el Procedimiento Administrativo Disciplinario, con la finalidad de resolver de manera eficaz si es prudente activar el PAD o declarar el “no ha lugar” y archivar el expediente.

También vemos oportuno señalar que tanto la Fase Instructiva como la Fase Sancionadora en el devenir de la pre calificación y de la investigación a fin de lograr recabar la mayor cantidad de pruebas se efectúan respetando los principios comunes de legalidad, debida motivación, principio de tipicidad entre otros que lo enmarca la Ley N° 30057 Ley de Servicio Civil a fin de realizar el debido proceso disciplinario.

2.2.5. PRINCIPIOS COMUNES DE LA FACULTAD SANCIONADORA DISCIPLINARIA

2.2.5.1. Principio de Legalidad

Respecto a la definición de este principio fundamental, el autor **Dromi (1986)**, comenta que:

La aplicación de este principio es fundamental en los procedimientos sancionadores que vienen siendo llevados a cabo por las entidades del estado, señalando y estableciendo que sólo se podría aplicar una sanción, si es que éste se encuentre regulado dentro de la norma jurídica. Asimismo, mediante este principio la administración está sujeta a no cometer arbitrariedades al momento de ejercer su potestad sancionadora hacia un administrado.

De esta manera, queda claro que la Ley de Servicio Civil, la Ley N° 30057 al momento de marcar las directrices para el Procedimiento Administrativo Disciplinario en nuestro país, es un procedimiento que contempla las leyes de superior jerarquía, y en relación a ello dirige su accionar tanto el órgano instructor como el órgano sancionador.

Respecto a lo señalado en el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444 que:

En relación al texto anterior, debemos mencionar que tanto las fases ya estudiadas como la instructiva y la sancionadora encuentran su razón de ser en las leyes de rango jerárquico superior, es decir que no contravienen las normas superiores, sino se fundamentan en las mismas, de tal forma que, al momento de la aplicación del PAD, estas mismas normas también tutelan al servidor y a la entidad pública.

En adecuación al tema de estudio que es la Municipalidad Provincial de Huaral, las autoridades encargadas del PAD y la Secretaría Técnica encargada de elaborar el informe de la pre calificación de la infracción, al momento de aplicar la Ley N° 30057, deben observar todas las normas referidas a la administración pública y las normas superiores para desarrollar un debido Procedimiento Administrativo Disciplinario.

2.2.5.2. Principio del debido procedimiento

En este sentido, podemos acotar que la Ley del mismo modo que reconoce la autoridad para ejercer el Proceso Administrativo Disciplinario al personal que se le encarga; de igual forma también se le brinda al servidor público investigado las garantías necesarias para que puede ejercer su derecho de defensa al brindarle un plazo para que este sea notificado y a su vez pueda presentar su descargo, configurándose de este modo un debido procedimiento y todo se realice dentro del marco legal que ordena nuestra administración pública.

Así mismo, somos de la opinión que las fases del Proceso Administrativo Disciplinario y los principios que observan las normas nacionales, se entrelazan en la administración pública para lograr se realice un debido proceso, toda vez que el administrado cuenta con las garantías necesarias para que no se vulneren sus derechos al momento de ser incluido dentro de una investigación o dentro de un Procedimiento Administrativo Disciplinario.

2.2.5.3. Debida Motivación

Al respecto señalaremos lo determinado y desarrollado en la Res N° 01437-2021-SERVIR-TSC-Segunda Sala, informe en el que se denota la falta de criterio al momento de emitir un acto administrativo y sobre todo falta motivación, fundamentos que trajeron consigo la nulidad del PAD:

En razón de lo investigado, nos parece oportuno señalar que el PAD al tener su secretaria técnica como primer filtro hace una pre calificación, una pre evaluación de los hechos ocurridos para posteriormente fundamentar con bases legales y en relación a la falta cometida si el

servidor público debe ser sancionado y por tanto se le debe castigar con la sanción correspondiente o en caso contrario declarar él “no ha lugar” y solicitar que se archive el expediente.

De este modo, somos de la opinión que al igual que todo proceso civil, administrativo, penal, laboral etc, también el PAD exige su debida motivación para efectos de imponer una sanción de ser el caso o de plano remitir a archivo el expediente de no encontrar motivación suficiente o si la conducta no se tipifica dentro del catálogo de faltas que menciona la Ley N° 30057 Ley de Servicio Civil.

2.2.5.4 principio Tipicidad

Por su parte el doctrinario Morón (2005) refiere que:

Cabe resaltar que nuestra postura desde un inicio en relación a la investigación presentada ha señalado como importante la relación que existe al momento de actuar la Secretaría Técnica y que no se basa solamente a lo ocurrido, sino que busca a través las normas legales que observa la Ley N° 30057 fundamentar jurídicamente la sanción que se debe imponer por el acto cometido.

En este sentido somos de la opinión que este aspecto es fundamental al momento de la elaboración del informe, puesto que sin la tipificación correcta de la falta simplemente el PAD carecería de fundamento legal y por lo mismo se caería el proceso.

En el mismo sentido el referido doctrinario Morón (2001) señala el contenido de este principio refiriendo lo siguiente:

Por ende, es fundamental resaltar este principio de tipicidad, toda vez que vivimos en un estado de derecho y los ciudadanos estamos regidos por leyes que vienen en nuestro auxilio para hacer respetar nuestros deberes y derechos por la condición de persona que somos.

Ahora bien, en relación a lo referido por la autora Tejada, debemos señalar que tanto el principio de legalidad como el principio de tipicidad son bases fundamentales al momento de

la debida motivación de la investigación, por tal motivo las normas referidas en este ordenamiento legal ambos principios en relación con lo demás conlleva a que se realice el debido proceso.

Asimismo, la misma autora **Tejada (2019)** refiere lo señalado en la RESOLUCION N° 00896-2017-SERVIR/TSC-PRIMERA SALA referente al principio de tipicidad:

De esta manera una vez más, entendemos que el principio de tipicidad enmarcado en la misma Ley N° 30057 es base imprescindible al momento hacerse la precalificación de la falta como al momento de emitir la sanción correspondiente, toda vez que para el inicio del PAD debe adecuarse la falta en alguna infracción tipificada dentro de la Ley N° 30057, del mismo modo al emitir el informe final, pues el principio de tipicidad también resulta fundamental toda vez que es la fundamentación jurídica de la sanción impuesta al servidor o ex servidor público.

2.3. DEFINICION DE TERMINOS BASICOS

PRINCIPIO DEBIDA MOTIVACION

Todo acto administrativo emitido por la autoridad competente debe tener la fundamentación de vida, la misma que es acompañada con medios probatorios que sus sustentarán la decisión tomada por quien emite el acto administrativo.

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Es el procedimiento por el cual se busca sancionar las posibles infracciones cometidas por los servidores públicos de las entidades del estado y tiene su regulación normativa en la Ley N° 30057 y es complementada por el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444. Mediante el presente procedimiento se sancionan con amonestación escrita, suspensión y destitución las inconductas de los servidores de las entidades.

FALTA DISCIPLINARIA

Es aquella conducta que realiza el servidor público y que se encuentra positivista como una falta y sin cumplimiento amerita una sanción.

SECRETARIA TÉCNICA

Este es el área encargada de las investigaciones de los presuntos casos que se derivan para el deslinde de responsabilidades, asimismo está a cargo de un secretario técnico del PAD, quién se encarga de precalificar las conductas de los servidores públicos, a su vez esta área es órgano de apoyo y orientación a las autoridades del PAD.

2.4. Formulación de Hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

Si se aplicaran correctamente los principios de tipicidad y debida motivación en los informes o resoluciones del PAD, entonces no se declararían la nulidad de los procesos en la Municipalidad Provincial de Huaral, 2019-2020.

2.4.2. Hipótesis Específica

H.E.1

Si se identificaran adecuadamente los criterios de adecuación de las conductas sancionables de los servidores, entonces no se declararían en nulidad los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad Provincial de Huaral.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Diseño Metodológico

Es no experimental, porque de ninguna manera se va a manipular la variable, se visualizaron los fenómenos en la sociedad para posteriormente examinarlos, en este caso: la adecuada regulación normativa que debe haber para afrontar los delitos de violencia familiar.

3.1.1. Tipo

Explicativa: Por que busca explicar un determinado problema suscitado en la realidad jurídica, para poder de esa manera plantear una posible solución, en el trabajo en concreto explicaremos la incidencia de no tipificar adecuadamente una conducta con una infracción, y las consecuencias que generaría como la nulidad de un PAD

3.1.2. Nivel de investigación

Es de nivel descriptivo correlacional, describiéndose particularmente la variable y dimensiones. Conforme ya se ha señalado se trata de establecer si la inadecuada aplicación del principio de tipicidad en los procedimientos disciplinarios y la falta de una debida motivación, afectan el estadio del debido proceso de los servidores inmersos en los PAD.

3.1.3. Enfoque

El enfoque de la investigación es mixto (cualitativo y cuantitativo) cualitativo, porque se utilizó información sobre la literatura y doctrina del derecho Administrativo Disciplinario, es cuantitativo, por cuanto se recolectó información y se sometió al análisis de datos para demostrar los objetivos tanto general como el específico y la

mediación numérica, el conteo y frecuentemente el uso de la estadística para estableciendo con puntualidad los patrones de la investigación.

3.2.4. Diseño

Es un trabajo de indagación de corte transversal porque los datos se recolectaron en el año 2019-2020, en la Municipalidad Provincial de Huaral con el fin de especificar la variable al igual que las dimensiones de ellas cada una de ellas y especificando las diferencias en un momento dado.

Donde:

n =	?	<i>Muestra</i>
Z =	1,96	<i>nivel de confianza, 95%: 2= 47.5%: 100 = 0,475</i>
p =	0,5	<i>probabilidad de éxito: 50%: 100= 0,5</i>
q =	0,5	<i>probabilidad de fracaso: 50%: 100= 0,5</i>
E =	0,05	<i>nivel de error, 05%: 100= 0,05</i>
N =	813	<i>Población</i>

3.2. Población y Muestra

3.2.1. Población

La población quien se ha estudiado se va a circunscribir a las siguientes observaciones:

✓ **Personas**

Aquellos métodos y técnicas señalados en el presente trabajo permitieron recopilar la información necesaria contrastando la hipótesis que fue planteada. La población a estudiar esta instituido por **50 personas**, gerentes, sub gerentes, secretario técnico, jefe de recursos humanos, abogados litigantes.

✓ **Documentos**

Dos expedientes del año 2019 y 2020, declarados nulos en apelación

3.2.2. Muestra

La muestra probabilística estratificada estuvo instituida por 50 personas, de las 10 Gerentes, 20 sub Gerentes y 19 abogados litigantes, 1 secretario técnico, y el porcentaje estadístico necesario permitiendo la aprobación de la problemática señalada en nuestro trabajo.

Se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 pq \cdot N}{E^2(N-1) + Z^2 pq}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)(57)}{(0.05)^2 (57 - 1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = 50$$

3.3. Operacionalización de variables e indicadores

Variables	Dimensiones	Indicadores	Categoría	Intervalo
Indebida aplicación del principio de tipicidad debida motivación	X.1.principios del PAD	X.1.1. principio de legalidad	Bajo Moderado Alto	3 -3 4 -4 5 -6
		X.1.2. principio de tipicidad		
		X.1.3. principio de debida motivación		
	X.2. desconocimiento en materia disciplinaria	X.2.1. aplicación con deficiencia	Bajo Moderado Alto	3 -3 4 -4 5 -6
		X.2.2. aplicación errónea de la norma		
		X.2.3. falta de motivación		
	X.3.1. casos diarios de PAD	Bajo		

	X.3. sobre carga de procesos disciplinarios	X.3.2. vencimiento de plazos prescriptorios del PAD	Moderado Alto	3 -3 4 -4 5 -6
		X.3.3. incremento de casos de PAD.		
Incidencia en las resoluciones de nulidad PAD	Y.1. nulidad por servir	Y.1.1. falta motivación	Bajo Moderado Alto	3 -3 4 -4 5 -6
		Y.1.1. tipificación inadecuada		
		Y.1.1. insuficiencia probatoria		
	Y.2. nulidad en via administrativa	Y.2.1. reinicio computo de plazo de investigación	Bajo Moderado Alto	3 -3 4 -4 5 -6
		Y.2.2. plazos más cortos		
		Y.2.3. prescripción de casos PAD		

3.4. Técnica de Recolección de Datos

Las técnicas e instrumentos van a ser empleados en la presente indagación serán los que señalaremos a continuación:

3.4.1. Técnicas a emplear

- Recaudación de datos e indagación de expedientes.
- Distinción jurisprudencial
- Estudio de documentos
- Encuestas

3.4.2. Descripción de la Instrumentos:

- Encuestas:** Esta herramienta cuenta con una relación de preguntas que es resultado de las variables e indicadores reconocido en el cuadro de operacionalización de variables.
- Estudio documental:** Estudio doctrinario de múltiples antecedentes bibliográficas, así como de la jurisprudencia actual.

- c) **Uso de Internet:** Al que nos dirigimos con el fin de adquirir datos e información teórico-científica recientes con conexión a la problemática puntualizado en esta averiguación (tesis nacionales e internacionales)

3.5.Técnicas para el Procesamiento de la Información

Este sistema va a consistir en explicar una estadística descriptiva e inferencial con la finalidad de fijar los datos, si estos cumplen o no, con los objetivos de la investigación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

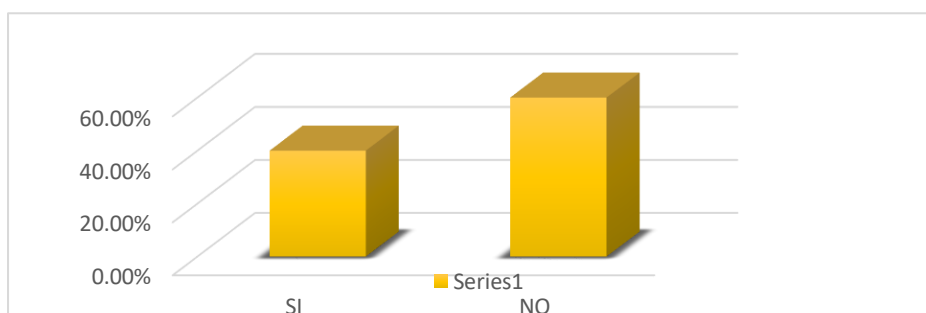
4.1. Análisis descriptivo

Presentación de cuadros, gráficos e interpretaciones.

Tabla 1 Desde su perspectiva ¿Considera usted que las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario realizan una adecuada tipificación y motivación de los actos administrativos emanados del presente proceso disciplinario?

	Frecuencia	Porcentaje
SI	20	40%
NO	30	60%
TOTAL	50	100%

Nota: Elaboración propia del autor.



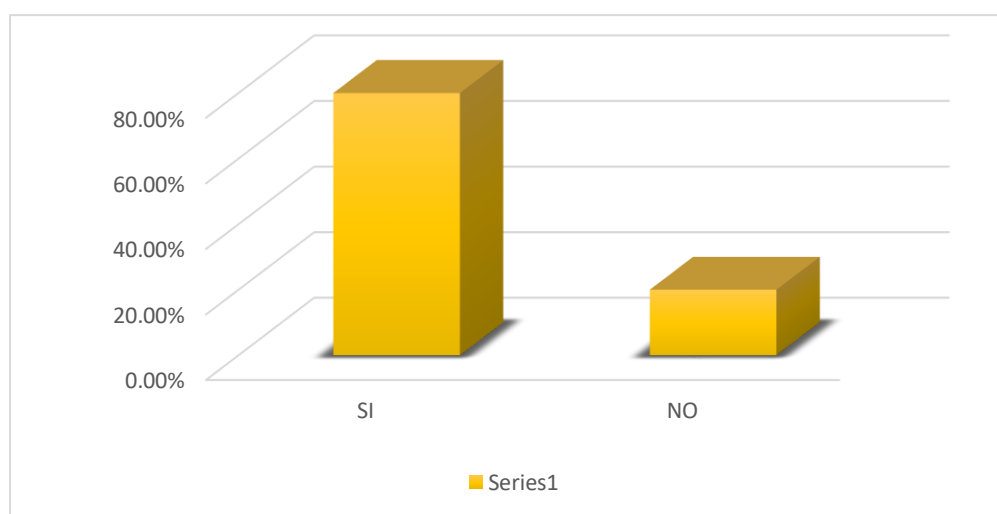
Nota: Elaboración Propia

De la figura 01, que representa a la siguiente pregunta: *desde su perspectiva ¿Considera usted que las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario realizan una adecuada tipificación y motivación de los actos administrativos emanados del presente proceso disciplinario?* Indicaron: un 40% que sí, consideran que las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario se realizan una adecuada tipificación y motivación de los actos administrativos y un 60% consideran que las autoridades no realizan una adecuada tipificación y motivación de los actos administrativos.

Tabla 2 A su criterio, ¿Cree usted que los órganos instructores y sancionadores del PAD deberían tener más capacitaciones en materia disciplinarias?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	40	80%
NO	10	20%
TOTAL	50	100%

Nota: Elaboración propia del autor.



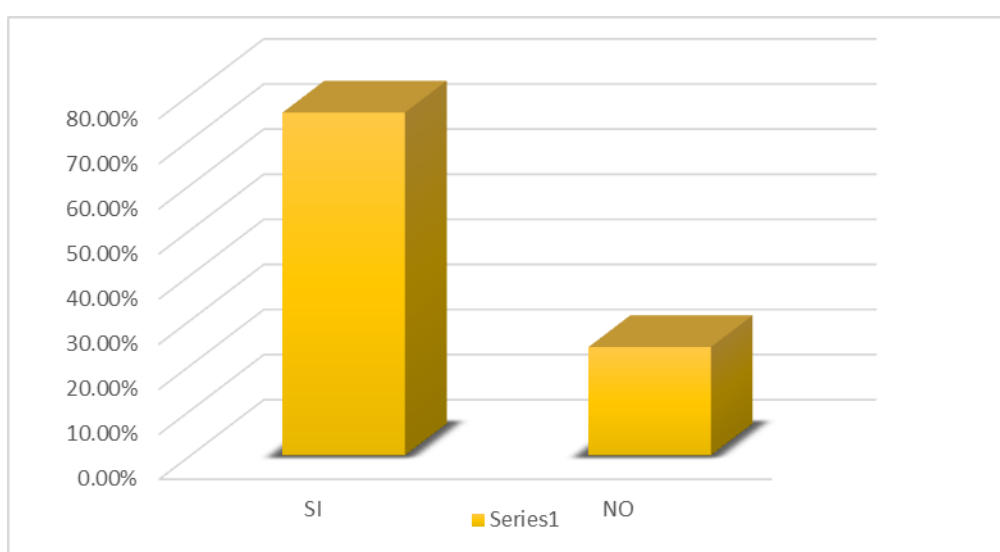
Nota: Elaboración Propia

De la figura 02, que representa a la siguiente pregunta: a su criterio, ¿Cree usted que los órganos instructores y sancionadores del PAD deberían tener más capacitaciones en materia disciplinarias? Indicaron: un 80% que si consideran y un 20% señalaron todo lo contrario.

Tabla 3 ¿Considera usted que debe haber una mayor capacitación sobre la ley N° 30057 y su reglamento, para las autoridades del procedimiento del PAD?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	38	76%
NO	12	24%
TOTAL	50	100%

Nota: Elaboración propia del autor.



Nota: Elaboración Propia

De la figura 03, que representa a la siguiente pregunta ¿Considera usted que debe haber una mayor capacitación sobre la ley N° 30057 y su reglamento, para las autoridades del procedimiento del PAD? Indicaron: un 76% que si y un 24% todo lo contrario.

Tabla 4 *¿Considera usted que el órgano instructor del PAD tiene los conocimientos necesarios en materia disciplinaria?*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	30%
NO	35	70%
TOTAL	50	100%

Nota: Elaboración propia del autor.

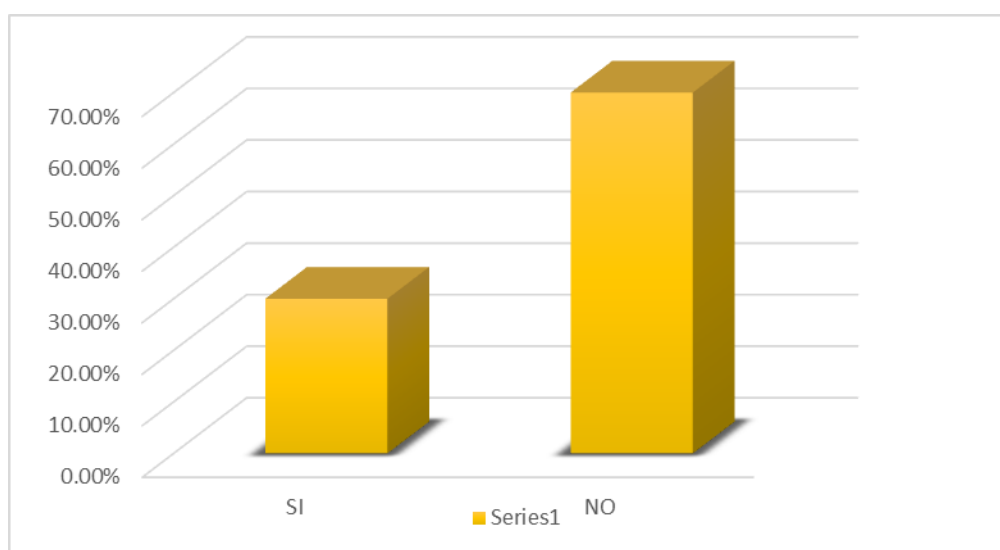


Figura 4. *Distribución porcentual sobre si la secretaria técnica del PAD, realiza una adecuada tipicidad de las conductas de los servidores al momento de realizar su informe de precalificación*

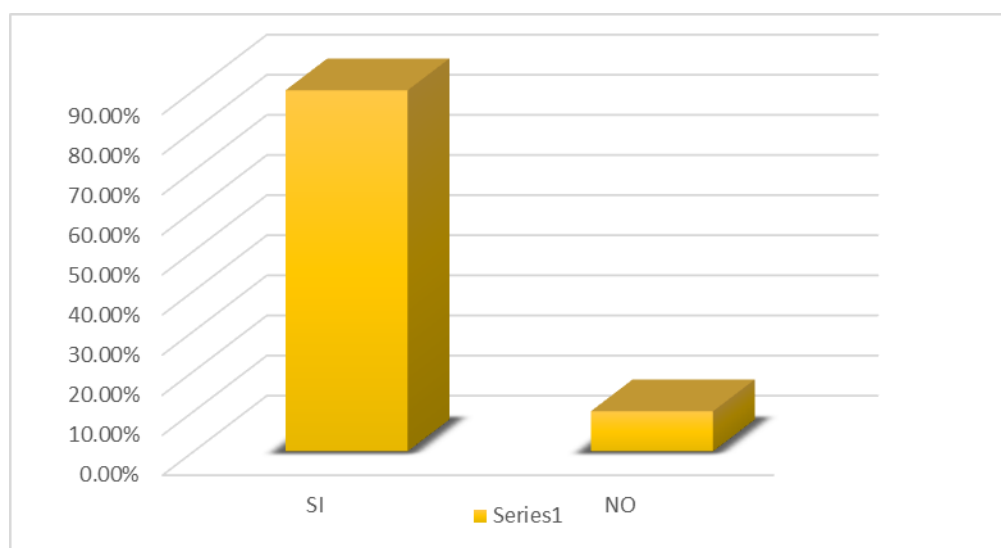
Nota: Elaboración Propia

De la figura 04, que representa a la siguiente pregunta ¿Considera usted que el órgano instructor del PAD tiene los conocimientos necesarios en materia disciplinaria? Indicaron: un 30% que sí y un 70% todo lo contrario.

Tabla 5 ¿Cree que la Secretaria Técnica del PAD deben de participar en todas las etapas del procedimiento disciplinario?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	45	90%
NO	05	10%
TOTAL	50	100%

Nota: Elaboración propia del autor.



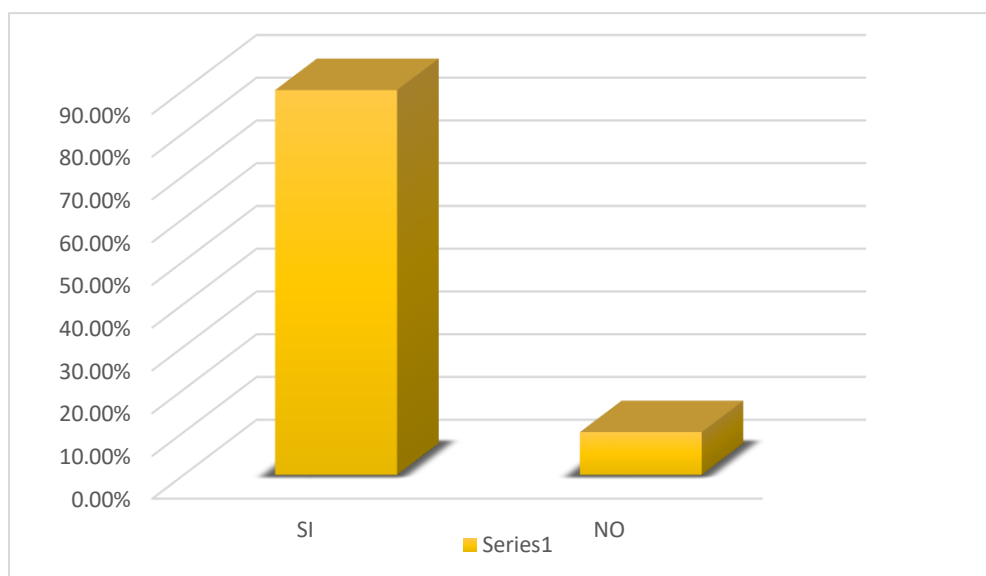
Nota: Elaboración Propia

De la figura 05, que representa a la siguiente pregunta en el supuesto de que considere que no es efectiva la Ley N° 30364 ¿Crees que la Secretaria Técnica del PAD deben de participar en todas las etapas del procedimiento disciplinario? Indicaron: un 90% que si y un 10% todo lo contrario.

Tabla 6 ¿Cree usted que el órgano sancionador del PAD no tiene los conocimientos necesarios en materia disciplinarias?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	06	12%
NO	44	88%
TOTAL	50	100%

Nota: Elaboración propia del autor.



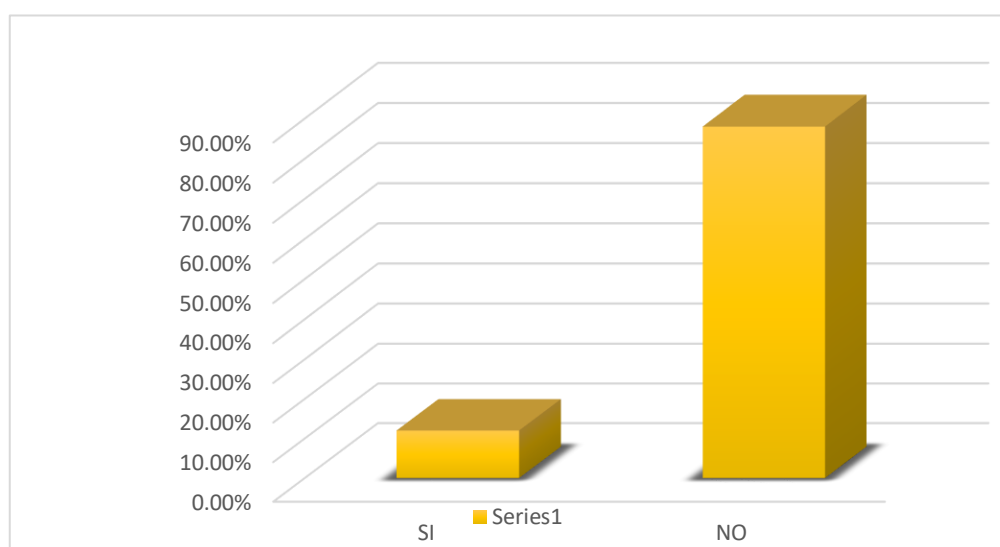
Nota: Elaboración Propia

De la figura 06, que representa a la siguiente pregunta ¿Cree usted que el órgano sancionador del PAD no tiene los conocimientos necesarios en materia disciplinarias? Indicaron: un 88% que sí y un 12% todo lo contrario.

Tabla 7. A su criterio, ¿Cree usted que la falta de conocimiento en materia administrativa disciplinaria por parte de las autoridades del PAD, inciden la nulidad de las resoluciones de inicio de sanción del PAD?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	45	90%
NO	05	10%
TOTAL	50	100%

Nota: Elaboración propia del autor.



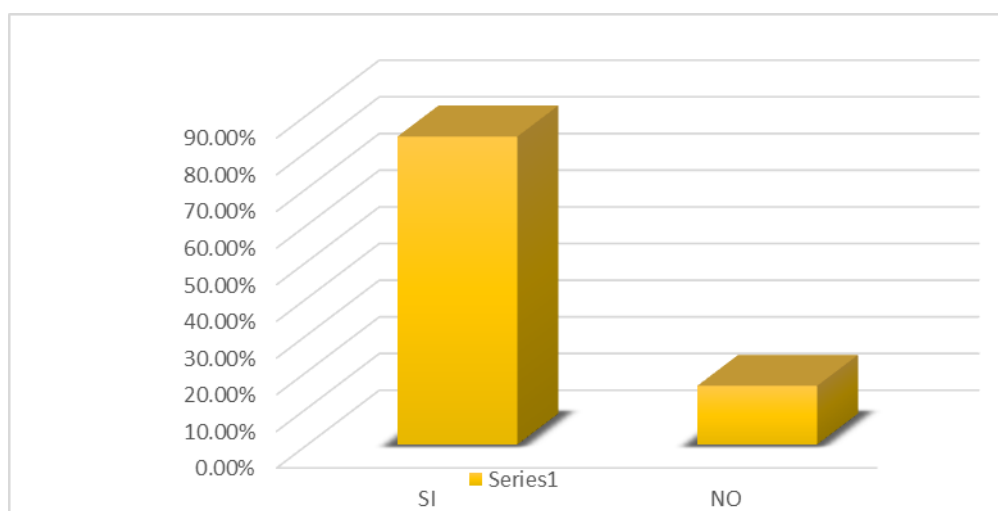
Nota: Elaboración Propia

De la figura 07, que representa a la siguiente pregunta: A su criterio, ¿Cree usted que la falta de conocimiento en materia administrativa disciplinaria por parte de las autoridades del PAD, inciden la nulidad de las resoluciones de inicio de sanción del PAD? Indicaron: un 10% que si y un 90% todo lo contrario.

Tabla 8 ¿Considera que motivar y fundamentar adecuadamente un acto administrativo en materia disciplinaria ayudaría que este no sea declarado nulo?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	42	84%
NO	08	16%
TOTAL	50	100%

Nota: Elaboración propia del autor.



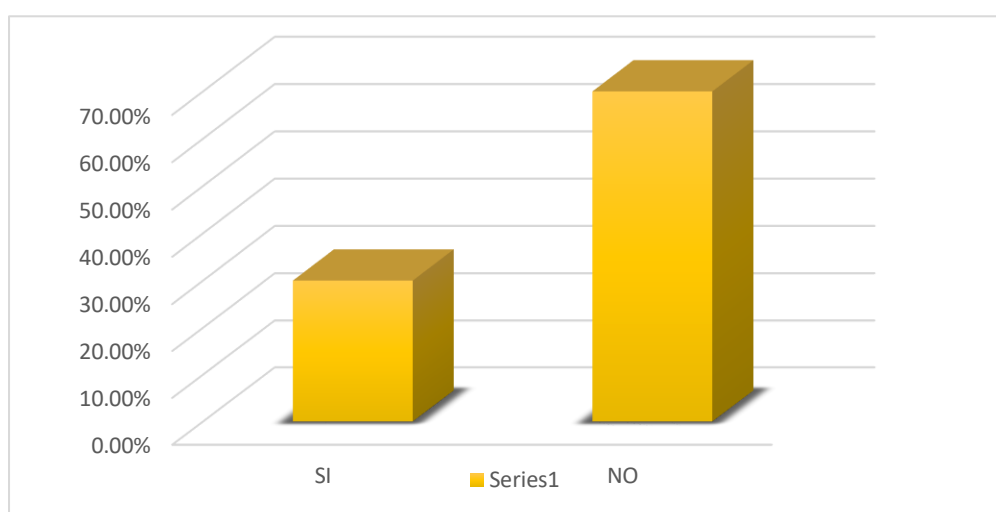
Nota: Elaboración Propia

De la figura 08, que representa a la siguiente pregunta ¿Considera que motivar y fundamentar adecuadamente un acto administrativo en materia disciplinaria ayudaría que este no sea declarado nulo? Indicarón: un 84% que sí y un 16% todo lo contrario.

Tabla 9 A su criterio, ¿Considera usted que, que la Secretaria Técnica del PAD esta realizado una adecuada evaluación de la falta cometida y conducta tipificada?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	30%
NO	35	70%
TOTAL	50	100%

Nota: Elaboración propia del autor.



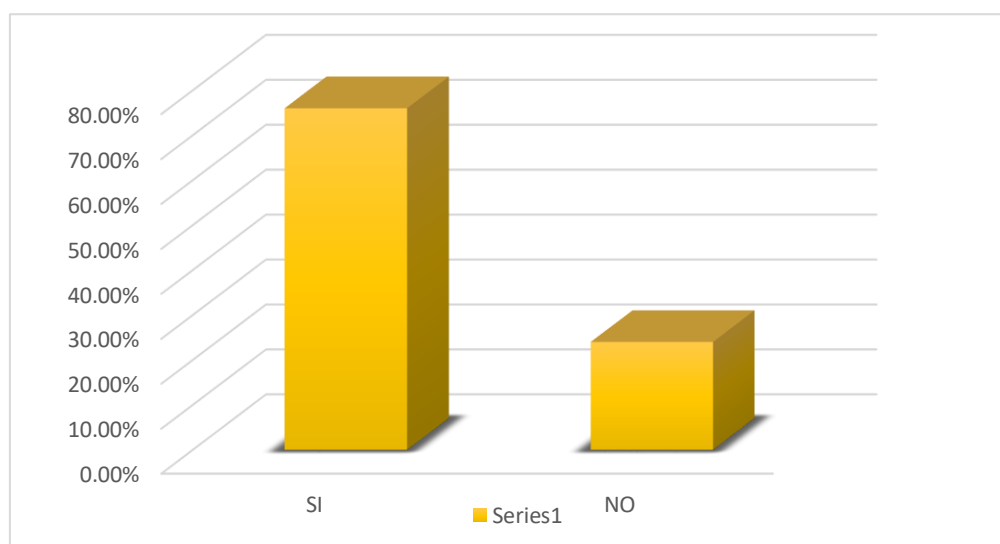
Nota: Elaboración Propia

De la figura 09, que representa a la siguiente pregunta A su criterio, ¿Considera usted que, que la Secretaria Técnica del PAD está realizando una adecuada evaluación de la falta cometida y conducta tipificada? Indicaron: un 30% que sí y un 70% todo lo contrario.

Tabla 10 ¿Considera usted que, que la inadecuada tipificación de las conductas desarrolladas en la resolución de inicio del PAD incide en la resolución de nulidad del PAD?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	38	76%
NO	12	24%
TOTAL	50	100%

Nota: Elaboración propia del autor.



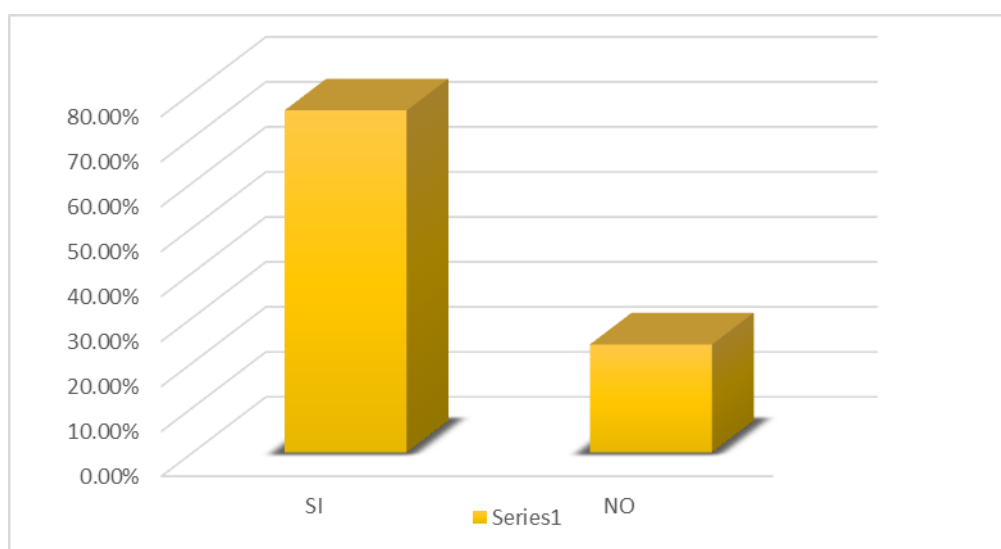
Nota: Elaboración Propia

De la figura 10, que representa a la siguiente pregunta ¿Considera usted que, que la inadecuada tipificación de las conductas desarrolladas en la resolución de inicio del PAD inciden en la resolución de nulidad del PAD? Indicaron: un 76% que si y un 24% todo lo contrario.

Tabla 11 ¿Considera usted que la secretaria técnica debe de orientar de mejor manera al órgano instructor y sancionador del PAD para de esa manera motivar y tipificar adecuadamente los actos administrativos?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	38	76%
NO	12	24%
TOTAL	50	100%

Nota: Elaboración propia del autor.



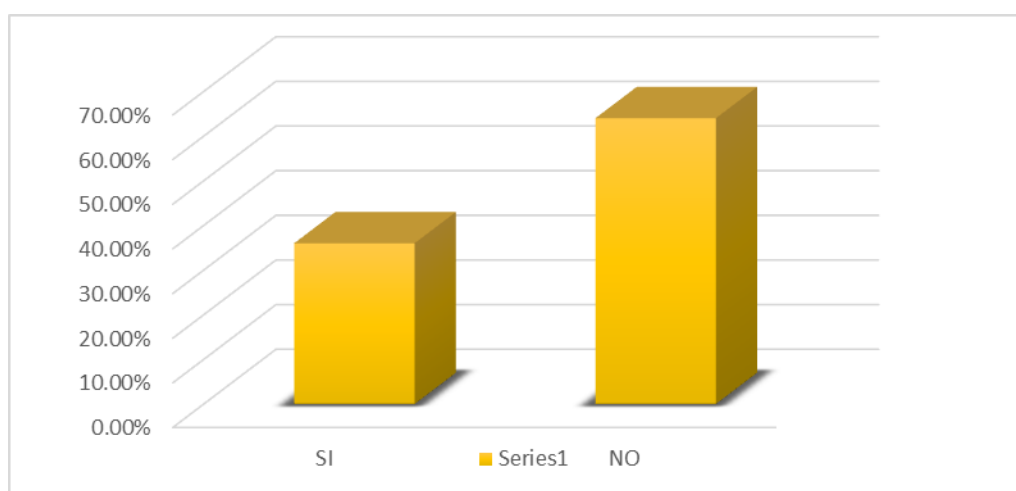
Nota: Elaboración Propia

De la figura 11, que representa a la siguiente pregunta ¿Considera usted que la secretaria técnica debe de orientar de mejor manera al órgano instructor y sancionador del PAD para de esa manera motivar y tipificar adecuadamente los actos administrativos? Indicaron: un 76% que si y un 24% todo lo contrario.

Tabla 12 *¿Cree usted que se toman en consideración los precedentes vinculantes e informes de servir al momento de emitir los actos administrativos del PAD por parte de los órganos instructores sancionadores?*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	18	36%
NO	32	64%
TOTAL	50	100%

Nota: Elaboración propia del autor.



Nota: Elaboración Propia

De la figura 12, que representa a la siguiente pregunta *¿Cree usted que se toman en consideración los precedentes vinculantes e informes de servir al momento de emitir los actos administrativos del PAD por parte de los órganos instructores sancionadores?* Indicaron: un 36% que sí y un 64% todo lo contrario.

CAPITULO V

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión

Debemos hacer una comparación entre el resultado del trabajo de investigación de uno de los investigadores citados en los antecedentes de nuestro marco teórico, que es el investigador, donde haremos las comparaciones con nuestro resultado obtenido:

- a) Sólo el 24% de los encuestados no consideran que la secretaria técnica deba de orientar de una mejor manera al órgano instructor como también al órgano sancionador del PAD, para de esa manera se pueda motivar y tipificar de una manera correcta y adecuada en la finalización de los actos administrativos, En ese mismo orden de ideas con respecto al resultado obtenido en nuestro presente trabajo de investigación, podemos decir que respecto que existe una mayoría en la población que considera y estaría a favor de que la secretaria técnica debe de orientar de una mejor manera a los órganos instructores y sancionadores del PAD, para que de esta manera al momento de motivar y tipificar sea la adecuada y emitir correctos actos administrativos, por esta razón un 76% aprueba dicha propuesta.

Por lo expuesto de la presente evaluación entre los resultados obtenidos por los tesisistas y nuestra investigación, se evidencia que hay coincidencia en cuanto a que existe desconocimiento de la norma en materia disciplinaria por parte de los servidores designados como órganos instructores, sin embargo, la diferencia es mayor en la municipalidad provincial de Huaral.

- b) Asimismo, los mismos autores concluyen que existe una minoría que considera que se debe de contar o tomar en consideración los precedentes vinculantes e

informes del servir al momento de la emisión de los actos administrativos por parte de los órganos instructores y de los órganos sancionadores pero por otra parte existe un 64% de la población que si considera la postura de que se deba tomar en cuenta los precedentes vinculantes e informes servir para una mejor emisión de actos administrativos del PAD por parte de los órganos instructores y del mismo modo de los órganos sancionadores.

Por lo que de la contratación de los resultados se evidencia que no existe conocimiento de parte del órgano instructor y sancionador, respecto a los principios del procedimiento disciplinario, tampoco de los principios del derecho administrativo, también referimos de que en nuestra investigación se evidencia que existe un mayor desconocimiento de los servidores designados como autoridades del procedimiento administrativo disciplinario.

5.2. CONCLUSIONES

- Se concluye que los órganos instructores y sancionadores del PAD no cuentan con una adecuada orientación de parte de la Secretaría Técnica del PAD de la entidad y mucho menos la entidad como tal los ha capacitado con talleres o cursos en materia administrativa (Ley N° 27444 o de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil), por lo tanto la mayoría de los casos que vienen siendo declarados nulos por el Tribunal del Servicio Civil y algunas veces en vía administrativa es porque las autoridades del PAD no fundamentan es decir no motivan ni cita adecuadamente la normativa que le permita desarrollar correctamente el PAD, generando así algún vicio que acarrearía su nulidad.
- Así mismo se puede concluir que las conductas que son catalogadas como infracción y que amerita desde una amonestación escrita, suspensión y destitución se encuentran desarrolladas en la Ley del Servicio Civil y su reglamento, así mismo han sido desarrolladas en los distintos informes que emite SERVIR; sin embargo en su gran mayoría los órganos instructores y sancionadores al momento de desarrollar y emitir la resoluciones de inicio, informes finales y resoluciones de sanción del PAD, no toman en consideración toda la normativa emitida.
- El informe de precalificación emitido por el secretario técnico del procedimiento administrativo disciplinario es referente para que el órgano instructor inicie el Procedimiento Administrativo Disciplinario, toda vez que el referido informe cuenta con una estructura en el cual se señalan desde la presunta falta cometida, la norma jurídicamente vulnerada, el órgano instructor y sancionador y la posible recomendación de sanción, que si bien es cierto según los informes de servir no es vinculante en su gran mayoría el órgano instructor

hace suyo tal informe, en tal sentido podemos concluir que si el informe precalificación del PAD no se encuentra adecuadamente desarrollado, carece de motivación alguna, o no está tipificado adecuadamente las conductas cuando se desarrolla el PAD este va a ser retrotraído hasta su emisión.

- Como última conclusión podemos señalar de que en su mayoría los fundamentos de la nulidad de los PAD en la Municipalidad Provincial de Huaral son referidos a una falta de motivación dentro de la resolución de inicio o de sanción; así mismo con gran incidencia la inadecuada tipificación que existe respecto a la presunta falta que cometen los servidores y la tipificación a las infracciones señaladas en la Ley Servir como en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, o el Código De Ética De La Función Pública.

5.3. Recomendaciones.

- Se recomienda que la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huaral realice las charlas de inducción tanto en materia socio laboral, en materia disciplinaria y administrativa a los distintos directivos públicos que asumen los cargos de confianza de las entidades, toda vez que ellos asumirán el rol o papel de órgano instructor en la mayoría de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios; así mismo, que esta oficina se capacite constantemente con charlas y cursos que realiza Servir en sus distintos programas de capacitación, respecto a la Ley Servir y el PAD, toda vez de que está participa en todo el PAD, cualquiera que sea la sanción propuesta.
- Se recomienda que los órganos instructores y sancionadores del procedimiento administrativo disciplinario busquen un mayor apoyo de la secretaría técnica del PAD ya que según la Ley N° 30057 una de las funciones de la secretaría técnica del PAD es orientar a las autoridades del mismo, entendiendo de que las autoridades del PAD no tienen el manejo o conocimiento normativo en materia disciplinaria.

CAPITULO VI

FUENTES DE INFORMACIÓN

BIBLIOGRAFIA

- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2015
- Morón Urbina, Juan Carlos (2015) Comentarios a la ley del Procedimiento administrativo general. Lima. Gaceta Jurídica S.A.
- Morón Urbina, Juan Carlos (2017) Comentarios a la ley del Procedimiento administrativo general. Lima. Gaceta Jurídica S.A.
- Jara Bautista, Jose Luis (2016) Derecho Administrativo Disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil – Ley n° 30057, Lima, Grupo Editorial Lex & Iuris. 108 – Bacigalupo, Mariano (1997) La discrecionalidad Administrativa, Madrid, ediciones Jurídicas y Sociales, S.A
- MORÓN URBINA, Juan Carlos (2005). “Los principios delimitadores de la potestad sancionadora de la Administración Pública en la ley peruana”. En: Advocatus, número 13, Lima

REFERENCIAS HEMEROTECAS

- Bustamante Arapa, K. A. (2016). La reforma del servicio civil: la infracción administrativa laboral - un avance en el procedimiento administrativo disciplinario y sancionador en la administración pública. Tesis de Grado, Universidad Nacional San Agustín, Facultad de Derecho, Arequipa - Perú. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2199/DEbuarka.pdf?sequence=1>.
- Rocha (2016) “La motivación del acto administrativo”, para obtener el grado de Licenciado en ciencias jurídicas y sociales por la Universidad de Chile. (file:///C:/Users/javier.valladares/Downloads/Espino_TG.pdf)

- Urbano (2018), en su tesis titulada la “Ausencia de la debida motivación en los actos administrativos y su nulificación mediante enjuiciamiento en sede jurisdiccional en la Corte Superior de Huaura año 2017, repositorio de la Unjfsc. Huacho. (https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7058/espinoza_bcc.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Calderon Perez y Pando Caso (2018) en su tesis titulada “Tipicidad Errónea y Vulneración del Debido Proceso”, para optar el título profesional de abogado en la Universidad Peruana Los Andes. Huancayo-Peru. En <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2011/TESIS%20DIGITAL%20%20APOLONIO%20CALDERON%20PEREZ%20Y%20JOS%20C3%29%20PANDO%20CASO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Diaz G, L. I., & Urzúa G, P. (2018). Procedimientos administrativos disciplinarios en Chile. Una regulación vulneradora del derecho fundamental al debido proceso. Ius et Praxis. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/iusetp/v24n2/0718-0012-iusetp-24-02-00183.pdf>.

REFERENCIAS DOCUMENTALES

- Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

REFERENCIAS ELECTRONICAS

- http://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/CorteSuprema/s_cortes_suprema_home/as_Inicio/.
- -Tribunal constitucional del Perú (jurisprudencia) <http://www.tc.gob.pe/tc/>
- Poder Judicial del Perú (jurisprudencia).
- -Autoridad Nacional del Servicio Civil (resoluciones) <https://www.servir.gob.pe/>

- Res_01437-2021-SERVIR-TSC-Segunda_Sala, visto en:
https://storage.servir.gob.pe//filestsc/resoluciones/2021/Sala2/Res_01437-2021-SERVIR-TSC-Segunda_Sala.pdf. b

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGIA
<p>INDEBIDA APLICACION DE LOS PRINCIPIOS DE TIPICIDAD Y DEBIDA MOTIVACION EN LAS RESOLUCIONES DE NULIDAD DEL PAD, EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL HUARAL, 2019-2020</p>	<p>¿De qué manera la aplicación indebida de los principios de tipicidad y debida motivación inciden en las resoluciones de nulidad del PAD, en la municipalidad provincial del Huaral, 2019-2020?</p>	<p>Determinar de qué manera la aplicación indebida de los principios de tipicidad y debida motivación inciden en las resoluciones de nulidad del PAD, en la municipalidad provincial del Huaral, 2019-2020.</p>	<p>Si se aplicaran correctamente los principios de tipicidad y debida motivación en los informes o resoluciones del PAD, entonces no se declararían la nulidad de los procesos en la municipalidad provincial de Huaral, 2019-2020.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE:</p> <p>Indebida aplicación del principio tipicidad y debida motivación</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE:</p>	<p align="center">TIPO DE INVESTIGACION:</p> <p>3.1. Diseño Metodológico</p> <p>El diseño metodológico es no experimental y de corte transversal.</p> <p>3.1.1. Tipo:</p> <p>Aplicada – descriptiva</p> <p>3.1.2. Enfoque:</p> <p>El enfoque de la investigación es cualitativo y cuantitativo (mixto)</p> <p>3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA</p> <p>3.2.1. Población</p> <ul style="list-style-type: none"> - 50 personas - 02 casos <p>3.3. TECNICAS Y INSTRUMENTOS</p> <p>:</p> <p>Entrevista, análisis documental</p>
	<p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>¿Cuál es nivel de observancia de los fundamentos del principio de tipicidad en los PAD y su relación con las resoluciones de nulidad de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2019 - 2020?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>Identificar cual es el nivel de observancia de los fundamentos del principio de tipicidad en los PAD, y su relación con las resoluciones de nulidad de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2019-2020.</p>	<p>HIPOTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>Si se identificaran adecuadamente los criterios de adecuación de las conductas sancionables de los servidores, entonces no se declararían en nulidad los procesos administrativos disciplinarios en la municipalidad provincial de Huaral.</p>	<p>Incidencia en las resoluciones de PAD</p>	



**UNIVERSIDAD NACIONAL "JOSE FAUSTINO
SANCHEZ CARRION"**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS
POLITICAS**

TRABAJO DE INVESTIGACION:

**INDEBIDA APLICACION DE LOS
PRINCIPIOS DE TIPICIDAD Y DEBIDA
MOTIVACION Y SU INCIDENCIA EN LAS
RESOLUCIONES DE NULIDAD DEL PAD, EN LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DEL HUARAL, 2019-2020**



NOMBRE DEL ENCUESTADO:

La presente encuesta es dirigida a gerentes, sub gerentes y abogados litigantes que con sus opiniones darán la mejor orientación a las hipótesis que planteamos, así como dar consistencia y rigor a la discusión y conclusiones del trabajo de investigación.

**EGRESADO: BRAVO MEJIA LINDA ESTEFANIA Y RAMIREZ SALAS
WENDY**

PREGUNTAS

- 1) **¿Considera usted que las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario realizan una adecuada tipificación y motivación de los actos administrativos emanados del presente proceso disciplinario?**
 - a) Si
 - b) No

- 2) **¿Cree usted que los órganos instructores y sancionadores del PAD deberían tener más capacitaciones en materia disciplinarias?**
 - a) Si
 - b) No

- 3) **¿Considera usted que debe haber una mayor capacitación sobre la ley N° 30057 y su reglamento, para las autoridades del procedimiento del PAD?**
 - a) Si
 - b) No

- 4) **¿Considera usted que el órgano instructor del PAD tiene los conocimientos necesarios en materia disciplinaria?**
 - a) Si
 - b) No

- 5) **¿Crees que la secretaria técnica del PAD deben de participar en todas las etapas del procedimiento disciplinario?**
 - a) Si
 - b) No

- 6) **¿Cree usted que el órgano sancionador del PAD no tiene los conocimientos necesarios en materia disciplinarias?**
- a) Si
 - b) No
- 7) **¿Cree usted que la falta de conocimiento en materia administrativa disciplinaria por parte de las autoridades del PAD, inciden la nulidad de las resoluciones de inicio de sanción del PAD?**
- a) Si
 - b) No
- 8) **¿Considera que motivar y fundamentar adecuadamente un acto administrativo en materia disciplinaria ayudaría que este no sea declarado nulo?**
- a) Si
 - b) No
- 9) **¿Considera usted que, que la secretaria técnica del PAD está realizando una adecuada evaluación de la falta cometida y conducta tipificada?**
- a) Si
 - b) No
- 10) **¿Considera usted que, que la inadecuada tipificación de las conductas desarrolladas en la resolución de inicio del PAD inciden en la resolución de nulidad del PAD?**
- a) Si
 - b) No
- 11) **¿Considera usted que la secretaria técnica debe de orientar de mejor manera al órgano instructor y sancionador del PAD para de esa manera motivar y tipificar adecuadamente los actos administrativos?**
- a) Si
 - b) No
- 12) **¿Cree usted que se toman en consideración los precedentes vinculantes e informes de servir al momento de emitir los actos administrativos del PAD por parte de los órganos instructores sancionadores?**
- c) Si
 - d) No