



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Escuela de Posgrado

Aplicación normativa de los órganos del régimen disciplinario y su afectación al debido proceso de los servidores de la Municipalidad Provincial del Huaral, 2019-2020

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestra en Derecho Constitucional y Administrativo

Autora

Susana Andrea Huaman Avila

Asesor

Mg. Nicanor Dario Aranda Bazalar



Nicanor D. Aranda Bazalar
ABOGADO
CAH N° 28

Huacho – Perú
2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

Escuela de Posgrado

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Huaman Avila Susana Andrea	76284829	18/06/2026
DATOS DEL ASESOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
M (o). Aranda Bazalar Nicanor Darío	15586303	https://orcid.org/0000-0000-0001-8513-6676
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CODIGO ORCID
Dr. Rivera Jiménez Silvio Miguel	15724463	https://orcid.org/0000-0002-7293-4182
Mg. Rodríguez Carranza Jaime Andrés	18071883	https://orcid.org/0000-0003-4101-2801
Abog. Jiménez Fernández Wilmer Magno	10136141	https://orcid.org/0000-0002-1776-7481

ANEXO 08

DECLARACIÓN JURADA DEL INVESTIGADOR Y ASESOR

Yo...SUSANA ANDREA HUAMAN AVILA
identificado con D.N.I N.º...76284829....., declaro bajo juramento que la
investigación titulada:

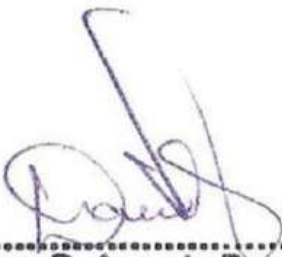
APLICACIÓN NORMATIVA DE LOS ÓRGANOS DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y SU
AFECTACIÓN AL DEBIDO PROCESO DE LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DEL HUARAL, 2019-2020
.....
.....
.....
.....

Es ASESORADO: Por NICANOR DARIO ARANDA BAZALAR
Con código 0000-0001-8513-6676 y DNI N ° 15586303
Adscrito a la Facultad deDERECHO Y CIENCIAS POLITICAS..... es
original, para obtener el (**título profesional/Grado Académico**) de:
MAESTRA EN DERECHO CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO.....

El cual será desarrollada de manera: Individual ☒ grupal ☐

Firmo la Declaración Jurada, doy fe y conformidad que la investigación es inédita y
debidamente referenciada, caso contrario, me someto a la sanción
correspondiente.

Huacho, 24 de Junio de 2026


Nicanor D. Aranda Bazalar
ABOGADO
C.A.H. N° 26

Firma y sello del Asesor

DNI N.º 15586303

CODIGO ORCID N.º 0000-0001-8513-6676



Firma del investigador

DNI N.º 76284829

DEDICATORIA

A mis padres que son el motivo de mi superación,
que siempre me han apoyado y a mi pequeña hija
Eileen, razón de mi existir.

SUSANA ANDREA HUAMAN AVILA

AGRADECIMIENTO

A Dios por su bendición, de haberme dado salud y permitirme hacer realidad este anhelo profesional.

A los maestros de la escuela de Posgrado por sus enseñanzas y conocimientos compartidos.

A mi asesor de tesis, por su rectitud en su desempeño profesional como docente, por sus consejos y dirección que me ayudaron a formarme como persona e investigador.

SUSANA ANDREA HUAMAN AVILA

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	4
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
CAPÍTULO I	12
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.1 Descripción de la realidad problemática	12
1.2 Formulación del problema	4
1.2.1 Problema general	4
1.2.2 Problemas específicos	4
1.3 Objetivos de la investigación	5
1.3.1 Objetivo general	5
1.3.2 Objetivos específicos	5
1.4 Justificación de la investigación	6
1.5 Delimitaciones del estudio	6
1.6 Viabilidad del estudio	6
CAPÍTULO II	8
MARCO TEÓRICO	8
2.1 Antecedentes de la investigación	8
2.1.2 Investigaciones internacionales	8
2.2 Bases teóricas	13
2.3 Definición de términos básicos	60
2.4 Hipótesis de investigación	63
2.4.1 Hipótesis general	63
2.4.2 Hipótesis específicas	64
2.5 Operacionalización de las variables	64
CAPÍTULO III	66
METODOLOGÍA	66
3.1 Diseño metodológico	66
3.2 Población y muestra	66
3.2.1 Población	66
3.2.2 Muestra	67

3.3	Técnicas de recolección de datos	67
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	67
CAPÍTULO IV		68
RESULTADOS		68
4.1	Análisis de resultados	68
4.2	Contrastación de hipótesis	82
CAPÍTULO V		90
DISCUSIÓN		90
5.1	Discusión de resultados	90
CAPÍTULO VI		92
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		92
6.1	Conclusiones	92
6.2	Recomendaciones	93
REFERENCIAS		94
7.1	Fuentes documentales	94
7.2	Fuentes bibliográficas	94
7.3	Fuentes electrónicas	95
Anexo 1: Instrumento para la toma de datos		100

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: ¿ Considera usted que están capacitados las autoridades del PAD, para poder llevar adelante un procedimiento disciplinario?.....	44
Tabla 2: ¿Considera usted, que si los órganos instructores del procedimiento administrativo disciplinario, estuviesen capacitados constantemente con normativa sobre la ley servir y el TUO de la ley 27444, entonces habría un mejor desarrollo de los procesos disciplinarios?	45
Tabla 3: ¿ Considera usted que debería haber un mayor análisis al momento de emitir el acto de inicio del PAD, ya que siempre se suele tomar en cuenta las recomendaciones de los informes de precalificación de la secretaria técnica del procedimiento administrativo disciplinario?.....	46
Tabla 4: ¿ Cree usted que la secretaria técnica del PAD, realiza una adecuada tipicidad de las conductas de los servidores al momento de realizar su informe de precalificación?.....	47
Tabla 5: ¿ Considera usted que mejoraría el desarrollo del PAD, si los instrumentos de gestión de la municipalidad provincial de Huaral como el ROF, y el MOF se actualizarasen?.....	48
Tabla 6: ¿ Cree usted que los instrumentos de gestión de la municipalidad de Huaral están acorde a las directrices establecidas por servir?	49
Tabla 7: ¿ Considera usted que existe una manifiesta vulneración al debido procedimiento, cuando se inician procesos disciplinarios por faltas que no ameritan una sanción, sino un llamado de atención?	50
Tabla 8: ¿ Cree usted que no se viene aplicando adecuadamente el Artículo N° 85 de la Ley 30057 al momento de subsumir la falta y el hecho materia de infracción?	51
Tabla 9: ¿ Considera usted que, para emitir la resolución de inicio del Procedimiento administrativo disciplinario, basta la sola sindicación de los hechos mediante un informe del jefe inmediato, sino que estos deben ser acompañados con otros medios de prueba?	52
Tabla 10: ¿ Considera usted que deba existir un colaborador de la secretaria técnica, que se dedique exclusivamente a apoyar a los órganos instructores del PAD, en la medida que busque mantener la imparcialidad de la instancia instructora, con respecto a lo señalado por la secretaria técnica?	53
Tabla 11: ¿Considera usted que los órganos instructores de PAD conocen las normativas vigentes sobre la responsabilidad Administrativa disciplinaria?.....	54
Tabla 12: ¿ Considera usted que los documentos de PAD, que llegan a recursos humanos como órgano sancionador en casos de suspensión, llegan con las suficientes actuaciones y medios de pruebas, que les permita emitir su resolución de sanción de manera correcta valorando el principio de tipicidad y debida motivación?.....	55

INDICE DE FIGURAS

figura 1: ¿ Considera usted que están capacitados las autoridades del PAD, para poder llevar adelante un procedimiento disciplinario?.....	44
figura 2: ¿Considera usted, que si los órganos instructores del procedimiento administrativo disciplinario, estuviesen capacitados constantemente con normativa sobre la ley servir y el TUO de la ley 27444, entonces habría un mejor desarrollo de los procesos disciplinarios?	45
figura 3: ¿ Considera usted que debería haber un mayor análisis al momento de emitir el acto de inicio del PAD, ya que siempre se suele tomar en cuenta las recomendaciones de los informes de precalificación de la secretaria técnica del procedimiento administrativo disciplinario?.....	46
figura 4: ¿ Cree usted que la secretaria técnica del PAD, realiza una adecuada tipicidad de las conductas de los servidores al momento de realizar su informe de precalificación?.....	47
figura 5: ¿ Considera usted que mejoraría el desarrollo del PAD, si los instrumentos de gestión de la municipalidad provincial de Huaral como el ROF, y el MOF se actualizarasen?	48
figura 6: ¿ Cree usted que los instrumentos de gestión de la municipalidad de Huaral están acorde a las directrices establecidas por servir?	49
figura 7: ¿ Considera usted que existe una manifiesta vulneración al debido procedimiento, cuando se inician procesos disciplinarios por faltas que no ameritan una sanción, sino un llamado de atención?	50
figura 8: ¿ Cree usted que no se viene aplicando adecuadamente el Artículo N° 85 de la Ley 30057 al momento de subsumir la falta y el hecho materia de infracción?	51
figura 9: ¿ Considera usted que, para emitir la resolución de inicio del Procedimiento administrativo disciplinario, basta la sola sindicación de los hechos mediante un informe del jefe inmediato, sino que estos deben ser acompañados con otros medios de prueba?	52
figura 10: ¿ Considera usted que deba existir un colaborador de la secretaria técnica, que se dedique exclusivamente a apoyar a los órganos instructores del PAD, en la medida que busque mantener la imparcialidad de la instancia instructora, con respecto a lo señalado por la secretaria técnica?	53
figura 11: ¿Considera usted que los órganos instructores de PAD conocen las normativas vigentes sobre la responsabilidad Administrativa disciplinaria?.....	54
figura 12: ¿ Considera usted que los documentos de PAD, que llegan a recursos humanos como órgano sancionador en casos de suspensión, llegan con las suficientes actuaciones y medios de pruebas, que les permita emitir su resolución de sanción de manera correcta valorando el principio de tipicidad y debida motivación?.....	55

RESUMEN

La **Objetivo:** 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. **Métodos:** el actual trabajo es de tipo aplicativo, también de nivel descriptivo y de enfoque no experimental. Conforman la población que se tomó en cuenta para esta investigación 50 personas (servidores designados como órganos instructores y sancionadores, abogados) **Resultados:** Los resultados exponen que los órganos instructores de procedimiento administrativo disciplinario aplican incorrectamente las normas disciplinarias, y cuando emiten el acto de inicio, el organo 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 sí, los órganos instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario, tuviesen capacitaciones constantes sobre el PAD, y sobre el Tuo de la ley 27444; entonces resolverían y fundamentarían con mayor criterio sus actos administrativos y actos de trámite.

Palabras clave: Debida motivación, acto de inicio de PAD, nulidad

ABSTRACT

Objective: To determine how the improper application of the principles of typicality and due motivation affect the annulment resolutions of the PAD, in the provincial municipality of Huaral, 2019-2020. **Methods:** It is an applicative type research, descriptive level and non-experimental approach. **The population** that is taken into account for this work is made up of 50 people (servers designated as investigating and sanctioning bodies, lawyers). of initiation, or sanction do not take into account the grounds indicated for serving, regarding the typicality and the due motivation that they must develop within the act of initiation and sanction. **Conclusion:** It can be concluded that if the instructors of the Administrative Disciplinary Procedure had constant training on the disciplinary regime, and on the two of Law 27444; then they would resolve and substantiate their administrative acts and procedural acts with greater criteria.

Keywords: due motivation, initiation act, nullity

Keywords: exclusive possession, best interests of the child, emotional development, psychological development, family conflict, assertiveness .

INTRODUCCIÓN

El presente tema desarrollado trata de explicar cómo se vienen desarrollando los PAD en la Municipalidad provincial de Huaral, y en específico como se vienen tipificando y motivando los informes de precalificación, resolución de inicio, informe final y resoluciones de sanción, de los procedimientos llevados en tal entidad edil. De igual forma en el presente trabajo identificaremos cuales son las falencias que existe en la tipificación y motivación de los actos administrativos emanados de los procedimientos disciplinarios, generando de esa manera que se traiga como consecuencia la Nulidad de los mismos procesos.

Procesos que, en muchos casos por la falta de una adecuada tipificación y su posterior nulidad, traen consigo una mayor sobre carga administrativa, además que en muchos de los casos al retrotraerse los procesos a una etapa de precalificación normalmente se suele cambiar la decisión, por falta de criterios motivacionales.

Es por ello que nos planteamos el siguiente tema de investigación **“APLICACIÓN NORMATIVA DE LOS ÓRGANOS DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y SU AFECTACIÓN AL DEBIDO PROCESO DE LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL HUARAL, 2019-2020”**, en a colación a todo lo antes señalado, puesto que señalaremos como incide la falta de una adecuada tipificación y motivación de los actos administrativos, informes del procedimiento disciplinario, y cuál es su significación en las resoluciones de nulidad de los PAD.

Asimismo, en el presente trabajo se va a subdividir en distintos capítulos entre los cuales y como primer punto central se desarrollará el capítulo I: en este capítulo se va a desarrollar y describir la realidad problemática, los hechos que se suscitan qué son materia de desarrollo del presente trabajo de investigación, asimismo se plantearía el problema respectivo con sus objetivos y la justificación de la idoneidad y desarrollo

del trabajo. Posterior desarrollaremos el II capítulo: donde desarrollaremos todo lo referencial al marco teórico, marco que constan de la regulación normativa, las opiniones de distintos juristas (doctrina), asimismo los pronunciamientos de las entidades competentes como el tribunal del servicio civil, la entidad en la cual se desarrolla la investigación del PAD, pronunciamientos que servirán para el mejor entendimiento y desarrollo del Trabajo de investigación.

En el capítulo III se desarrollará la metodología en el cual señalaremos qué tipo de tesis es cuál es el enfoque y cuál es la población tomada en consideración.

Finalmente señalamos que en los capítulos IV Y V, respectivamente se ha considerado: un criterio de pautas de la presente investigación, además debemos precisar que las figuras que se encuentran plasmados en los diferentes cuadros estadísticos y sentido de los resultados con la finalidad de validar la hipótesis planteada, finalmente se señala fuentes de información el cuales son bibliográficas, documentales, hemerográficas.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

La presente investigación tiene por base el análisis de la aplicación de la norma disciplinaria la cual entra en vigencia a partir del catorce de setiembre del 2014 el régimen disciplinario y el régimen sancionador, de acuerdo a lo dispuesto en la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del reglamento de la ley N° 30057 (ley del servicio civil) que fue aprobado mediante el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la que trae consigo una significativa reforma en el funcionamiento y gestión del estado, así mismo, trae con su aplicación la derogatoria de distintas normas que en esa época estaban vigentes respecto a la facultad disciplinaria, y la facultad sancionadora como las señaladas en el decreto Legislativo N° 276, entre otras normas

Debemos señalar que desde que entró en vigencia la Ley N° 30057 y su reglamento, sus disposiciones son de cumplimiento obligatorio para los servidores y funcionarios públicos, bajo cualquier régimen laboral que se encuentren vinculados (D.L. N°276, 728, 1057 o 30057), quedando excluidos solo los funcionarios públicos que fueron elegidos mediante elección popular, directa y universal

En merito a las normas señaladas la Municipalidad provincial de Huaral, mediante la secretaria técnica del PAD, y los órganos instructores y sancionadores que se designen, han estado llevando a cabo los procesos administrativos disciplinarios, contra servidores y ex servidores de tal entidad edil; sancionándolos con amonestaciones escritas, suspensiones y destituciones, de acuerdo a la comisión de la falta que haya cometido tal servidor o ex servidor; para lo cual dentro del proceso disciplinario se deben desarrollar

ciertas diligencias de investigación, para poder formular el informe de precalificación, la resolución de inicio del PAD, el informe Final del Órgano Instructor y la Resolución de Sanción del presente proceso disciplinario, por lo cual se deben tener en consideración el respeto irrestricto de los principios del derecho administrativo, que son aplicables al PAD, como el respeto al principio de legalidad, debido proceso, tipicidad entre otros.

Sin embargo el problema radica en la falta de criterio que han tenido las autoridades del Procedimiento administrativo disciplinario de la municipalidad de Huaral, toda vez que, se han estado llevando procedimientos sin respetar el debido proceso, sin aplicar correctamente las normas señaladas para cada infracción, tipificando inadecuadamente conductas que no se encuentran reguladas, y sobre todo que en muchos casos no se ha motivado adecuadamente los informes o resoluciones que se emanen del presente PAD; y que como consecuencia a tales actos, se ha venido declarando la nulidad de algunos procesos disciplinarios. Tales como los señalados en la Resolución N° 001995-2018-SERVIR/STC-Primera Sala, de un servidor de la MPH, donde se declara la nulidad del presente PAD, por no respetar el debido procedimiento, por no ser el órgano instructor señalado competente para iniciar el PAD, aunado a ello que no se tipifico adecuadamente la falta.

En ese mismo orden de ideas nos surgen ciertas interrogantes como ¿Están capacitados las autoridades del PAD, para poder llevar adelante un procedimiento disciplinario? ¿conocen las normativas vigentes sobre la responsabilidad Administrativa disciplinaria? ¿La secretaria técnica del PAD, tipifica adecuadamente las conductas de los servidores al momento de realizar su informe de precalificación? ¿los instrumentos de gestión de la municipalidad de Huaral están acorde a las directrices establecidas por servir? ¿Permiten los instrumentos de gestión de la Municipalidad de Huaral, determinar

las funciones de los servidores civiles? ¿las autoridades del PAD tiene conocimiento respecto a los lineamientos de servir en cuanto al procedimiento disciplinario? ¿La MPH, realiza capacitaciones a las autoridades del PAD sobre temas relacionados a la tipificación de la falta? ¿las resoluciones de inicio de PAD cuentan con una debida motivación? Distintas interrogantes que surgen de los procesos disciplinarios llevados a cabo por las autoridades del PAD de la MPH.

Razón por la cual consideramos que estas falencias podrían ser superadas si es que, existiera una capacitación permanente a las autoridades del PAD de la Municipalidad Provincial de Huaral, sobre la ley de procedimiento Administrativo General ley N° 27444, sobre la Ley Servir N° 30057, sobre el reglamento de la Ley servir, la directiva 02-2015-SERVIR, el código de ética con Ley N° 27815, entre otras normas de la materia ligadas al procedimiento disciplinario, ya que normalmente las autoridades designadas como órganos instructores o sancionadores, son los mismos funcionarios, servidores (jefes de área), que por mandato de la misma ley N °30057, son designados como autoridades del PAD, y normalmente no tienen conocimiento de las normas antes señaladas, por lo cual al momento de emitir una resolución, no la fundamentan adecuadamente, o no identifican la conducta correcta que se enmarque dentro de una falta señalada en la ley N° 30057.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera la aplicación normativa por parte de los órganos del régimen disciplinario afecta al debido proceso de los servidores de la Municipalidad Provincial del Huaral, 2019-2020?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo la aplicación de los principios del derecho administrativo disciplinario incide en la nulidad de los procedimientos disciplinarios declarados por el tribunal del servicio civil?

¿En qué medida el desconocimiento de la normativa disciplinaria de parte del órgano instructor y sancionador del Procedimiento Administrativo Disciplinario conlleva a la vulneración del derecho del posible infractor a un debido proceso?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar si la aplicación normativa realizada por los órganos del régimen disciplinario de la municipalidad de Huaral, afecta al debido proceso de los servidores de la municipalidad provincial del Huaral, 2019-2020.

1.3.2 Objetivos específicos

Analizar si la aplicación de los principios del derecho administrativo disciplinario incide en la nulidad de los procedimientos disciplinarios declarados por el tribunal del servicio civil.

Identificar si el desconocimiento de la normativa disciplinaria de parte del órgano instructor y sancionador del Procedimiento Administrativo Disciplinario conlleva a la vulneración del derecho del posible infractor a un debido proceso

1.4 Justificación de la investigación

- a) **Relevancia social.** Tal como se indicó cuando se expuso la parte problemática de la presente investigación, allí dijimos que una investigación de este tipo tenía trascendencia y utilidad social dado que detrás de muchos casos que sirven a la

fundamentación de esta presente investigación, se podrá identificar la manera en que se desarrollan los PAD, por parte del órganos del mismo y nace de ahí la importancia de determinar si se aplica o no una determinada sanción y ello a su vez determinará otras eventuales consecuencias.

- b) **Implicancias prácticas.** A nivel práctico, se tiene que según los resultados que se obtengan en la investigación, desde luego, tendrán trascendencia en el desarrollo diario de la práctica disciplinaria de parte de los órganos del PAD. Y esto es una consecuencia notable de asumir determinados criterios que a la larga van a modificar prácticas posiblemente equivocadas, limitadas o defectuosas en relación con la presente categoría.
- c) **Valor teórico.** Con los estudios y conclusiones obtenidos se espera también, quizás no tanto cubrir un vacío legal, sino por el contrario advertir y corregir una práctica equivocada generalizada de parte de la Administración de Justicia (Municipalidad Provincial de Huaral) evitando la interpretación a situaciones claramente no contempladas en la Ley 30057.

1.5 Delimitaciones del estudio

1.5.1. Delimitación espacial

La presente investigación estará circunscrita a su desarrollo en la provincia de Huaral, especialmente en la Municipalidad Provincial de Huaral.

1.5.2. Delimitación temporal.

El período en que se desarrolla la presente investigación y también del cual se recabo la información necesaria para su evaluación es 2019-2020.

1.5.3. Delimitación del universo:

la presente investigación está referida a la información que podrán ofrecer tanto los operadores de los órganos instructores y sancionadores de la Municipalidad Provincial de

Huaral (Gerentes, Sub gerentes, jefe recursos Humanos) que día a día enfrentan la problemática y tienen información que ofrecer ya sea mediante las encuestas que le serán formuladas en su momento.

1.6 Viabilidad del estudio

Con la viabilidad se espera responder a la pregunta sobre qué tan posible es llevar a cabo la presente investigación y desde luego creemos que hay varias razones de peso para responder afirmativamente tal pregunta. Una primera razón, es que existe una *viabilidad de tipo técnico y económica* ya que se cuenta con los recursos necesarios para llevar a cabo la presente investigación. Una segunda razón, es la *viabilidad de tipo temporal*, ya que según se puede ver es posible llevar a cabo una investigación como la presente en un período de tiempo no muy prolongado, lo que no significará mayores complicaciones al respecto. Y finalmente, existe una *viabilidad de tipo ético* según la cual los métodos y técnicas, así como los conocimientos empleados no están reñidos con reglas, ni norma de tipo ético o moral.

.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedes de la investigación

2.1.1. Antecedentes Nacionales

Uno el investigador **Bustamante (2016)**, con respecto al conocimiento que deben tener los servidores públicos, y funcionarios con respecto a la reforma del servicio civil y sobre todo a la potestad sancionadora en los procedimientos disciplinarios señala lo siguiente en su conclusión tercera y sexta:

Asimismo, en su sexta conclusión, (60%) de las personas a las que se le realizó la encuesta desconocen definitivamente los principios de la autoridad sancionadora del poder público. Por lo tanto, encuentran que los principios de legalidad, debido proceso, razonabilidad, tipicidad, antirretroactividad, disputa de violaciones, continuidad de violaciones, causalidad, presunción de inocencia y no violencia se basan en sanciones administrativas. Entre otros principios legales (p. 210-211).

Entendemos que el resultado de su trabajo de investigación también concluye que existe un desconocimiento por parte de las autoridades del PAD, generando de esa manera una mala aplicación de las normas de carácter disciplinario a los servidores, pues tienen mucho desconocimiento de los principios fundamentales como el de legalidad, tipicidad, debido procedimiento, entre otros, y ello también parte de la premisa de que las autoridades del PAD no son necesariamente expertos en materia disciplinaria, sino que son designados de acuerdo a lo señalado en la ley 30057.

Por su parte los autores **Calderon y Pando (2020)** respecto a la tipicidad errónea en

un procedimiento administrativo disciplinario concluye que:

Deficiencias, infracciones y falsa tipicidad de sanciones vulneran el debido proceso en la resolución de actos administrativos apeladas ante el Tribunal de la Función Pública Docente de la UGEL Junín. Esto se debe a que no se sigue el principio de tipicidad en el procedimiento de inclusión. de infracciones y sanciones en resoluciones emitidas por la UGEL Junín en el establecimiento de procesos administrativos disciplinarios y resoluciones sancionadoras.

Esto significó que los recurrentes no tuvieron oportunidad de conocer los cargos en su contra con total exactitud y precisión, lo que afectó con razón a la defensa. La representación ha sido declarada nula por estar sujeta a nulidad conforme al artículo 10 numeral 1) del TUO. /TSC-Sala Primera, RESOLUCIÓN N° 000950-2019-SERVIR/TSC-Sala Primera, RESOLUCIÓN N° 000184-2018-SERVIR/TSC-Sala Primera y RESOLUCIÓN N° 000771-2018-SERVIR/TSC-Sala Segunda (f. 146).

En síntesis, podemos decir que, existe mucha imprecisión al momento de tipificar las conductas de los servidores con las posibles faltas, que en las resoluciones de inicio o sanción, no son claros los hechos que se le atribuyen a los posibles infractores, en tal sentido carecen de motivación y consecuentemente, se viene declarando su nulidad, por lo que se refleja, un gran desconocimiento y capacitación de las normas de carácter disciplinario.

2.1.2. Antecedentes Internacionales

Al respecto los autores **Díaz y Urzu (2018)** señalan lo siguiente: “Se evidencia que los procedimientos administrativos disciplinarios, a través de los cuales se pretende hacer efectiva la responsabilidad administrativa de los funcionarios públicos en Chile, vulnera sustancialmente diversas exigencias del derecho fundamental al debido proceso” (p. 183).

Somos de la opinión que al aplicar la sanción que se emanan del PAD, muchas veces no se hace respetando los principios y derechos de los servidores inmersos en estos tipos de procesos, en muchos casos suelen caer en vicios que conllevan a su nulidad, por no respetar sus derechos fundamentales, ni permitirles ejercer su derecho de defensa.

Con respecto a la motivación que debe tener todo acto administrativo el autor **Rocha (2016)** comenta que:

podemos decir que todo acto administrativo debe tener motivación alguna, no se puede emitir una resolución que otorgue o restrinja algún derecho sin tener fundamentación alguna, tanto sea motivación de fundamentos de hecho o de derecho.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

2.2.1.1. Definición

Según el autor **Boyer (2017)** señala que: La ley servir trajo cambios significativos en la facultad sancionadora mediante la aplicación del régimen disciplinario a las entidades públicas, es así que el concepto más concreto de la misma es (la búsqueda de la sanción a aplicar ante las infracciones que cometen los servidores.

Mismo orden de ideas podemos señalar que el PAD es el conjunto de actos o trámites que realiza la administración pública ejerciendo la potestad sancionadora para hacer cumplir lo señalado en la ley servir respecto a las sanciones a imponer en caso de incumplimiento o infracciones cometidas por los servidores públicos, los mismos que laboran dentro de una entidad y están sujetos a determinados regímenes como el Decreto Legislativo N°276, 728 y 1057.

Asimismo, la responsabilidad aplicar sanciones en caso de faltas administrativas emana de la facultad administrativa disciplinaria que tienen las entidades, la misma que va a ser actuada por los órganos instructores o sancionadores designados en consideración a los señalados en la Ley N° 30057, quiénes se encargaran de ejercer la facultad sancionadora y llevar adelante el PAD.

Mediante PAD se busca sancionar la conducta infractora del servidor público que incumple lo señalado en la Ley N° 30057, para lo cual la misma norma ha regulado quienes deben ser las autoridades del PAD y la forma de cómo se va a realizar este procedimiento respetando la garantía del debido procedimiento que tiene todo servidor público.

Por lo que debemos señalar que todo inicia mediante una denuncia o un informe dirigido a la STPAD, donde se pone de conocimiento presuntos hechos que podrían configurar una infracción o falta.

Posterior a ello y dentro los plazos señalados en la Ley N° 30057, el secretario técnico del PAD debe emitir un Informe De Precalificación determinando si existe responsabilidad o no de la comisión de un hecho infractor y la identificación de la persona que lo realiza, consecuentemente debe determinar a los órganos instructores que iniciarán el PAD y determinará el órgano sancionador quién se encargará de emitir la resolución de sanción correspondiente al servidor inmerso dentro de la falta administrativa; todos lo expuesto se encuentran regulados dentro de la ley 30057 y su reglamento, así mismo en la directiva 02-2015/servir.

Así mismo el PAD según (**MINJUS, 2015**) ha señalado como:

Una serie de trámites y gestiones establecidas por la administración para ejercer la potestad sancionadora disciplinaria por la ocurrencia de infracciones disciplinarias que hayan podido cometer los funcionarios públicos y, en caso de acreditarse su existencia, proceder a la aplicación de las sanciones correspondientes”.

Se entiende que el PAS tiene por objeto fijar la existencia de responsabilidad penal de un funcionario público o responsabilidad administrativa del funcionario público.

En cuanto al ámbito de aplicación de los PAD, (Minjus, 2015) argumenta que “los procedimientos administrativos disciplinarios fueron reglamentados con el fin de hacer frente a las confusiones surgidas en la aplicación de la responsabilidad administrativa disciplinaria”. Distintos regímenes laborales que existen en la administración pública.

De conformidad con el artículo 90 de la Ley N° 30057, el PAD corresponde a los siguientes servidores: Jurado Nacional de Elecciones, Miembro del Consejo de la Judicatura Nacional, Director

Ejecutivo del Proceso Electoral Nacional, Encargado del Registro Nacional de Identificación y Civil, Miembro del Directorio del Banco Central de Reserva y Supervisor de Banca, Seguros y Administradoras de Fondos de Pensiones.

Los servidores públicos de libre nombramiento y remoción, excepto los ministros de Estado, los servidores públicos, los servidores públicos de carrera, los servidores de actividades complementarias y los servidores de confianza.

Asimismo, esta consecuencia jurídica PAD son primordialmente una limitación de los derechos del sujeto, que no sobresalta la liberación personal del sujeto, sino la propiedad y los derechos civiles del sujeto. Dijo que la iniciación de un procedimiento administrativo significaba una serie de actos encaminados a establecer una relación procesal entre la empresa y la administración puede ser usado

Secretaria Técnica del PAD

2.2.1.2.1 Definición

Podemos señalar respecto a la definición de la secretaria técnica del PAD según lo precisado por la **Autoridad Nacional del Servicio Civil (2015)** que:

La secretaría técnica del PAD es un órgano de apeo de los de las autoridades del PAD, está dentro de sus funciones tiene la de asesorar y orientar en todo el procedimiento administrativo disciplinario a las autoridades del PAD, este emite un informe de precalificación en el que puede recomendar iniciar un PAD, o puede recomendar el archivo del mismo, el cual lo emite en merito a la Directiva N° 02-2015/Servir, como también en concordancia a la Ley N° 30057 ley del Servicio Civil y su reglamento.

En el referido informe de precalificación el secretario técnico puede recomendar el inicio o el no lugar de una investigación, si declararse o recomendarse el inicio de un PAD este lo remitirá al órgano instructor el que en su informe de precalificación determinara, señalado de acuerdo a la ley en materia disciplinaria para que esté inicia el procedimiento sacando el acto correspondiente sea resolución o carta en el que se va a poner de conocimiento al servidor o ex servidor sobre los presuntos hechos que configuran la falta que se le está imputando.

Asimismo si este órgano instructor de procedimiento disciplinario quisiese apartarse podría hacerlo sacando un acto administrativo debidamente motivado y el que sustente las razones por los cuales no comparte la opinión de la secretaría técnica, ni debería iniciarse un Proceso disciplinario.

Una vez que se ha emitido en el acto de inicio al PAD por parte del órgano instructor este le notificara dentro del plazo máximo de 3 días al servidor, en el mismo documento se señala el plazo de 5 días que lo otorga la norma para que el servidor o ex servidor presente descargos a los hechos que se la estén imputando y comunicando en la resolución de inicio del PAD.

Vencido dicho plazo y si no hubieses descargo el órgano instructor procede a emitir dentro de los 10 días el informe final, informe en el cual emitirá su opinión y recomendación evaluando los descargos presentados por el servidor o ex servidor a quién se le inicia el procedimiento disciplinario y recomendara al órgano encargado de la imposición de la sanción correspondiente. Es así que el órgano instructor elabora el informe final y lo remite al órgano sancionador concluyendo de esa manera la etapa instructora.

Una vez recepcionado del informe final remitido por el órgano instructor, el órgano sancionador tiene que notificar al administrado dicho informe para que esté solicita audiencia oral o informe oral dentro del plazo de tres días de notificado el informe final, de esa manera el órgano sancionador pueda escuchar los alegatos que el investigado pueda presentar.

Una vez realizada la audiencia oral si hubiese sido solicitada dentro del plazo de 5 días el órgano sancionador tiene que emitir el acto de sanción para lo cual toma en cuenta lo señalado del informe final por el órgano instructor, los medios de prueba presentados y actuado dentro PAD, así como los descargos de los servidores involucrados para esa manera emitir su resolución de sanción. El órgano encargado de sancionar puede no seguir la sanción recomendada por el órgano que instruye toda vez de que la recomendación señala en el informe final no tiene carácter vinculante ya que el órgano sancionador dentro de las funciones que se ha encomendado es la de determinar la función imponer al inflar presunto infractor.

Así mismo está se encuentra bajo la responsabilidad de un secretario técnico, el cual es designado por la máxima autoridad administrativa de la entidad, en las municipalidades es designada por la

autoridad de máxima jerarquía en la administrativa de la entidad, en ese sentido en las municipalidades es el gerente municipal, quién es el funcionario encargado de designar al secretario técnico del procedimiento administrativo disciplinario.

En el mismo orden de ideas el secretario no puede ser un locador de servicio puesto que la misma ley N° 30057 ha señalado que esté debe ser un Servidor Civil que tenga vinculación con la entidad y este debe estar bajo los regímenes de los decretos legislativos N° 1057, 276 y 728. Aunado a ellos se señala que no necesariamente la secretaria técnica del PAD depende del área de Recursos Humanos, sin embargo en el ejercicio de su función este le reporta a esa sub gerencia.

Entre las funciones que realiza el secretario técnico es la de documentar la actividad probatoria, realizar las investigaciones haciendo los requerimientos necesarios a las unidades orgánicas de la misma entidad, para de esa manera recomendar mediante un informe de precalificación el inicio de un procedimiento administrativo disciplinario o el archivo del mismo.

Respecto a las funciones que son desarrolladas por la secretaria técnica del PAD, La Autoridad Nacional del Servicio Civil, (2015) define lo siguiente: *“Al respecto debemos señalar que la secretaria técnica del procedimiento administrativo disciplinario tiene dentro de sus funciones recibir las denuncias formuladas por servidores de la misma entidad o por terceros para lo cual debe tramitarlas en un plazo no mayor de 30 días hábiles”*

Asimismo, tiene que evaluar los hechos citados dentro de la presente denuncia, recabar la información necesaria para poder emitir una recomendación de acuerdo a sus facultades que se le han conferido cómo recomendar un inicio un procedimiento administrativo disciplinario o recomendar el archivo del mismo por la insuficiencia de medios probatorios.

Otra de sus funciones es tramitar los informes de control derivados del Órgano de Control de la MPH y efectuar el deslinde de responsabilidades de los servidores públicos señalados con presunta responsabilidad administrativa disciplinaria dentro del informe de control interno. De esa manera deberá el secretario técnico emitir su informe de precalificación correspondiente donde ha recomendando el inicio del PAD a todos aquellos servidores involucrados en la presunta comisión de una falta.

Al momento de emitir su informe de precalificación este debe realizar los requerimientos y proveídos necesarios para poder obtener los medios de prueba necesarios y suficientes que puedan fundamentar y motivar la decisión a recomendar, toda vez que él no motivar ni tipificar adecuadamente una conducta de algún servidor público dentro del informe de precalificación al momento de dar inicio el órgano instructor puede confundirse y al no motivarlo ni tipificar bien una conducta consecuentemente puede llevar a declararse la nulidad del acto administrativo de inicio o en mucho de los casos del acto administrativo de sanción del órgano sancionador.

2.2.1.2. AUTORIDADES DEL PAD

2.2.1.3.1. DEFINICION

Las autoridades del PAD se encuentran reguladas en el artículo N° 92 de la ley 30057, las únicas autoridades reguladas en aquellas normas son el jefe inmediato del presunto infractor, así como el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces - el titular de la entidad y, TSC todos los mencionados son señalados como autoridades del PAD.

Asimismo, debemos señalar que el secretario técnico de procedimiento electivo disciplinario no es apreciado como autoridad del PAD, toda vez de que esté emite informe de precalificación que no tienen carácter vinculante, sin embargo, son consideradas como recomendaciones a los órganos instructores los cuáles podrían apartarse con una resolución debidamente motivada de las recomendaciones señaladas por la STPAD.

En síntesis, podemos decir que las autoridades del PAD van a desarrollar su rol dentro de las fases del procedimiento disciplinario, como fase instructora y fase sancionadora y son determinados en el informe de precalificación del secretario técnico.

Se debe mencionar que la secretaria técnica es el órgano de apoyo de las autoridades del PAD quién se encargará de actuar todos los medios probatorios que serán actuados y detallado dentro del informe de precalificación.

2.2.2. FASES DEL PAD

2.2.2.1. FASE INSTRUCTORA

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

La fase instructiva inicia con la notificación de la resolución al servidor infractor, resolución en la cual 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.

El servidor público a quien se le ha notificado la resolución de inicio del procedimiento administrativo disciplinario tiene plazo de 5 días hábiles para presentar descargo este plazo puede ser prorrogable siempre y cuando el servidor lo solicite oportunamente, para lo cual el órgano instructor tiene plazo de (2) días para pronunciarse respecto a la procedencia de la solicitud de ampliación de plazo teniendo en cuenta los principios de razonabilidad, si el órgano instructor no se pronuncia se prorrogaría el plazo de presentación de descargos (5) días hábiles más automáticamente.

El órgano instructor debe facilitar todas las actuaciones requeridas por el servidor de esa manera debe facilitar y permitir que el servidor conozca los antecedentes que dieron lugar al inicio del PAD, y permitir que el servidor haga uso de su derecho constitucional como es el derecho de defensa, para lo cual debe facilitarle los antecedentes que dieron lugar al procedimiento disciplinario así como detallarle la imputación de los cargos de manera clara y precisa para que el infractor puede pronunciarse adecuadamente y no se vulnere ni el principio de legalidad, ni el debido procedimiento. Asimismo el acto administrativo de inicio debe contener todo lo señalado en la directiva N° 02-2015/Servir, en cuanto al esquema otorgado por la ley Servir N°30057.

Una vez recibidos los descargos del servidor público el órgano instructor debe evaluarlo en un plazo máximo de 15 días, para lo cual debe tomar en consideración todos los medios de prueba necesarios presentado por el servidor público en su descargo, asimismo debe pronunciarse respecto a los puntos señalados en el descargo del servidor público.

Evaluado el descargo del servidor a quien se notificó la resolución de inicio del PAD, el

órgano instructor emitirá un informe final de acuerdo lo señalado en la Directiva N° 02-1015/servir y la Ley N° 30057 y el artículo 114° del Reglamento de la Ley N.º 30057, el mismo que será remitido al órgano sancionador para que éste lo notifique al servidor investigado y se le otorgó el plazo de (3) días hábiles para que este solicite informe oral si así este lo requiera.

Con la remisión del informe final hacia el órgano sancionador culmina la etapa instructiva, asimismo, debemos señalar que el informe final elaborado por el órgano instructor, no tiene carácter vinculante, ni obligatorio, más es una recomendación que el órgano sancionador puede tomar en consideración o podría apartarse con un acto resolutivo motivado.

El informe final debe contener dentro de su estructura los antecedentes que dieron lugar al PAD, asimismo se debe identificar la posible falta que se le imputa al servidor investigado o ex servidor, también se debe señalar cuál ha sido la presunta norma jurídicamente que se ha vulnerado, cuáles fueron los hechos que conllevaron al inicio del procedimiento administrativo, Asimismo debe existir el pronunciamiento de parte del órgano instructor respecto a la evaluación de los descargos presentados y la recomendación de la sanción que ha de imponerse, todo ello teniendo en consideración el principio de razonabilidad, debido procedimiento, principio de motivación y una adecuada tipicidad.

2.2.2.2. FASE SANCIONADORA

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

El órgano sancionador es la autoridad del PAD que se encarga de imponer la sanción este bajo las facultades conferidas en la ley 30057 ley del servicio civil y su reglamento.

También se encuentra estipulada la facultad de imponer la sanción en fase instructiva en la Directiva N° 02-2015/Servir, esta autoridad del PAD es la facultad para sancionar a los servidores que cometen faltas administrativas, asimismo este órgano tiene que tener en consideración al momento de imponer la sanción que todo el expediente se encuentre debidamente documentado para de esa manera poder valorar tanto desde la resolución de inicio de PAD hasta la recomendación del

informe final dado por el órgano instructor.

Debemos señalar que también que este órgano sancionador debe tener en consideración la graduación de la sanción tomando en cuenta los eximentes y atenuantes de responsabilidad, así como la afectación que podría haber hacia el estado o los bienes de la entidad y las repercusiones que se generaron a consecuencia de la falta disciplinaria.

El órgano sancionador es determinado de acuerdo al grado de sanción a imponerse y lo determina el secretario técnico del PAD en su informe de precalificación, así lo señala la ley N° 30057, en caso de amonestación escrita es el jefe inmediato quien instruye (órgano instructor) y el mismo jefe inmediato es quien sanciona (órgano sancionador).

Por otra parte, en caso de recomendar una suspensión sin goce de remuneraciones el órgano instructor es el jefe inmediato y quién se encarga de imponer la sanción y es determinado como órgano sancionador es la oficina de recursos humanos.

En caso fuese la recomendación de la sanción propuesta por el secretario técnico del PAD una destitución el órgano instructor según la norma es la oficina de recursos humanos y el encargado de imponer la sanción es el titular de la entidad (la máxima autoridad administrativa de la misma en caso de municipalidades es el gerente municipal)

Por otra parte, el órgano sancionador al momento imponer la sanción debe tener en cuenta que su acto resolutivo debe estar debidamente motivado, fundamentando las razones por la cual se impone la sanción al infractor.

También debe estar adecuadamente tipificado la conducta, toda vez que al no cumplirse con la debida motivación o al estar indebidamente tipificado, al momento de notificar la resolución el administrador podría presentar algún tipo de recurso administrativo de reconsideración o apelación y lo resolvería en caso de apelación el tribunal del servicio civil y este podría ese declarar la nulidad el acto administrativo que impuso la sanción por falta de motivación o una inadecuada tipificación de la falta.

En síntesis, podemos decir de qué el órgano sancionador es la única autoridad del PAD, quién se encarga de imponer la sanción tomando en consideración todo lo señalado dentro del expediente,

desde la resolución de inicio del PAD, hasta la recomendación del órgano instructor.

Asimismo, debemos señalar que la recomendación del órgano instructor no tiene un carácter vinculante por lo cual la norma faculta al órgano sancionador para apartarse de la recomendación generada por el órgano instructor, sin embargo, esta autoridad del PAD no podría imponer una sanción mayor a la determinada en la resolución de inicio.

2.2.4. PRINCIPIOS COMUNES DE LA FACULTAD SANCIONADORA DISCIPLINARIA

2.2.4.1. Principio de Legalidad

Respecto a este principio fundamental del derecho administrativo, el autor **Dromi (1986)**, señala que:

Todas las entidades del estado, así como los servidores públicos y funcionarios que laboran en la misma debe su sujetar su conducta al cumplimiento del ordenamiento jurídico, estos no podrían atribuirse facultades que no se encuentren determinado por la norma legal hacerlo significaría ejercer funciones fuera del ordenamiento jurídico y en muchos casos cometer abusos de autoridad (p. 61)

Este principio es fundamental y esencial dentro de las actuaciones de la administración pública sobre todo al momento de realizar los procedimientos administrativos ya que este va delimitar la aplicación de la norma jurídica dentro de los mismos. Asimismo, este principio implica que existe una clasificación jerárquica de la sugestión de las normas legales.

Este principio fundamental se encuentra regulado dentro de la constitución política del Perú en el artículo 2 numeral 24 inciso d) y es utilizado como un mecanismo para impugnar las arbitrariedades que pudiesen cometer las autoridades, servidores públicos o entidades que no sujeten su conducta a lo establecido en el ordenamiento jurídico legal.

La aplicación de este principio es fundamental en los procedimientos sancionadores que vienen siendo llevado 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 administrador.

Se señala en el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444 que: El procedimiento administrativo está sujeto al principio de legalidad, toda vez que el actuar de las autoridades administrativas debe realizarse con respeto y teniendo en primacía a la constitución, la ley y el derecho y que sólo pueden realizar acciones para las cuales por norma se les ha atribuido.

En síntesis, debemos señalar de que este principio actúa como una garantía para que la administración pública sujete su conducta a lo señalado en el ordenamiento jurídico, las leyes y la constitución, y que se limiten a cometer actos de arbitrariedad o de abuso contra los administrados sujetos a un procedimiento dentro de la administración pública.

2.2.4.2. Principio del debido procedimiento

Este principio se encuentra consagrado dentro de nuestra carta magna, y a la vez es entendido como una garantía que debe ser respetada y debe prevalecer dentro del ámbito administrativo en especial dentro del ámbito sancionador. Mediante este principio se busca el respeto y cumplimiento de los procedimientos señalados dentro de la administración pública, que exista un respeto hacia los derechos de los administrados inmersos en un procedimiento administrativo.

Mediante este principio en la administración pública busca de que los representantes de las entidades, servidores públicos o funcionarios que sean autoridades dentro de un procedimiento sancionador o disciplinario, emitan sus decisiones y actos administrativos con un restricto respeto de los derechos del administrado y que actúen con sujeción al principio de legalidad, tipicidad, respetando el debido proceso, toda vez que el no hacerlo significaría un inminente abuso y arbitrariedad contra el derecho de defensa que tiene todo administrado.

2.2.4.3. Debida Motivación

Podemos señalar lo regulado en la Res N° 01437-2021-SERVIR-TSC-Segunda Sala donde define con mayor claridad la motivación que debe haber en la fundamentación de cada caso disciplinario a lo cual refiere:

Este se encuentra regulado en el numeral 4) del artículo 3º del TUO de la Ley N° 27444, en el que señala que la decisión administrativa a emitirse debe estar debidamente motivado y fundamentado con los antecedentes los que lleven a la decisión tomada por parte del órgano decisorio eso sí que tal acto no puede faltar lo antes expresado Toda vez que éste podría caer en por falta de una debida motivación.

Corresponde a cuando la administración al momento de emitir un pronunciamiento que resolverá un pedido debe explicar los motivos que sustentan su decisión, por las cuales debe tener la fundamentación y argumentación un mínimo porcentaje de explicación o razonamiento que fundamente su decisión.

Toda decisión que se plasme en un acto administrativo debe contener una argumentación sustentatoria que acredite la decisión tomada por el órgano decisorio, así mismo se señala que debe contener según el tribunal constitucional y algunos juristas dicen tanto los antecedentes, la interpretación y la fundamentación que motivo a llevar una determinada decisión debe estar plasmada dentro un acto administrativo, hacer ello significa motivar adecuadamente un acto administrativo.

Por las razones expuestas anteriormente, se puede afirmar que el legítimo derecho motivacional de la decisión de la administración radica en la existencia de coincidencia entre lo solicitado por la empresa y lo resuelto por la administración, y en su justificación suficiente. Adopción decidida. Asimismo, las autoridades públicas deben comprender que tienen el deber de respetar los principios constitucionalmente reconocidos. En caso contrario, será nulo cualquier acto administrativo dictado eludiendo tal derecho (p.18)

2.2.4.3 principio Tipicidad

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

Se puede señalar que de manera general el principio de tipicidad es precisamente un principio rector del derecho procesal, aplicable tanto al derecho procesal penal, como al derecho procesal administrativo y otras ramas o disciplinas de derecho en virtud del cual se debe establecer previamente la descripción tipo de una conducta que de concurrir los presupuestos de hecho o presupuestos materiales, entonces se podría considerar esta conducta de la persona como una

conducta prevista o tipificada como tal en la ley y en consecuencia se puede embarcar dentro de esta conducta el accionar material de la persona en cuyo caso se le puede aplicar la sanción que corresponda.

En otras palabras, podemos decir que, el principio de tipicidad es aquel en mérito al cual una conducta material o humana se establece a través de una descripción legal en la norma de manera específica, que en caso de que se configure esta definición legal prevista en la norma por un acto o hecho desarrollado, entonces podría ser susceptible de incluirse en una responsabilidad ya sea de tipo penal o de tipo administrativo y eventualmente en eso básicamente consiste el principio de tipicidad.

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

Debemos señalar también que en virtud precisamente de este principio de tipicidad establecido de manera específica categórica y clara solamente pueden calificar constituir conductas reprochables o sancionables penalmente o administrativamente de acuerdo al ámbito del derecho que lo estudie o que se aplique aquellas infracciones que están previstas de manera categórica, de manera taxativa y de manera expresa en normas legales que tengan el alcance o validez de un rango de ley mediante su tipificación previa en estas.

De igual forma la autora **Tejada (2019)** señala respecto a lo establecido en el Expediente N° 2192-2004-AA/TC donde se se ha delimitado una diferencia entre el principio de legalidad con este principio, desarrollo constitucional detallado de la siguiente manera: Así mismo debemos señalar que esto guarda relación con el principio de legalidad porque el principio de legalidad establece, que toda autoridad debe proceder en su accionar de acuerdo a lo que está regula la constitución política en primer lugar, luego la ley y los reglamentos o normas internas o administrativas.

En suma, este principio establece de antemano sólo aquellos actos que son administrativamente reprobables y punibles, que están previstos por normas jurídicamente exigibles, y que están previstos como delitos en las causas penales. Una causa penal constituye un acto que es punible Derecho penal, por encima del rango de la ley y si merece respeto por parte del imputado o de la administración, si se vulnera surge la arbitrariedad.

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

Así, el principio de tipicidad constituye un límite a la potestad sancionadora de un Estado, al menos porque las normas que prevén la culpa no tienen una precisión absoluta, pero describen los actos sancionados con suficiente certeza. infringido, tanto al incoar procedimientos administrativos sancionadores como al resolver la imposición de sanciones. Este principio también impone a la autoridad de procedimiento la obligación de realizar operaciones de subsunción, por lo que constituye una base para que los hechos imputados se ajusten razonablemente a los supuestos previstos como erróneos. Naturalmente, la explicación legal debe coincidir con los hechos atribuidos al servidor (p.56)

2.1.3. filosóficas

Según las teorías contemporáneas, es complejo dar una definición conceptual del tema, a pesar de que los estándares internacionales lo tratan como exclusivo de los menores, y ha sido objeto de gran controversia. El principio del interés superior del niño está claramente ligado a la existencia humana, es importante que esta hipótesis tan citada se mantenga fiel a su naturaleza práctica y deslumbra. En este sentido, es necesario mencionar definiciones no sólo filosóficas sino también jurídicas. En este contexto, en el aspecto jurídico, se puede argumentar que “la dignidad como principio ético-jurídico que fundamenta la bioética y el bioderecho” (Aparisi, 2013, p. 201). Es igualmente relevante porque da acceso a grafías filosóficos o ideológicos de la dignidad humana.

Pele (2015): La definición de la dignidad humana tiende a ser estudiada muchas veces, comenzando por los estudios genealógicos. Suele estar en la historia del pensamiento (sobre todo moral y filosófico), en las premisas e ideas que habrían conformado las ideas de los seres humanos, valorizadas paulatinamente a lo largo de

la historia, y las ideas de los futuros titulares de los derechos a ser "descubiertas". (p. 7)

Es fundamental partir de una base filosófica. Dicho de otra forma, la riqueza de los niños, su tratamiento en el progreso, está correlacionado con la dignidad humana, que es la cimentación de la existencia humana como ser, que, en términos hegelianos, por supuesto, se dice que tiene una interpretación lógica. Basado en el principio de "respetar a las personas como personas y respetar a las personas como personas", se puede decir que solo aquellos que reconocen a sus compatriotas como personas tienen dignidad como seres humanos. A partir de ahí se erige el valor del recato humano. En otras palabras, la dignidad humana es la construcción del ser humano como el valor supremo de la sociedad, inherente a la existencia misma del ser "humano" reconocida normativamente con fines puramente prácticos. Los derechos humanos fundamentales se basan en esta idea.

La tenencia de un menor debe tener en cuenta los aspectos formativos del niño y del adolescente, luego se convierte en una persona con valores y dignidad, y sus pretensiones de niño son lo que construye y forma, cristaliza al convertirse en hombre. quien ha sido asesinado. ser entendido, en palabras del profesor Landa Arroyo:

2.3. Definición de términos jurídicos

Procedimiento Administrativo Disciplinario

Se considera un instrumento de procedimiento administrativo mediante el cual se señalan y determinan las sanciones aplicables a los servidores públicos.

Falta Disciplinaria

Podemos referir que es aquella conducta que se realiza por acción u omisión y que transgrede los deberes, obligaciones o principios señalados en la norma.

Debida motivación

Significa que la actuación de la administración pública materializada en un acto resolutivo, deba contener razonamientos lógicos, sólidos y que existe una interconexión entre los hechos y las leyes aplicables, con la finalidad de evitar que la autoridad administrativa, cometa arbitrariedades al omitir fundamentar su decisión.

Tipicidad

Aquel principio del derecho administrativo que va salvaguardar de que los hechos, conductas realizados por una persona y que son materia de investigación se encuentren positivados y enmarcados en la normativa vigente o ley aplicable.

Debido procedimiento

Principios fundamentales del derecho administrativo que contribuyen a que los procedimientos administrativos se lleven a cabo con irrestricto respeto a todos los derechos inherentes a las personas en todas las etapas del proceso. obtener, entre otras cosas, una decisión razonable conforme a la ley.

Secretaría técnica

Es la oficina encargada de realizar las primeras investigaciones, requerimientos de información, actuaciones de medios de prueba entre otros, para realizar la precalificación de los actuados, señalando si existe responsabilidad o no de un determinado servidor por la 'posible comisión de una falta, además de ser el órgano de apoyo de los órganos participantes del procedimiento disciplinario

2.1 Hipótesis de investigación

2.1.1 Hipótesis general

Si se aplicaría correctamente la norma por los órganos del régimen disciplinario entonces se garantizaría el respeto al debido proceso de los servidores de la Municipalidad Provincial del Huaral, 2019-2020

2.1.2 Hipótesis específicas

Si se aplicaran adecuadamente los principios del derecho administrativo disciplinario regulados en la ley 30057, entonces se garantizaría que los procesos disciplinarios no caigan en vicios y como consecuencias se genere su nulidad

Si se capacitara constantemente a los órganos instructores y sancionadores en materia Disciplinaria entonces se garantizaría que emitan actos resolutivos que no vulneren el debido proceso.

2.2 Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable X

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categorías	Intervalos
Desconocimiento de la ley 30057		5	Bajo	5 -9
			Medio	10 -14
			Alto	15 -20
Desconocimiento del TUO de la ley 27444		5	Bajo	5 -9
			Medio	10 -14
			Alto	15 -20
Aplicación normativa de los órganos del PAD		10	Bajo.	10-19
			Medio	20-29
			Alto.	30-40

Tabla 2

Operacionalización de la variable Y

Dimensiones	Indicadores	N ítems	Categorías	Intervalos
Retraer procesos a base calificación		4	Bajo	4 -7
			Medio	8 -11
			Alto	12 -16
Emisión de nuevos actos de inicio del PAD		7	Bajo	7 -13
			Medio	14 -20
			Alto	21 -28
Emisiones de nuevos informes de precalificación		3	Bajo	3 -5
			Medio	6 -8
			Alto	9 -12
Afectación al debido proceso		14	Bajo	14 -27
			Medio	28 -41
			Alto	42 -56

HIPOTESIS		VARIA BLE	DEFINICION		DIMENS IONES	INDICADOR ES	ITEM	PREGUN TAS
			CONCE PTUAL	OPERA CIONAL				
Si se aplicaría correctamente la norma por los órganos del régimen disciplinario entonces se garantizaría el respeto al debido proceso de los servidores de la Municipalidad Provincial	V A R I A B L E S D I F E R E N C I A S	Aplicación normativa de los órganos del régimen disciplinario	Falta de adecuación de las conductas infractoras con la normativa vigente sobre el PAD	Tipicidad y motivación deficiente	Falta de conocimiento de leyes de carácter disciplinario	. Desconocimiento de la ley N°27444 Desconocimiento de la ley N° 30057	Falta de motivación de acto administrativo Falta de criterios adecuados de evaluación de la norma	¿Están capacitados las autoridades del PAD, para poder llevar adelante un procedimiento disciplinario? ¿Los instrumentos de gestión de la municipalidad de Huaral están acorde a

al del Huaral, 2019- 2020	V A R I A B L E D E P E N D I E N T E						las directric es establec idas por servir?
				Falta de especial ización en la materia del derecho adminis trativo	Falt a de curs os de der ech o ad min istr ativ o y disc iplin ario	Con las apacita ción de ley 27444	¿Conoce con las normati vas vigentes sobre la respons abilidad Adminis trativa disciplin aria?
	Afecta ción al debid o	Dejar sin efecto resoluc iones	Retrotr aer proceso s a etapas	Afectaci ón derecho defensa	Nuevo informe precalificaci ón Nueva resolución	Calificación de sanciones no apegadas a la norma	¿La secretari a técnica del PAD, tipifica adecuad amente las conducta

		proce so	de PAD, por falta de motiva ción o tipifica ción.	de calificac ión		de inicio de PAD		s de los servidore s al moment o de realizar su informe de precalific ación? ¿Permite n los instrume ntos de gestión de la Municipa lidad de Huaral, determin ar las funcione s de los servidore s civiles?
--	--	-------------	--	------------------------	--	---------------------	--	--

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

1. Diseño metodológico

3.1.2. Tipo

La presente investigación es de tipo **descriptivo** cuya finalidad será presentar una interpretación correcta, que como se sabe es uno de los fines de diversas investigaciones de este tipo.

3.1.3. Enfoque

El enfoque de investigación es mixto (cualitativo y cuantitativo) ya que se requerido información de la diversa doctrina y literatura del derecho administrativo general, derecho disciplinario y código de ética y se recopiló información cuantitativa y se sometió a análisis de datos.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población materia de estudio se circunscribe a las unidades de observación siguientes:

✓ Personas

La población lo componen 50 personas.

3.2.2 Muestra

✓ Personas

En este caso, debido a que la población es pequeña, la muestra también es pequeña, 40 personas, cuyo detalle se detalla a continuación: 10 Gerentes de la MPH, 10 Sub Gerentes de la Mph, 30 abog 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 Técnicas de recolección de datos

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>

Para esta investigación, las dos técnicas a emplear son:

- El análisis documental e investigación de campo.
- Las encuestas a los encuestados que se aparecen en la población.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

La herramienta utilizada es un formulario de preguntas o cuestionario aplicado a la muestra:

- Gerentes de la MPH
- Sub Gerentes de la MPH
- Abogados Litigante

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4. Presentación de tablas y figuras

Tabla 1 desde su perspectiva ¿Considera usted que Están capacitados las autoridades del PAD, para poder llevar adelante un procedimiento disciplinario?

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

Nota: Elaboración propia del autor.

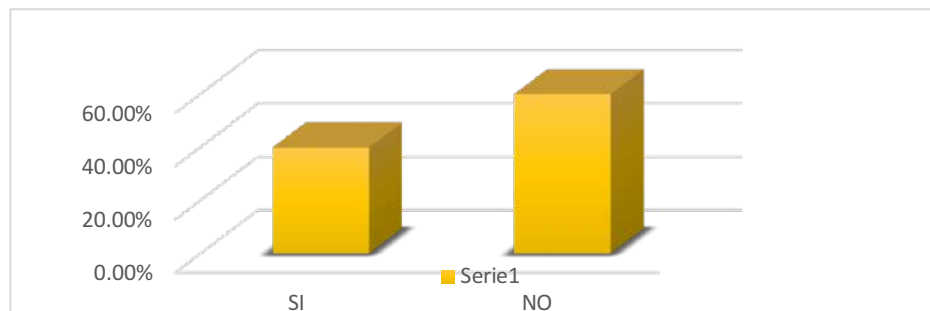


Figura 1. Distribución porcentual sobre si considera que eestán capacitados las autoridades del PAD, para poder llevar adelante un procedimiento disciplinario.

Nota: Elaboración Propia

De la Figura 01: Desde su punto de vista ¿Están capacitados las autoridades del PAD, para poder llevar adelante un procedimiento disciplinario? Mostraron: 40% si se encuentra capacitados las autoridades del PAD, para poder llevar adelante un procedimiento disciplinario y un 60% que no están capacitados las autoridades del PAD, para poder llevar adelante un procedimiento disciplinario.

Tabla 2 a su criterio, ¿Considera usted, que si los órganos instructores del procedimiento administrativo disciplinario, estuviesen capacitados constantemente con normativa sobre la ley servir y el TUO de la ley 27444, entonces habría un mejor desarrollo de los procesos disciplinarios?

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

Nota: Elaboración propia del autor.

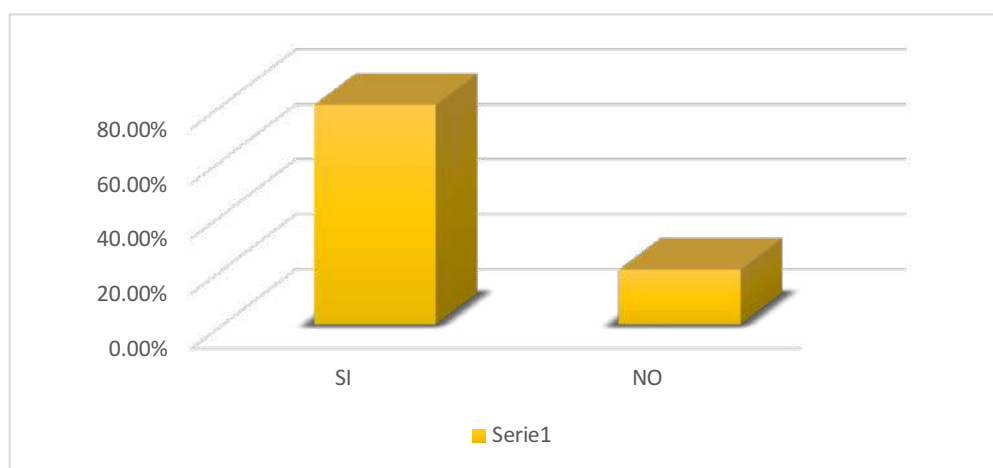


Figura 2. Distribución porcentual de considerar o no órganos procesales de investigación administrativo disciplinario, estuviesen capacitados constantemente con normativa sobre la ley servir y el TUO de la ley 27444, entonces habría un mejor desarrollo de los procesos disciplinarios.

Nota: Propia Autoría

De la figura 02: En tu opinión, ¿Considera usted, que si los órganos instructores del PAD, estuviesen capacitados constantemente con normativa sobre la ley servir y el TUO de la ley 27444, entonces habría un mejor desarrollo de los procesos disciplinarios?
Indicaron: un 80% que si consideran y un 20% señalaron todo lo distinto.

Tabla 3 *¿Considera usted que debería haber un mayor análisis al momento de emitir el acto de inicio del PAD, ya que siempre se suele tomar en cuenta las recomendaciones de los informes de precalificación de la secretaria técnica del procedimiento administrativo disciplinario?*

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

Nota: Elaboración propia del autor.

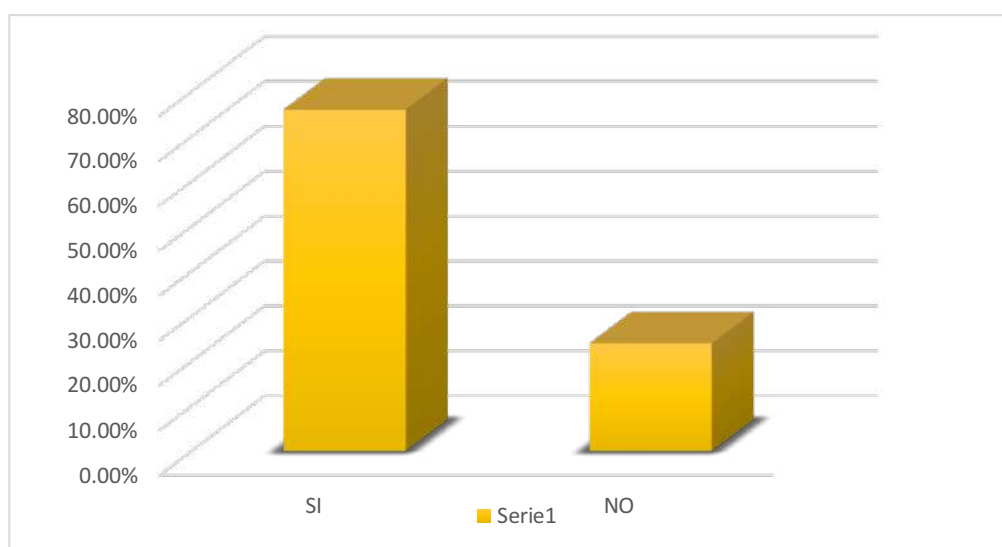


Figura 3. *Distribución porcentual sobre si considera que debería haber un mayor análisis al momento de emitir el acto de inicio del PAD, ya que siempre se suele tomar en cuenta las recomendaciones de los informes de precalificación de la secretaria técnica del procedimiento administrativo disciplinario.*

Nota: Elaboración Propia

De la Figura 03, ¿cree que se requiere un análisis más detallado al emitir el acto de inicio del PAD, ya que siempre se suele tomar en cuenta las recomendaciones de los informes de precalificación de la STPAD Indicaron: un 76% que sí y un 24% todo lo contrario.

Tabla 4 ¿Cree usted que la secretaria técnica del PAD, realiza una adecuada tipicidad de las conductas de los servidores al momento de realizar su informe de precalificación?

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

Nota: Elaboración propia del autor.

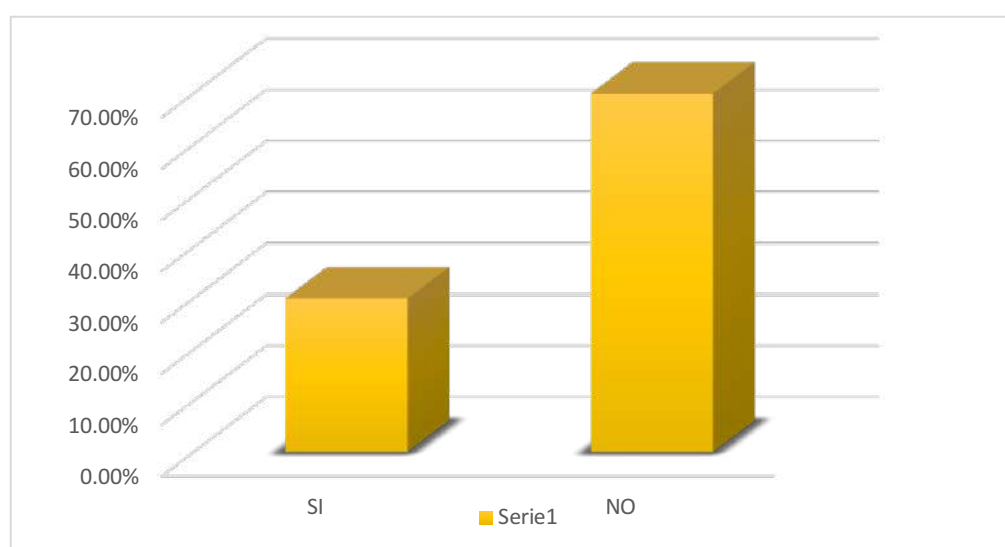


Figura 4. Distribución porcentual sobre si la secretaria técnica del PAD, realiza una adecuada tipicidad de las conductas de los servidores al momento de realizar su informe de precalificación

Nota: Elaboración Propia

De la figura 04, ilustra la siguiente interrogante ¿Cree usted que la secretaria técnica del PAD, realiza una adecuada tipicidad de las conductas de los servidores al momento de realizar su informe de precalificación? Indicaron: un 30% que, si considero que la secretaria técnica del PAD, realiza una adecuada tipicidad de las conductas de los servidores al momento de realizar su informe de precalificación y un 70% considera todo lo contrario

Tabla 5 ¿Considera usted que mejoraría el desarrollo del PAD, si los instrumentos de gestión de la municipalidad provincial de Huaral como el ROF, y el MOF se actualizasen?

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

Nota: Elaboración propia del autor.

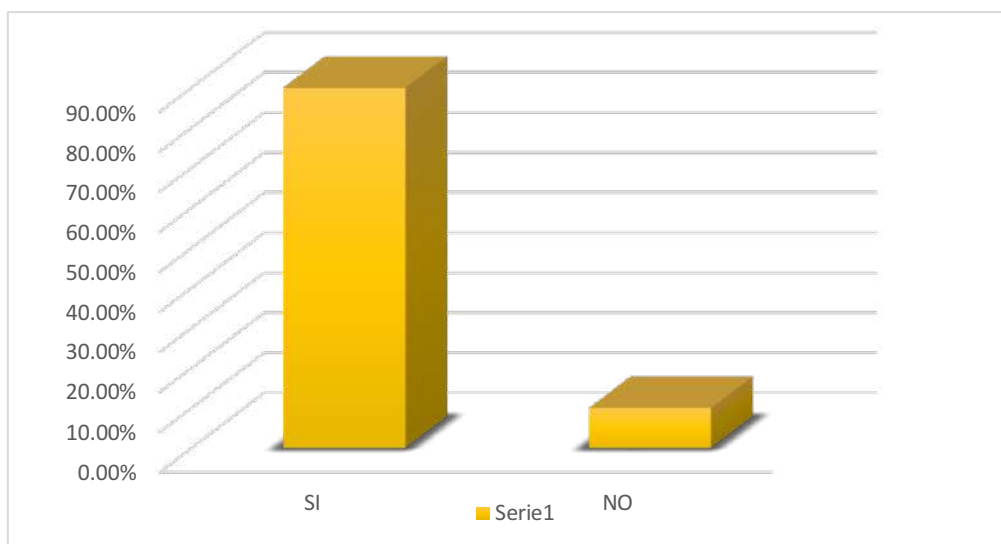


Figura 5. Distribución porcentual sobre si usted que mejoraría el desarrollo del PAD, si los instrumentos de gestión de la municipalidad provincial de Huaral como el ROF, y el MOF se actualizasen.

Nota: Elaboración Propia

De la figura 05, observamos la siguiente inquietud en relación a que no es efectiva la ley 30364 ¿Considera usted que mejoraría el desarrollo del PAD, si los instrumentos de gestión de la municipalidad provincial de Huaral como el ROF, y el MOF se actualizasen? Indicaron: un 90% que, si mejoraría el desarrollo del PAD, si los instrumentos de gestión de la municipalidad provincial de Huaral como el ROF, y el MOF se actualizasen y un 10% señalaron todo lo contrario.

Tabla 6 *¿Cree usted que los instrumentos de gestión de la municipalidad de Huaral están acorde a las directrices establecidas por servir?*

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

Nota: Elaboración propia del autor.

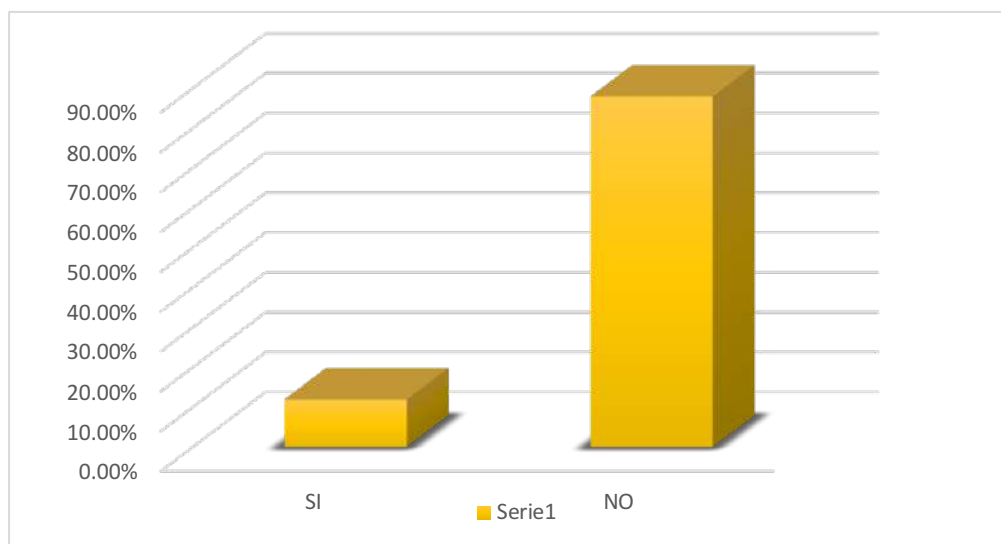


Figura 6 *Distribución porcentual sobre si los instrumentos de gestión de la municipalidad de Huaral están acorde a las directrices establecidas por servir.*

Nota: Elaboración Propia

De la figura 06, no hace mención la siguiente interrogante ¿Cree usted que los instrumentos de gestión de la municipalidad de Huaral están acorde a las directrices establecidas por servir? Indicaron: un 12% si considera que los los instrumentos de gestión de la municipalidad de Huaral están acorde a las directrices establecidas por servir y un 88% que no considera.

Tabla 7. *A su criterio, ¿considera usted que existe una manifiesta vulneración al debido procedimiento, cuando se inician procesos disciplinarios por faltas que no ameritan una sanción, sino un llamado de atención?*

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

Nota: Elaboración propia del autor.

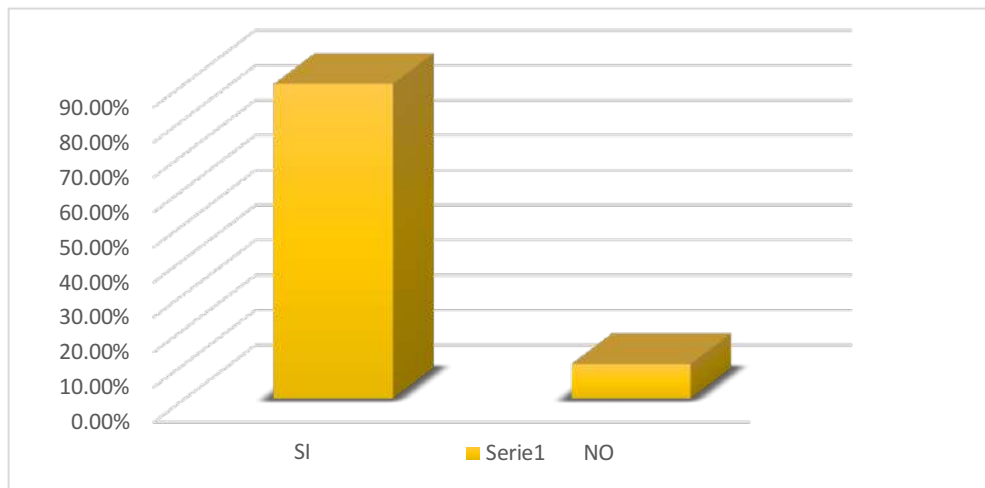


Figura 7 *A su criterio, ¿considera usted que existe una manifiesta vulneración al debido procedimiento, cuando se inician procesos disciplinarios por faltas que no ameritan una sanción, sino un llamado de atención?*

Nota: Propia autoria

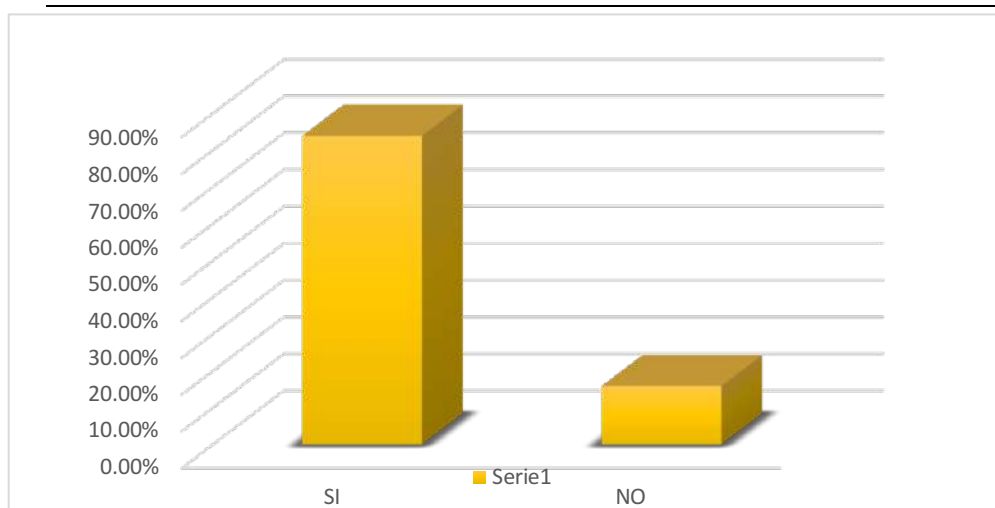
De la figura 07, nos ilustra lo siguiente, a su óptica, ¿Considera usted que existe una manifiesta vulneración al debido procedimiento, cuando se inician procesos disciplinarios por faltas que no ameritan una sanción, sino un llamado de atención?

Indicaron: un 90% que si existe una manifiesta vulneración al debido procedimiento, cuando se inician procesos disciplinarios por faltas que no ameritan una sanción, sino un llamado de atención y un 10 % señalaron todo lo contrario.

Tabla 8 ¿Cree usted que no se viene aplicando adecuadamente el Artículo N° 85 de la Ley 30057 al momento de subsumir la falta y el hecho materia de infracción?

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

Nota:



Elaboración propia del autor.

Figura 8 Distribución porcentual sobre si considera usted que no se viene aplicando adecuadamente el Artículo N° 85 de la Ley 30057 al momento de subsumir la falta y el hecho materia de infracción.

Nota: Elaboración Propia

De la figura 08, nos enseña la siguiente ¿Cree usted que no se viene aplicando adecuadamente el Artículo N° 85 de la Ley 30057 al momento de subsumir la falta y el hecho materia de infracción? Indicaron: un 84% que si considero que no se viene aplicando adecuadamente el Artículo N° 85 de la Ley 30057 al momento de subsumir la falta y el hecho materia de infracción y un 16% señalaron todo lo contrario.

Tabla 9 A su criterio, ¿Considera usted que, para emitir la resolución de inicio del Procedimiento administrativo disciplinario, basta la sola sindicación de los hechos mediante un informe del jefe inmediato, sino que estos deben ser acompañados con otros medios de prueba?

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

Nota: Elaboración propia del autor.

:

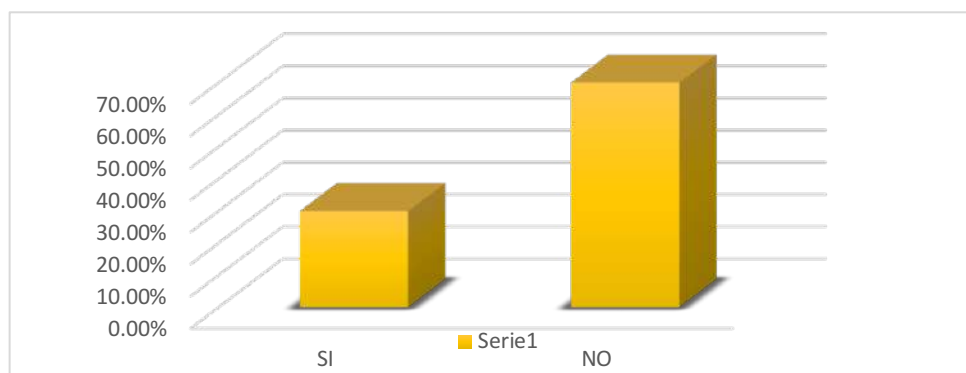


Figura 9 Distribución porcentual sobre si considera usted que, para emitir la resolución de inicio del Procedimiento administrativo disciplinario, basta la sola sindicación de los hechos mediante un informe del jefe inmediato, sino que estos deben ser acompañados con otros medios de prueba.

Nota: Propia autoría

De la figura 09, vemos la siguiente inquietud, ¿Considera usted que, para emitir la resolución de inicio del Procedimiento administrativo disciplinario, basta la sola sindicación de los hechos mediante un informe del jefe inmediato, sino que estos deben ser acompañados con otros medios de prueba? Indicaron: un 30% que si consideran que para emitir la resolución de inicio del PAD, basta la sola sindicación de los hechos mediante un informe del jefe inmediato, sino que estos deben ser acompañados con otros medios de prueba y un 70% señalaron todo lo contrario.

Tabla 10 *¿Considera usted que deba existir un colaborador de la secretaria técnica, que se dedique exclusivamente a apoyar a los órganos instructores del PAD, en la medida que busque mantener la imparcialidad de la instancia instructora, con respecto a lo señalado por la secretaria técnica?*

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

Nota: Elaboración propia del autor.

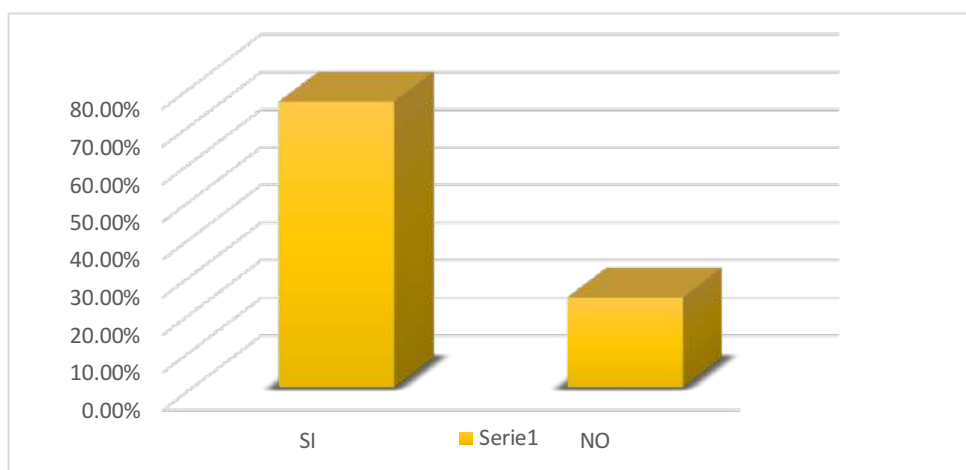


Figura 10 *Distribución porcentual sobre si considera que deba existir un colaborador de la secretaria técnica, que se dedique exclusivamente a apoyar a los órganos instructores del PAD, en la medida que busque mantener la imparcialidad de la instancia instructora, con respecto a lo señalado por la secretaria técnica.*

Nota: Autoría Propia

De la figura 10, nos indica la siguiente interrogante ¿Considera usted que deba existir un colaborador de la secretaria técnica, que se dedique exclusivamente a apoyar a los órganos instructores del PAD, en la medida que busque mantener la imparcialidad de la instancia instructora, con respecto a lo señalado por la secretaria técnica? Indicaron: un 76% si considera que deba existir un colaborador de la secretaria técnica, que se dedique exclusivamente a apoyar a los órganos instructores del PAD, en la medida que busque mantener la imparcialidad de la instancia instructora, con respecto a lo señalado por la secretaria técnica y un 24% señalaron lo contrario.

Tabla 11 ¿Considera usted que los órganos instructores de PAD conocen las normativas vigentes sobre la responsabilidad Administrativa disciplinaria?

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

Nota: Elaboración propia del autor.

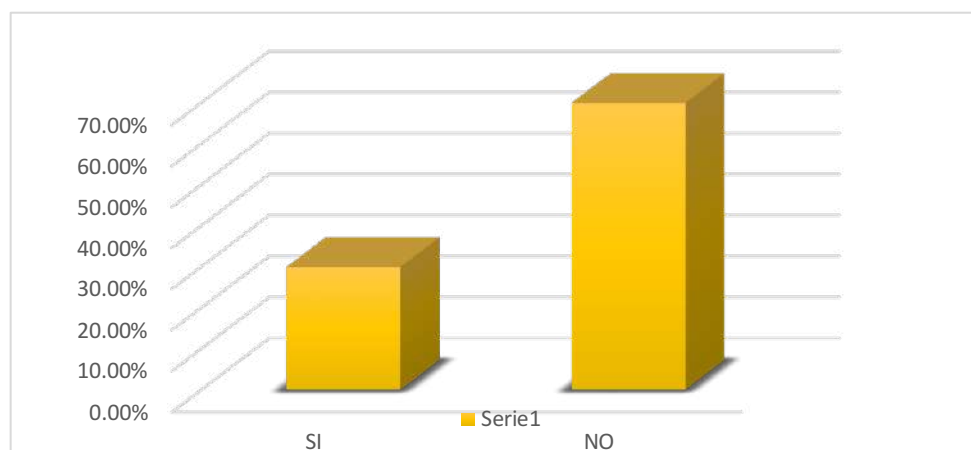


Figura 11 Distribución porcentual sobre si considera que los órganos instructores de PAD conocen las normativas vigentes sobre la responsabilidad Administrativa disciplinaria.

Nota: Propia autoría

De la figura 11, observamos la siguiente interrogante *¿Considera usted que los órganos instructores de PAD conocen las normativas vigentes sobre la responsabilidad Administrativa disciplinaria?* Indicaron: un 30% que si considera que *los órganos instructores de PAD* conocen las normativas vigentes sobre la responsabilidad Administrativa disciplinaria y un 70% señalaron no considera que *los órganos instructores de PAD* conocen las normativas vigentes sobre la responsabilidad Administrativa disciplinaria.

Tabla 12 *¿Considera usted que los documentos de PAD, que llegan a recursos humanos como órgano sancionador en casos de suspensión, llegan con las suficientes actuaciones y medios de pruebas, que les permita emitir su resolución de sanción de manera correcta valorando el principio de tipicidad y debida motivación?*

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

Nota: Elaboración propia del autor.

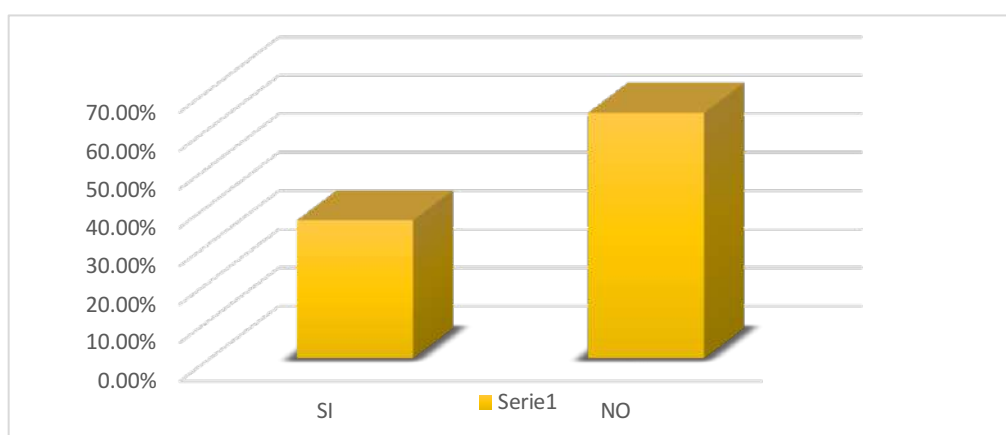


Figura 12 *Distribución porcentual sobre si considera usted que los documentos de PAD, que llegan a recursos humanos como órgano sancionador en casos de suspensión, llegan con las suficientes actuaciones y medios de pruebas, que les permita emitir su resolución de sanción de manera correcta valorando el principio de tipicidad y debida motivación*

Nota: Propia autoría

De la figura 12, nos muestran la siguiente interrogante ¿Considera usted que los documentos de PAD, que llegan a recursos humanos como órgano sancionador en casos de suspensión, llegan con las suficientes actuaciones y medios de pruebas, que les permita emitir su resolución de sanción de manera correcta valorando el principio de tipicidad y debida motivación? Indicaron: un 36% si considera que los documentos de PAD, que llegan a recursos humanos como órgano sancionador en casos de suspensión, llegan con las suficientes actuaciones y medios de pruebas, que les permita emitir su resolución de sanción de manera correcta valorando el principio de tipicidad y debida motivación y un 64% señalaron todo lo contrario

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Como resultado de la observación de los hechos, pudimos obtener una característica peculiar de los datos obtenidos. Esto se contextualiza en la discusión de los resultados actuales. Significa que existe una investigación previa en un área en particular.

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 **Bustamante**, donde haremos las comparaciones con nuestro resultado obtenido:

- a) Solo el 31% de los encuestados conocía el nombramiento de sanciones administrativas por infracciones disciplinarias. El tema de las sanciones administrativas y su impacto en la calidad de los servicios públicos que prestan a los usuarios, como por ejemplo por parte de las autoridades rectoras de los organismos públicos.

En ese mismo orden de ideas con respecto al resultado obtenido en nuestro presente trabajo de investigación, podemos decir que respecto a los servidores encargados de aplicar el procedimiento administrativo disciplinario a los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaral, muchos de ellos quiénes en su mayoría son órganos instructores (gerentes y subgerentes) tienen poco conocimiento de la norma disciplinaria, en tal sentido las actuaciones que estos realizan las hacen guiándose en el informe de precalificación emitido por el

secretario técnico, en tal sentido se evidencia de que si estos estuviesen capacitados de manera constante respecto a la norma de la materia disciplinaria y materia administrativa, entonces podrían emitir los actos administrativos que emanan del procedimiento disciplinario de manera correcta, tal y como queda evidenciado en la opinión de los encuestados reflejados en mis cuadros estadísticos como es el caso de la pregunta número uno en la cual ante la pregunta:: desde su perspectiva ¿Están capacitados las autoridades del PAD, para poder llevar adelante un procedimiento disciplinario? Indicaron: un 40% que si se encuentran si se encuentran capacitados las autoridades del PAD, para poder llevar adelante un procedimiento disciplinario y un 60% que no están capacitados las autoridades del PAD, para poder llevar adelante un procedimiento disciplinario.

Por lo expuesto de la presente evaluación entre los resultados obtenidos por el tesista Bustamante 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, el mismo autor, Bustamante, concluyó que más de la mitad (60%) de los encuestados no sabían absolutamente nada sobre los principios de la potestad sancionadora de la autoridad pública. Por lo tanto, encuentran que los principios de legalidad, debido proceso, razonabilidad, tipicidad, antirretroactividad, disputa de violaciones, continuidad de violaciones, causalidad, presunción de inocencia y no violencia se basan en sanciones administrativas. Entre otros principios legales (p. 210-211).

En el mismo orden de ideas, en nuestra investigación también queda evidenciado que los encargados de los órganos instructores (gerentes y subgerentes) desconocen la ley N° 30057 Ley del servicio civil, El Texto Único Ordenado De La Ley De Procedimiento Administrativo General, la directiva N° 02-20215/SERVIR y el código de ética de la función pública, normas que son trascendentales al momento de desarrollar el procedimiento disciplinario, es por ello que en muchos casos envía de apelación se declaran nulos los actos administrativos emanados de los presentes procedimientos administrativos disciplinarios, puestos que han sido desarrollado de manera deficiente, tal y como se puede evidenciar en la opinión de los encuestados reflejados en el grafico once en la cual ante la pregunta: *¿Considera usted que los órganos instructores de PAD conocen las normativas vigentes sobre la responsabilidad Administrativa disciplinaria?* Indicaron: un 30% que si considera que *los órganos instructores de PAD* conocen las normativas vigentes sobre la responsabilidad Administrativa disciplinaria y un 70% señalaron no considera que *los órganos instructores de PAD* conocen las normativas vigentes sobre la responsabilidad Administrativa disciplinaria.

Por lo que de la contrastación 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.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

- **Primero:** Los resultados muestran que los órganos instructores de procedimiento administrativo disciplinario aplican incorrectamente las normas disciplinarias, y cuando emiten el acto de inicio del PAD o 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.
- **Segundo:** Podemos concluir que en el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario la secretaría técnica juega un rol trascendental, en la medida de qué va a participar emitiendo su informe de precalificación, en el cual va a tipificar y motivar de acuerdo a las actuaciones probatorias que realizó el inicio de un procedimiento administrativo disciplinario, el cuál será derivado al órgano instructor quién emitirá la resolución de inicio del procedimiento administrativo y que muchas veces por el desconocimiento de la materia disciplinaria solamente se evocan a emitir el acto resolutive confiando en qué el informe precalificación haya sido desarrollado y motivado de manera correcta.
- **Tercero:** Así mismo se concluye que muchos de los actos administrativos que fueron declarados nulos en vía de apelación tuvieron cómo fundamentación una inadecuada tipificación de los hechos materia de la falta administrativa,

o una falta de motivación de los actos administrativos emanados del presente procedimiento administrativo disciplinario; aunado a ello se aprecia de qué al momento de determinar el órgano instructor, cómo al momento de desarrollar la falta, existe carencia de conocimientos en materia disciplinaria.

6.2 Recomendaciones

- Se puede recomendar que la municipalidad realice talleres y capacitaciones constantes a los servidores que asumen cargos gerenciales y sub gerenciales, los cuales van a estar a cargo de un procedimiento administrativo disciplinario (ya que en su mayoría son órganos instructores del PAD), así de esa manera, si tuviesen capacitaciones constantes sobre el régimen disciplinario Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057 y su reglamento), La ley de procedimiento administrativo General Ley N° 27444 y el código de ética de la función pública; entonces resolverían y fundamentarían con mayor criterio sus actos administrativos y actos de trámite.
- Asimismo se recomienda de qué para que los órganos instructores tengan más imparcialidad y sobre todo una opinión más centrada es que se debería contar con un abogado especialista en materia disciplinaria que ayude Oriente a los órganos instructores del procedimiento administrativo disciplinario con la finalidad de que estos emitan actos administrativos con fundamentación jurídica hecho que no se venía desarrollando en la municipalidad provincial de huaral en la medida de que los designados como órganos instructores son los nuevos gerentes subgerentes resumen cargos de confianza en la gestión actual de la municipalidad señalada para lo cual asumen sus activos y sus pasivos entre ellos los procedimientos disciplinarios dejados por los antiguos gerentes o sugerentes

CAPÍTULO VII

REFERENCIAS

7.1 Fuentes bibliográficas

- 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.

7.2. Fuentes documentales

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

7.3. Fuentes Hemerográficas

- 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.
- 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 Unjpsc. 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%C3%89%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>.

7.4. Fuentes electrónicas

- http://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/CorteSuprema/s_cortes_suprema_homes/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.



VI. Anexos

Anexo 1: Instrumento para la toma de datos

- Encuesta Aplicada

UNIVERSIDAD NACIONAL

“JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN”

**APLICACIÓN NORMATIVA DE LOS ÓRGANOS DEL RÉGIMEN
DISCIPLINARIO Y SU AFECTACIÓN AL DEBIDO PROCESO DE LOS
SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL HUARAL, 2019-
2020**

- **Estimado señor (ita)**, esperamos su colaboración respondiendo con responsabilidad y honestidad, el presente cuestionario. Se agradece no dejar ninguna pregunta sin contestar.
- **El objetivo:** Es recopilar información directa y objetiva.
- **Instrucciones:** Lea cuidadosamente las preguntas y encierra en un círculo la alternativa que crea conveniente.

PREGUNTAS

- 1) **¿Considera usted que están capacitados las autoridades del PAD, para poder llevar adelante un procedimiento disciplinario?**
 - a) Si
 - b) No
- 2) **¿Considera usted, que si los órganos instructores del procedimiento administrativo disciplinario, estuviesen capacitados constantemente con normativa sobre la ley servir y el TUO de la ley 27444, entonces habría un mejor desarrollo de los procesos disciplinarios?**
 - a) Si
 - b) No
- 3) **¿Considera usted que debería haber un mayor análisis al momento de emitir el acto de inicio del PAD, ya que siempre se suele tomar en cuenta**

las recomendaciones de los informes de precalificación de la secretaria técnica del procedimiento administrativo disciplinario?

- a) Si**
- b) No**

4) ¿Cree usted que la secretaria técnica del PAD, realiza una adecuada tipicidad de las conductas de los servidores al momento de realizar su informe de precalificación?

- a) Si**
- b) No**

5) ¿Considera usted que mejoraría el desarrollo del PAD, si los instrumentos de gestión de la municipalidad provincial de Huaral como el ROF, y el MOF se actualizasen?

- a) Si**
- b) No**

6) ¿Cree usted que los instrumentos de gestión de la municipalidad de Huaral están acorde a las directrices establecidas por servir?

- a) Si**
- b) No**

7) ¿Considera usted que existe una manifiesta vulneración al debido procedimiento, cuando se inician procesos disciplinarios por faltas que no ameritan una sanción, sino un llamado de atención?

- a) Si**
- b) No**

8) ¿Cree usted que no se viene aplicando adecuadamente el Artículo N° 85 de la Ley 30057 al momento de subsumir la falta y el hecho materia de infracción?

- a) Si**
- b) No**

9) ¿Considera usted que, para emitir la resolución de inicio del Procedimiento administrativo disciplinario, basta la sola sindicación de los hechos mediante un informe del jefe inmediato, sino que estos deben ser acompañados con otros medios de prueba?

- a) Si**
- b) No**

10) ¿Considera usted que deba existir un colaborador de la secretaria técnica, que se dedique exclusivamente a apoyar a los órganos instructores del PAD, en la medida que busque mantener la imparcialidad de la instancia instructora, con respecto a lo señalado por la secretaria técnica?

- a) Si**
- b) No**

- 11) ***¿Considera usted que los órganos instructores de PAD conocen las normativas vigentes sobre la responsabilidad Administrativa disciplinaria?***
- a) Si
 - b) No
- 12) ***¿Considera usted que los documentos de PAD, que llegan a recursos humanos como órgano sancionador en casos de suspensión, llegan con las suficientes actuaciones y medios de pruebas, que les permita emitir su resolución de sanción de manera correcta valorando el principio de tipicidad y debida motivación?***
- c) Si
 - d) No

Mg. ARANDA BAZALAR NICANOR DARIO

ASESOR

Dr. RIVERA JIMENEZ SILVIO MIGUEL
PRESIDENTE

Mo. RODRIGUE CARRANZA JAIME ANDRES
SECRETARIO

Mo. JIMENEZ FERNANDEZ WILMER MAGNO
VOCAL