

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



**VERIFICACIÓN DE LA LEGALIDAD EN LA APERTURA DEL
PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO Y LOS PRINCIPIOS
CONSTITUCIONALES QUE PROTEGEN AL SERVIDOR
PÚBLICO**

**TESIS
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

AUTOR

VEGA PAJARES, SANTOS CARLOS

ASESOR

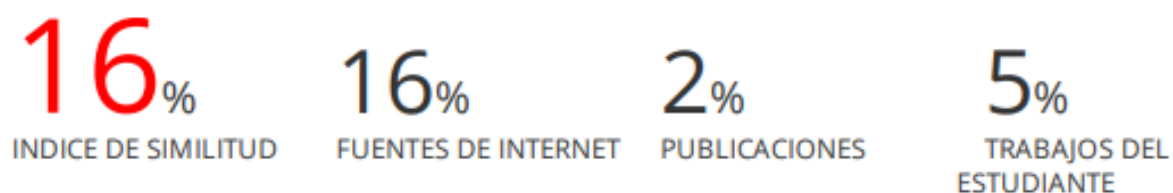
MG. BARTOLOMÉ EDUARDO MILÁN MATTA

HUACHO-PERU

2023

VERIFICACION DE LA LEGALIDAD EN LA APERTURA DEL PROCESO ADMINISTRATIVO

INFORME DE ORIGINALIDAD



ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

9%

★ repositorio.unjfsc.edu.pe

Fuente de Internet

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 10 words

Elaborado por:

BACH.: VEGA PAJARES, SANTOS CARLOS

TESISTA

ASESOR



BARTOLOME EDUARDO MILAN MATTA
DOCENTE UNIVERSITARIO
DNU 436

MG. BARTOLOMÉ EDUARDO MILÁN MATTA

COMITÉ EVALUADOR:

Dr. SILVIO MIGUEL RIVERA JIMENEZ
PRESIDENTE

Abog. OSCAR ALBERTO BAILÓN OSORIO
SECRETARIO

Dr. WILMER MAGNO JIMENEZ FERNÁNDEZ
VOCAL

DEDICATORIA

Con mucho cariño a mis adorados padres, Eugenio y Nelly que dentro de su humildad me educaron con principios y valores, mi gratitud eterna por todo lo entregado en beneficio de la familia. A mis hijos de quienes me siento dichoso por sus logros académicos y profesionales, a Ana y mis hermanas Isabel, Elena y Bertha, a quienes dedico este trabajo y logro académico profesional con mucho afecto.

Santos Carlos Vega Pajares

AGRADECIMIENTO

A mis profesores que compartieron sus conocimientos, experiencia profesional y de manera muy especial mi reconocimiento a mi asesor de tesis quien, con su asesoramiento académico, hizo posible la materialización del presente trabajo de investigación.

Santos Carlos Vega Pajares

ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA.....	i
TESISTA	ii
ASESOR	ii
COMITÉ EVALUADOR:	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDO	vi
ABSTRACT	12
INTRODUCCIÓN	13
Capítulo I	16
1.	18
1.1	18
Marco teórico	24
2.1	26
2.1.1. Antecedente de investigación internacional	24
2.1.2 Antecedentes nacionales de la investigación	25
2.2 Bases teóricas	27
2.2.1 Legalidad en la apertura del procedimiento disciplinario	27
2.2.2 Principios constitucionales que protegen al servidor público	53
2.2.3	59
2.3.	64

	8
2.4.	66
2.5.	68
2.5.1.	68
2.5.2.	68
2.6.	69
Capítulo III	68
Marco metodológico	68
	3.1. 72
3.1.1.	72
3.1.2.	72
3.1.3.	72
3.1.4.	72
3.1.5.	72
	3.2. 73
3.2.1.	73
3.2.2.	73
	3.1.1. 73
Capitulo IV	74
Resultados	74
Capítulo V	94
Discusión	94
5.1	100

	9
Capítulo VI	96
Conclusiones y recomendaciones	96
6.1.	102
6.2.	103
Capítulo VII	98
Referencias	98
7.2 Referencias bibliográficas	98
7.3 Referencias hemerográficas	98
7.4 Referencias electrónicas	101
ANEXO 01	102

INDICE DE TABLAS

<u>Tabla 1:</u> De medición de confiabilidad	
	69
<u>Tabla 2:</u> De Resumen de procesamiento de casos	
	70
<u>Tabla 3:</u> Estadística de fiabilidad	
	70
<u>Tabla 4:</u> Resumen de procesamiento de casos	
	70
<u>Tabla 5:</u> Estadística de fiabilidad	71
<u>Tabla 6:</u> ¿	
Considera Ud. que, los órganos de sanción para que actúen de manera legítima, especialmente en un procedimiento disciplinario deben de ceñirse al principio de legalidad?	69

Tabla 7: De acuerdo a su conocimiento, ¿La verificación fáctica del principio de legalidad por parte del funcionario público que apertura el procedimiento disciplinario permite la protección de los derechos constitucionales de los servidores infractores?

70

Tabla 8: ¿Considera que el principio de legalidad es la directriz más importante que orienta el desarrollo de los procedimientos administrativos disciplinarios para todo servidor o funcionario público?

70

Tabla 9: ¿Considera que la apertura del procedimiento administrativo disciplinario al margen de su legalidad afecta al servidor público en su aspecto económico?

70

Tabla 10: ¿De acuerdo a su opinión, el servidor público o su par, funcionario público que se encuentren inmersos en un procedimiento administrativo disciplinario se encuentra afectado psicológicamente?

71

Tabla 11: ¿Desde su punto de vista, la apertura de procedimientos administrativos disciplinarios al margen de la legalidad afecta a los servidores públicos que son dependientes de la Administración Pública?

72

Tabla 12: ¿Considera que, el procedimiento administrativo disciplinario tiene como finalidad corregir la falta o mala atención de servidores públicos a los usuarios?

73

Tabla 13: ¿Considera que, siempre se apertura el procedimiento administrativo disciplinario cuando el servidor público hace un mal manejo de los recursos de la administración pública?

74

Tabla 14: ¿Desde su punto de vista, la apertura del procedimiento disciplinario tiene como finalidad de que los funcionarios y servidores estatales puedan actuar de acuerdo al principio de legalidad y no perjudiquen a la administración pública?

75

Tabla 15: ¿Considera usted que el principio de non bis in ídem es de observancia obligatoria en cualquier procedimiento y en particular en el procedimiento disciplinario dado que protege al servidor público y ajusta al procedimiento al marco legal?

76

Tabla 16: ¿Considera que, el principio de non bis in ídem permite que en el desarrollo del procedimiento disciplinario haya solo un procedimiento respecto de los derechos constitucionales del servidor a quien se le abrió el respectivo procedimiento?

77

Tabla 17: ¿Desde su opinión, el principio de non bis in ídem permite que el servidor a quien se le apertura un procedimiento administrativo ya no se le inicie otro proceso penal por la misma conducta presuntamente transgresora?

78

Tabla 18: ¿Considera que, la interdicción de la arbitrariedad permite que el funcionario encargado del procedimiento disciplinario actúe de manera responsable?

79

Tabla 19: ¿Cree usted que, la interdicción de la arbitrariedad obliga a los funcionarios competentes - secretario técnico, por ejemplo-, del procedimiento disciplinario que motiven sus decisiones de manera justificada?

80

Tabla 20: ¿Considera que, la interdicción de arbitrariedad impone el deber de actuación objetiva en las dos fases del procedimiento administrativo disciplinario?

81

Tabla 21: ¿Considera que, la interdicción de arbitrariedad impone el deber de actuación dentro de los parámetros y las dos fases del procedimiento administrativo disciplinario?

82

Tabla 22: Hipótesis General

82

Tabla 23: Hipótesis específica 01 82

Tabla 24: Hipótesis específica 02 82

Tabla 25: Hipótesis específica 03 82

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: ¿

Considera Ud. que, los órganos de sanción para que actúen de manera legítima, especialmente en un procedimiento disciplinario deben de ceñirse al principio de legalidad? 69

Figura 2: De acuerdo a su conocimiento, ¿La verificación fáctica del principio de legalidad por parte del funcionario público que apertura el procedimiento disciplinario permite la protección de los derechos constitucionales de los servidores infractores?

70

Figura 3: ¿Considera que el principio de legalidad es la directriz más importante que orienta el desarrollo de los procedimientos administrativos disciplinarios para todo servidor o funcionario público?

70

Figura 4: ¿Considera que la apertura del procedimiento administrativo disciplinario al margen de su legalidad afecta al servidor público en su aspecto económico?

70

Figura 5: ¿De acuerdo a su opinión, el servidor público o su par, funcionario público que se encuentren inmersos en un procedimiento administrativo disciplinario se encuentra afectado psicológicamente?

71

Tabla 6: ¿Desde su punto de vista, la apertura de procedimientos administrativos disciplinarios al margen de la legalidad afecta a los servidores públicos que son dependientes de la Administración Pública?

72

Tabla 7: ¿Considera que, el procedimiento administrativo disciplinario tiene como finalidad corregir la falta o mala atención de servidores públicos a los usuarios?

73

Tabla 8: ¿Considera que, siempre se apertura el procedimiento administrativo disciplinario cuando el servidor público hace un mal manejo de los recursos de la administración pública?

74

Tabla 9: ¿Desde su punto de vista, la apertura del procedimiento disciplinario tiene como finalidad de que los funcionarios y servidores estatales puedan actuar de acuerdo al principio de legalidad y no perjudiquen a la administración pública?

75

Tabla 10: ¿Considera usted que el principio de non bis in ídem es de observancia obligatoria en cualquier procedimiento y en particular en el procedimiento disciplinario dado que protege al servidor público y ajusta al procedimiento al marco legal?

76

Tabla 11: ¿Considera que, el principio de non bis in ídem permite que en el desarrollo del procedimiento disciplinario haya solo un procedimiento respecto de los derechos constitucionales del servidor a quien se le abrió el respectivo procedimiento?

77

Tabla 12: ¿Desde su opinión, el principio de non bis in ídem permite que el servidor a quien se le apertura un procedimiento administrativo ya no se le inicie otro proceso penal por la misma conducta presuntamente transgresora?

78

Tabla 13: ¿Considera que, la interdicción de la arbitrariedad permite que el funcionario encargado del procedimiento disciplinario actúe de manera responsable?

79

Tabla 14: ¿Cree usted que, la interdicción de la arbitrariedad obliga a los funcionarios competentes - secretario técnico, por ejemplo-, del procedimiento disciplinario que motiven sus decisiones de manera justificada?

80

Tabla 15: ¿Considera que, la interdicción de arbitrariedad impone el deber de actuación objetiva en las dos fases del procedimiento administrativo disciplinario?

81

Tabla 16: ¿Considera que, la interdicción de arbitrariedad impone el deber de actuación dentro de los parámetros y las dos fases del procedimiento administrativo disciplinario?

82

RESUMEN

Objetivo: OG: Fundamentar cómo la legalidad en la apertura del proceso administrativo disciplinario permite el cumplimiento de los principios constitucionales que protegen al servidor público. **Métodos:** La tesis es de tipo **aplicada**, pues se desarrolla en el ámbito administrativo y constitucional, utiliza los conocimientos jurídicos previos a efectos de plantear solución a un problema recurrente en los procesos administrativos contra servidores de las instituciones públicas.

El nivel de la misma es **correlacional**, debido a que pretende determinar si la variable apertura de proceso administrativos y la variable: los principios constitucionales se relacionan entre sí. Asimismo, el estudio se caracteriza por desarrollar un enfoque mixto, cualitativo, ya que sobre la base del análisis de teorías, doctrina y jurisprudencia sobre la administración pública y, por otro lado, se recurrirá a datos estadísticos para procesar la información de allí que también se haga cuantitativo. La investigación es de carácter **no experimental**, pues no se requiere realizar algún experimento con la población objeto de encuesta; además, tampoco se efectúa algún experimento con los expedientes judiciales en materia administrativa. Finalmente, el estudio es de corte **transversal**. **Resultados:** corresponde analizar el más resaltante de los resultados, en este caso, según la tabla 07, y ante la pregunta: De acuerdo a su conocimiento, ¿La verificación fáctica del principio de legalidad por parte del funcionario público que apertura el procedimiento disciplinario permite la protección de los derechos constitucionales de los servidores infractores? Según la información brindada se observa que, el 81% de los encuestados señalaron estar totalmente de acuerdo con la verificación fáctica del principio de legalidad por parte del funcionario público que apertura el procedimiento disciplinario permite la protección de los derechos constitucionales de los servidores infractores; mientras que el 8% señalaron estar de acuerdo, y el 11% dijeron que no sabe / no opina. **Conclusión:** Para iniciar un proceso administrativo disciplinario contra cualquier servidor o funcionario público, amerita que el procedimiento se ampare en los principios y derechos administrativos y constitucionales por cuanto constituyen la base jurídica que justifica el procedimiento, su incumplimiento transgrede las normas precitadas y conlleva a la nulidad del acto administrativo.

Palabras claves: norma legal administrativa, principios constitucionales, servidor público, funcionario público, procedimiento disciplinario, debido procedimiento.

ABSTRACT

Objective: OG: To base how the legality in the opening of the disciplinary administrative process allows the fulfillment of the constitutional principles that protect the public servant. **Methods:** The thesis is of an applied type, since it is developed in the administrative and constitutional field, it uses previous legal knowledge in order to propose a solution to a recurring problem in administrative processes against servers of public institutions. The level of it is correlational, because it aims to determine if the variable opening of administrative processes and the variable: constitutional principles are related to each other. Likewise, the study is characterized by developing a mixed, qualitative approach, since based on the analysis of theories, doctrine and jurisprudence on public administration and, on the other hand, statistical data will be used to process the information from there that also become quantitative. The research is of a non-experimental nature, since it is not required to carry out any experiment with the population object of the survey; In addition, no experiment is carried out with judicial files in administrative matters. Finally, the study is cross-sectional. **Results:** it is appropriate to analyze the most outstanding of the results, in this case, according to table 07, and before the question: According to your knowledge, does the factual verification of the principle of legality by the public official who opens the disciplinary procedure allow the protection of the constitutional rights of offending servers? According to the information provided, it is observed that 81% of the respondents indicated that they totally agreed with the factual verification of the principle of legality by the public official who opened the disciplinary procedure, allowing the protection of the constitutional rights of the offending servers; while 8% indicated that they agreed, and 11% said that they do not know / have no opinion. **Conclusion:** To initiate an administrative disciplinary process against any public servant or official, it is necessary that the procedure be based on the administrative and constitutional principles and rights, since they constitute the legal basis that justifies the procedure, their non-compliance transgresses the aforementioned norms and leads to the nullity of the administrative act.

Keywords: administrative legal norm, constitutional principles, public servant, public official, disciplinary procedure, due process.

INTRODUCCIÓN

Una de las principales causas que permiten el inicio de un PAD indebido, es, la falta de conocimiento sobre el mismo; es decir, el empleo de servidores y funcionarios que carecen de los conocimientos en materia administrativa, así como los mínimos respecto a la legalidad con la que se debe manejar el PAD. Siendo entonces esta deficiencia una de las causas que conlleva a instaurar un procedimiento de tal naturaleza a un servidor, cuyas circunstancias carecen de dicha apertura.

De tal manera, la ignorancia o los conocimientos obsoletos que se tienen acerca del PAD en aquellas personas que ostentan cierto grado de poder por orden jerárquico dentro de las instituciones públicas, conlleva a que se dé apertura y ejecuten procedimientos administrativos disciplinarios con la correspondiente sanción que, como resulta obvio, termina perjudicando enormemente al trabajador sancionado, en función a este hecho, se ha trabajado la tesis: VERIFICACIÓN DE LA LEGALIDAD EN LA APERTURA DEL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO Y LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES QUE PROTEGEN AL SERVIDOR PÚBLICO, siendo su estructura la siguiente:

I Capítulo se ha enfocado a desarrollar todo lo relacionado a la caracterización del problema encontrado, los factores que la han generado, así también, los problemas personales que se anteponen a la ética laboral, forman parte principal de los factores que conllevan al inicio de una investigación contra un trabajador público con el fin de sancionarlo de alguna manera, de hecho advertimos las consecuencias que podrían generarse y que son nefastas si es que no se plantea soluciones a los problemas de los procedimientos administrativos disciplinarios al mismo tiempo se formula problemas y objetivos, tanto

general como específicos, la justificación de la investigación, sus delimitaciones y la viabilidad que permite el desarrollo de la investigación.

II Capítulo, en este capítulo se desarrolla todo lo relacionado al marco teórico sobre el desarrollo de los procedimientos en los que existe desconocimiento sobre los principios y la legalidad que se requiere para abrir un PAD a un servidor, y la antipatía o venganza personal que eventualmente podría darse, así se convierten en las principales causas que conllevan a la apertura de una investigación administrativa que tiene como fin el sancionar a un determinado trabajador, procurándole perjuicios considerables para la carrera y la vida personal de dicho servidor que muchas veces es apartado de la institución como forma única de sanción respecto a los hechos que se le imputa sin que estos cuenten con la justificación legal y fáctica que se necesita para proceder con una sanción disciplinaria de tal magnitud a un servidor que no amerita dicha sanción por parte del órgano correspondiente a ejecutar una sanción de tal grado.

III Capítulo, en este capítulo se ha desarrollado todo lo relacionado a la metodología, La tesis es de tipo **aplicada**, pues se desarrolla en el ámbito administrativo y constitucional, utiliza los conocimientos jurídicos previos a efectos de otorgar solución a un problema recurrente de los procesos administrativos contra servidores de las instituciones públicas. El nivel de la misma es **correlacional**, debido a que pretende determinar si la apertura de proceso administrativos y los principios constitucionales se relacionan entre sí. El estudio se caracteriza por desarrollar un enfoque mixto, cualitativo, ya que sobre la base del análisis de teorías y bases sobre la administración pública y por otro lado, se recurrirá a datos estadísticos para procesar la información lo que la hace cuantitativo. La investigación es de carácter **no experimental**, pues no se requiere realizar algún experimento con la población objeto de encuesta; además, tampoco se efectúa algún experimento con los expedientes judiciales en materia administrativa. El estilo del presente estudio es de corte **transversal**.

Capítulo IV, este capítulo contiene un conjunto de cuadros y figuras producto del desarrollo de las encuestas y que se han generado a partir del cuestionario de preguntas que aparece en este trabajo y que ha merecido una encuesta a todos los que forman parte de la muestra.

Capítulo V, en este capítulo se ha desarrollado la discusión de la investigación, la misma que contiene una contrastación de los resultados obtenidos entre los trabajos anteriores con las conclusiones de esta investigación que en algunos casos son diferentes y en otras similares.

Capítulo VI, en este apartado se hayan dos subcapítulos: las conclusiones, y las recomendaciones, las primeras destacando lo relevante de la investigación y la segunda, lo que se considera trascendente.

Finalmente, en la última parte del trabajo, apartado VII se ha consignado todas las referencias bibliográficas, las mismas que se han subdividido en cuatro tipos de referencias.

Capítulo I

1. Planteamiento del problema

1.1 Descripción de la realidad problemática

Dentro de las instituciones de cada centro laboral público o privado, no siempre existe un clima armonioso, prima más bien un ambiente divergente, pero teniendo como consigna principal, la del buen trato y el respeto de los derechos de los trabajadores con la ética que se amerita en las relaciones laborales e interpersonales; sin embargo, en el plano fáctico, existen ciertas dificultades relacionales e intelectuales que conllevan en algunos casos, a dar inicio a un procedimiento administrativo disciplinario que perjudica el estatus del trabajador investigado, así como el aspecto interno de este.

Por ello, resulta vital para todo servidor público que labora en las instituciones públicas conocer de antemano el marco de legalidad sobre las condiciones o requisitos que permitirían la apertura de un PAD; asimismo, verificar los principios constitucionales sobre los que se basa el procedimiento para llevarse a cabo; es decir, que exista justificaciones fácticas y legales que ameriten el inicio de una investigación de tal carácter a un determinado trabajador del Estado; ello, porque resulta inconcebible que se maneje de forma caprichosa e irresponsable un mecanismo importante que regula la calidad del servicio que ejecutan los trabajadores de una institución que utiliza los recursos de todos los peruanos, se dice ello, porque muchos de los servidores desconocen sus derechos.

En tal sentido y sabiendo que este instrumento no siempre es usado de la manera adecuada y responsable como debería utilizarse, es preciso señalar algunos de los factores que ocasionan la mala praxis administrativa que implica la investigación, amonestación, o hasta el despido de ciertos trabajadores cuyas justificaciones no se ajustan al marco de la legalidad ni de los principios constitucionales que amparan a al servidor público.

Es así como esta deficiencia en el trato y manejo de los PAD, se encuentran personal contratado, muchas veces de confianza, permite que ingresen personas ostentando una calidad jerárquica que termina perjudicando la carrera de otros servidores públicos a quienes se les aplica un procedimiento administrativo con el fin de apartarlos de la institución o, de generarles algún perjuicio por alguna causa no justificada que contraviene todos los principios constitucionales que amparan al servidor público.

La entrega de puestos de confianza amparada por la legalidad de las normas municipales y otras entidades administrativas, permite que muchas de estas personas no cumplan con las disposiciones que permiten el inicio del PAD, por ejemplo, resulta ser el camino de ingreso de personas incapacitadas para ejercer un puesto de mando con servidores a su cargo; a quienes, en ciertas ocasiones, se les aplica un PAD sin haber méritos que conlleven a dicha imposición que, naturalmente, perjudicará la vida y el estado del servidor investigado; es así como la ignorancia e incapacidad resultan perjudiciales para sus subordinados.

Aunque pudiese parecer infantil e irracional el pretender considerar a la venganza personal como una de las causas que conllevan a la aplicación de un PAD injustificado; lo cierto es que, en la práctica, si bien es cierto no se dan en todos los casos, sin embargo, se conocen muchos casos donde el servidor que ha sido sancionado, lo ha sido de manera

deliberada por no congeniar con el jefe inmediato o los jerárquicos superiores, o por pertenecer a un partido político diferente a los jefarcas.

De esta manera, las diferencias personales se interponen en el deber y la ética profesional permitiendo que las pasiones internas consigan ventaja sobre la racionalidad y los derechos constitucionales de los trabajadores que se encuentran subordinados al jefe insatisfecho por las diferencias existentes, de modo que se instaura la investigación contra el servidor y se procede, dentro de los plazos establecidos por la ley, la separación del trabajador de la institución, y como resulta obvio, los perjuicios de mantener un sistema donde se apliquen procedimientos administrativos sancionadores sin la justificación que se requiere para su ejecución, principalmente tiene como perjudicado directo al trabajador sancionado, a quien muchas veces se procede con la destitución del puesto que ocupaba dentro de la institución.

Es así como la misma institución representada por el personal de recursos humanos o la persona que ostenta el poder para desprender al trabajador de la institución, convierte a un trabajador hábil y eficiente en uno inactivo por el estrés y la angustia que siembra en este debido a la sanción a obtener injustificadamente; pues, pese a que conoce internamente que no existe una motivación justificante que amerite su separación de la institución, cuenta con el temor al poder que ostenta la persona que no cuenta con los conocimientos para manejar debidamente un PAD, o, en el peor de los casos, que contando con dichos conocimientos, procede de forma visceral a ejecutar uno con el fin personal de perjudicar a un determinado trabajador; haciendo de este modo que, mientras el servidor continúe laborando ineficientemente debido al cuadro de estrés y angustia, encuentre los motivos para el despido concebido.

Así como se afecta la vida laboral del trabajador que se investiga o despide a causa de la apertura de un PAD; de igual forma se perjudica a las personas que dependen

económica y emocionalmente del sujeto, pues, al afectar el medio de solvencia que posee el servidor público sancionado con la suspensión o despido a causa de la imposición de un PAD injustificado e ilegal; el efecto dominó que se produce, conlleva al perjuicio de la calidad de vida de las personas que depende de dicho servidor sancionado.

Por lo que, al perjudicar a un servidor público con la separación de este de la institución donde laboraba, termina afectando a toda una familia que depende del sujeto sancionado a través de un mecanismo que sirve para el control de la calidad de servicio que el Estado presta a sus contribuyentes. De manera que, al aplicar indebida e ilegalmente un instrumento que posee un poder e importancia valiosa, se termina perjudicando a una serie de personas que necesitan de la permanencia del servidor público por ser de derecho y estar amparado por todos los principios constitucionales que se consignan en nuestra Constitución.

Es así como la indebida aplicación de este instrumento pervierte el fin del mismo y desnaturaliza el ius puniendi del Estado derivado a las sanciones administrativas de sus órganos a los trabajadores que no cuentan con las circunstancias fácticas ni legales para que se les aplique un procedimiento administrativo disciplinario.

Por ello, se necesita de una supervisión externa constante que permita verificar objetivamente que se cumpla con los requisitos legales y fácticos para dar apertura un procedimiento administrativo a un servidor determinado.

La objetividad y legalidad son las principales características que deben estar presentes para el inicio de la ejecución de un PAD a un trabajador público, pues los efectos de este terminarán perjudicando gravemente al trabajador si se le llegase a sancionar, tal como sucede en muchas de las veces que se inicia un PAD contra un trabajador.

De tal manera, ante cualquier pretensión de iniciar y aplicar un procedimiento administrativo disciplinario a cualquier trabajador, se debe proceder a la comunicación

de dicha pretensión a un órgano externo que verifique los requisitos legales que se ajusten a los principios constitucionales que protegen a los servidores públicos; de modo que se pueda obtener un seguimiento y terminación justa de la investigación a ejecutarse en contra de un servidor público.

Así también, es necesaria la constante capacitación a los trabajadores de todos los niveles y al personal de recursos humanos para que puedan renovar constantemente los conocimientos sobre los procedimientos administrativos, los límites y capacidades que los cargos laborales públicos obtienen con los puestos, así como el impacto de los mismos sobre los subordinados; de igual forma, las sanciones a obtener del aplicar deliberadamente un PAD que no halla las justificaciones que se requieren para su inicio.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

PG: ¿Cómo la verificación de la legalidad en la apertura del proceso administrativo disciplinario permite el cumplimiento de los principios constitucionales que protegen al servidor público?

1.2.2. Problemas específicos

PE1: ¿Cómo se cumple con el respeto de los principios constitucionales que protegen al servidor público con la fiscalización objetiva de la apertura de un proceso administrativo disciplinario?

PE2: ¿De qué manera se relaciona la verificación de la legalidad en la apertura del proceso administrativo disciplinario con la buena administración pública?

PE3: ¿De qué forma, la verificación de la legalidad en la apertura del proceso administrativo disciplinario conlleva a la entrega de un buen servicio al administrado?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

OG: Fundamentar cómo la verificación de la legalidad en la apertura del proceso administrativo disciplinario permite el cumplimiento de los principios constitucionales que protegen al servidor público.

1.3.2. Objetivos específicos

OE1: Explicar cómo se cumple con el respeto de los principios constitucionales que protegen al servidor público con la fiscalización objetiva de la apertura de un proceso administrativo disciplinario

OE2: Determinar de qué manera se relaciona la verificación de la legalidad en la apertura del proceso administrativo disciplinario con la buena administración pública.

OE3: Fundamentar de qué forma, la verificación de la legalidad en la apertura del proceso administrativo disciplinario conlleva a la entrega de un buen servicio al administrado.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación teórica

El actual ambiente laboral que se vive en las instituciones del Estado permite que existan trabajos de investigación de carácter científico de tinte jurídico que hace posible llenar el bagaje de referencias para poder estudiar el fenómeno que se trata en esta investigación.

Es así como la teoría que se brinda en los estudios y pronunciamientos acerca de la vulneración de los derechos y principios constitucionales que protegen a los servidores públicos, hace posible el estudio y justificación a nivel teórico del enfoque en el que se centra la investigación en desarrollo.

De esta manera, la aplicación indebida e ilegal del PAD ha abierto un campo de estudio que exige el análisis del legislador a fin de imponer requisitos que cumplan con las exigencias legales del respeto a los derechos de los servidores públicos, a quienes no se les puede imponer caprichosamente un procedimiento de tales características y consecuencias.

1.4.2. Justificación metodológica

Así también, la investigación ha procurado cubrir todas las exigencias estructurales que se requieren para la admisión del trabajo de investigación al repositorio académico de la UNJFSC; de modo que, para su realización se ha recurrido al estudio y cumplimiento de los parámetros establecidos en el actual reglamento que dispone la institución.

Además, la redacción de la investigación cumple con las precisiones direccionadas por las normas APA; de modo que el trabajo resulta ser un compilado de información objetivamente sistematizados, proporcionando además un gran porcentaje de aporte exclusivo del tesista resultante del análisis y estudio del tema elegido.

1.4.3. Justificación práctica

La practicidad de la investigación se refleja en el propósito al cual se direcciona; es decir, al uso práctico al que se orienta la proposición principal y las proposiciones accesorias de la tesis en desarrollo; siendo estas una mejora en el ámbito administrativo de las realidades laborales de los servidores públicos que prestan sus servicios en las instituciones del Estado, a quienes muchas veces, se les vulnera sus derechos constitucionales con el inicio de un procedimiento administrativo disciplinario que no merecen.

Así también; otro uso práctico de la existencia de esta investigación, se proyecta con el propósito de servir de referencia a futuras investigaciones que centren su tema de estudio en el procedimiento administrativo disciplinario y su impacto en la vida de los servidores públicos; así como a la sociedad.

1.5. Delimitaciones del estudio

1.5.1. Delimitación espacial

La información recogida y analizada corresponde al territorio de la ciudad de Huacho, por lo que su ámbito es de carácter local.

1.5.2. Delimitación temporal

Dichos datos han sido obtenidos y procesados en el periodo correspondiente al año 2022.

Capítulo II

Marco teórico

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedente de investigación internacional

Como primer antecedente internacional, se tiene la tesis de Gutiérrez (2019), realizado en Quito, titulado: *El procedimiento sancionatorio para servidores públicos de la función ejecutiva del Estado en el cometimiento de faltas disciplinarias*, presentada a la Universidad Internacional SEK, para optar el grado de magister, quien llega a las siguientes conclusiones: 1) las sanciones que surgen como consecuencia del procedimiento administrativo disciplinario, deberán de contar con un conjunto de elementos denominados esenciales, si se evidencia la falta de uno de los elementos el acto administrativo que contiene la sanción puede ser cuestionado a través de la nulidad; 2) en el desarrollo del procedimiento disciplinario se hace necesario distinguir las dos fases que contienen el procedimiento; es decir, es vital separa las funciones de la fase instructora y la fase resolutoria.

También se cuenta con el artículo científico de Díaz y Urzúa (2018), realizado en la Ciudad de Talca – Chile, titulado: *Procedimientos administrativos disciplinarios en Chile. Una regulación vulneradora del derecho fundamental al debido proceso*, publicado en: Revista Ius et Praxis, en el cual, llegan a las siguientes conclusiones: a) En el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario se puede evidenciar que se vulnera el supuesto

del juez imparcial, aunque se custodia de manera adecuada los derechos de los investigados, lo cierto es que, se vulnera las garantías de imparcialidad e independencia; b) El derecho fundamental de igualdad de las partes también se encuentra vulnerado de manera abierta, de igual forma se ve vulnerado el derecho a la defensa con el cual cuenta todo sujeto del administrado, en consecuencia, la implementación administrativa disciplinaria vulnera el derecho a la defensa.

Por último, se tiene la tesis de Taipe y Román (2021) realizado en la Ciudad de Quito, titulado en: *La presunción de inocencia en el procedimiento administrativo disciplinario en la Policía Nacional*, presentado a la Universidad Andina Simón Bolívar, para optar el grado de maestría, después del análisis realizado a la evolución histórica del Procedimiento Administrativo Disciplinario es de precisar que los procedimientos disciplinarios surgen como consecuencia del ius puniendi estatal, y la misma se encuentra reconocido en la Constitución de Ecuador, de igual modo, en la Constitución se encuentra regulado los principios fundamentales.

2.1.2 Antecedentes nacionales de la investigación

Como primer antecedente nacional se tiene, la tesis de Jara y Reyes (2020), realizada en Trujillo, intitulada “*La errónea calificación probatoria en los procedimientos administrativos disciplinarios y el abuso de autoridad administrativa*”, presentada para optar el título de Abogado, presentado a la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Trujillo, lo cual concluyo de la siguiente manera: a) los procedimientos administrativos disciplinarios son los que buscan evitar los abusos de las potestades inquisitivas que tienen las administraciones públicas y que así generen con ello los respetos por las normativas y sin que se vulneren los derechos a que se defiendan y las correlaciones de las infracciones. b) por otro lado, los derechos administrativos disciplinarios

de las leyes SERVIR (Ley N°30057) con la directiva de N° 002-215-SERVIR/GPGGSC, ya que les resulta el que tengan vacíos que se deben ser suplidos por aquellas normas generales, para que se sustenten en nuestro Decreto Supremo N°004-2019-JUS, siempre en cuanto no sean afectados sus naturalezas de los procedimientos.

Del mismo modo se tiene, la tesis de Rodríguez (2019), realizado en Arequipa, intitulado “*El derecho al debido proceso en el régimen disciplinario de la policía nacional del Perú y la suspensión del Procedimiento Administrativo Disciplinario, Arequipa 2018*”, presentado para obtener el título profesional de Abogado, presentado a la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Alas Peruanas, quien tuvo las siguientes conclusiones: a) en esta investigación, en el momento de los problemas planteados, de examinar los antecedentes, de las bases legales y de todas las bases teóricas, ya que sean estado analizando, interpretando y discutiendo aquellos resultados que ha sido obtenidos,; por los que serán determinados que aquellas suspensiones de los procedimientos administrativos disciplinarios en los Regímenes Disciplinarios de la Policía Nacional del Perú, ya que con ello se constituyen algunos mecanismos idóneos para que así se les garanticen los derechos a los debidos procesos. b) los procedimientos administrativos disciplinarios de los regímenes disciplinarios de las Policías Nacionales del Estado Peruano, deben de ser suspendidos en aquellos casos en los que existan unos procesos penales en los cursos por los que fueron hechos que sean constituidos por las infracciones administrativas, ya que en la actualidad estas son las que permiten a los estados ejerzan el lus puniendi penal y los referido a la lus puniendi administrativo, es así que los hechos se constituyen en los que son; delitos e infracciones administrativas, al habilitar las emisiones de las decisiones administrativas que son anticipadas que, al que se contradigan y que no se fundamenten en los pronunciamientos penales sobre los mismos hechos, aunque los Derechos Penales tienen preeminencias sobre los derechos administrativos sancionadores, ya que se transgreden los

principios de cosas juzgadas de que las gozan por aquella naturaleza jurisdiccionales, puesto que están generando inseguridades jurídicas y las faltas de predictibilidades, y las vulneraciones de los derechos a los debidos procesos.

Por otro lado, se tiene la tesis de Carhuamaca (2022), realizada en Lima, intitulada “*Los Procedimientos Administrativos Disciplinarios y el Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil en la DRA Huánuco, Año 2021*”, presentado para optar el título de Maestría en Gestión Pública, presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, cuyas conclusiones fueron: a) la relación de coeficiencia significativa es aceptable entre el procedimiento administrativo disciplinario y el régimen disciplinario, por dicha razón existe una relación entra ambas variables, en consecuencia se puede determinar que los funcionarios especializados en aplicación de las normas disciplinarias es lo adecuado; b) Existe una relación significativa entre la falta de implementación del procedimiento administrativo disciplinario y el las faltas en el régimen disciplinario en el ámbito del Servicio Civil.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Legalidad en la apertura del procedimiento disciplinario

El Estado como construcción social, se encuentra articulado de manera sistemática; asimismo, se encuentra organizado a través de instituciones públicas de manera horizontal como vertical. En ese sentido, de manera horizontal se encuentra organizado a través de poderes, -poder legislativo, ejecutivo y judicial y cada uno de ellos tiene una función en específico, la de emitir leyes, la administración estatal y la función jurisdiccional, sucesivamente-, mientras que, de manera vertical, se encuentra organizado a través de gobiernos -gobierno local, regional y nacional, las mismas que se relacionan de manera articulada-.

La forma de organización del Estado, sea cual sea su estructura -horizontal o vertical- siempre cuenta con un conjunto de instituciones que tienen diferentes finalidades. En consecuencia, cada institución estatal también alberga un conjunto de personas que prestan sus servicios, y estos suelen denominarse funcionarios y servidores públicos -los primeros son los que toman decisiones, mientras que los segundos no toman decisiones solo cumple ordenes-.

Ahora bien, tanto el funcionario y servidor público estatal deberán de comportarse de acuerdo a lo establecido en las normas jurídicas administrativas. No puede actuar fuera de los márgenes de la normatividad. Es decir, los funcionarios no cuentan amplio poder de discreción si es que la normatividad de la materia no lo establece, por lo tanto, sus funciones administrativas se encuentran bajo los parámetros del denominado principio de legalidad administrativo.

Bajo ese orden de ideas, si los funcionarios y servidores públicos se desvían de sus funciones propias, pueden llegar a cometer faltas que generen consecuencias administrativas; como también pueden llegar a cometer delitos de índole penal; en ese sentido, se puede advertir que el Estado ha reaccionado a través de mecanismos jurídicos que se encuentran destinados a persuadir la adecuada conducta de los funcionarios y servidores estatales.

En cuanto a las faltas administrativas, el Estado ha implementado un procedimiento especial, el cual es denominado procedimiento administrativo disciplinario, la misma que cuenta con un conjunto de mecanismos propios, los cuales están orientados a disciplinar a los funcionarios que han transgredido normas de índole administrativo, y con lo cual han vulnerado el correcto comportamiento o accionar propio de sus funciones.

Ahora bien, el procedimiento disciplinario deberá de ser emitido de acuerdo a la normatividad administrativa y constitucional -en atención al principio de legalidad y constitucionalidad-, sino podría desencadenar un conjunto de consecuencias negativas por el secretario técnico que impone las sanciones disciplinarias, como también puede generarse consecuencias en favor del funcionario transgresor de las normas constitucionales y administrativas.

Siendo ello así, en el presente trabajo de investigación vamos a enfocarnos a analizar la legalidad del procedimiento administrativo disciplinario, para lo cual vamos a recurrir al análisis doctrinario y legal de este procedimiento especial, de igual forma analizaremos un cúmulo de principios constitucionales, los mismos que garantizarán los derechos del servidor público que se encuentra como sujeto del procedimiento administrativo disciplinario que podría ser arbitrario.

Debe advertirse que una de las principales causas que permiten el inicio de un PAD indebido, es, la falta de conocimiento sobre el mismo por parte de la autoridad que iniciará el procedimiento; es decir, el empleo de servidores y funcionarios que carecen de los conocimientos en materia administrativa, así como los mínimos respecto a la legalidad con la que se debe manejar el PAD. Siendo entonces esta deficiencia una de las causas que conlleva a instaurar un procedimiento de tal naturaleza a un servidor, cuyas circunstancias carecen de dicha apertura. Así la ignorancia o los conocimientos obsoletos que se tienen acerca del PAD por aquellas personas que ostentan cierto grado de poder en las esferas administrativas por orden jerárquico dentro de las instituciones públicas, conlleva a que estos den apertura y ejecuten procedimientos administrativos disciplinarios con la correspondiente sanción, pero que cuando el servidor haga valer su derecho en la vía correspondiente, que, como resulta obvio, termina molificándose el acto sancionador.

2.2.1.1 Procedimiento disciplinario: aspectos históricos

El Estado como una entelequia y sobre todo como la organización social más lograda cuenta con un conjunto de potestades que le son propios, por su naturaleza organizativa. Dentro de sus funciones cuenta con varias potestades como la disciplinaria, si es que funcionarios o servidores públicos llegan a incumplir con su deberes y funciones para que los mismos sean sometidos a procedimientos de índole disciplinario.

Anteriormente, se había regulado la potestad sancionadora del Estado solamente enfocado a sancionar o castigar a los administrados. Empero, con el paso del tiempo, se ha ido incluyendo la sanción administrativa también a los funcionarios y servidores públicos, con lo cual se ha dado un inicio al denominado procedimiento administrativo disciplinario. Sobre el particular, Gonzales (2014) ha señalado con precisión que, “el proceso disciplinario como tal no se instauró en la época republicana sino hasta el año 1896 en que se formó el Consejo de Disciplina” (p. 24). El mismo autor señala que con anterioridad, solamente se había instaurado la potestad sancionadora estatal con relación a los administrados.

En la actualidad, el procedimiento administrativo disciplinario ha sido regulado de manera especial. Es decir, no es parte del procedimiento administrativo en general, sino, por el contrario, es un procedimiento especial que cuenta con sus propias reglas de juego, las mismas que se encuentran reguladas en normas especiales.

Ahora bien, regresando un poco al aspecto histórico, vamos a señalar que, en el año 1896, se creó por primera vez el denominado Consejo de Disciplina, Este consejo tenía como finalidad sancionar a los funcionarios y/o servidores públicos que llegaban a incumplir con sus funciones propias. En aquel entonces no se consideraba como disciplinado a los funcionarios que cometían infracciones, sino se le consideraba como acusados. Aunque la

norma establecía un conjunto de prerrogativas para ciertos funcionarios de alto rango, los mismos que no eran sancionados disciplinariamente por más infracciones que cometían.

Por otro lado, en relación a la definición del procedimiento administrativo, vamos a conceptualizarlo de la siguiente manera, el procedimiento administrativo es el conjunto de actuaciones administrativas que se manifiestan de manera organizada y correlativa con la finalidad de determinar y demostrar si en realidad existe o no una transgresión de normas administrativas, y en el transcurso del desarrollo procedimental se deberá de respetar todos los derechos del funcionario o servidor que se le sigue un procedimiento administrativo disciplinario.

2.2.1.1.1 Procedimiento administrativo sancionador y disciplinario: diferencias y semejanzas

Hemos venido sosteniendo que el Estado se manifiesta a través de entidades, las mismas que toman decisiones en nombre de la sociedad, y también brindan servicios en nombre del pueblo. Del mismo modo, el Estado cuenta con prerrogativas y obligaciones, ello en atención a su categoría. En el primero de ellos se puede apreciar que, una de las atribuciones del Estado viene a ser la potestad sancionadora. La misma que viene a ser entendida como la facultad del Estado destinado a sancionar a los funcionarios, servidores públicos, y a los administrados.

Es decir, el Estado en atención a su potestad sancionadora -también denominada *ius puniendi*-, puede sancionar y disciplinar a las personas que cometen infracciones administrativas. En consecuencia, el *ius puniendi* posibilitará al Estado a disciplinar y sancionar a las personas -funcionarios y servidores públicos, como también a los administrados-, con la finalidad de hacer prevalecer.

Ahora bien, dentro de nuestra legislación, también existen otras formas de manifestación del ius puniendi estatal. Por ejemplo, una clasificación amplia -fuera del derecho penal encargado al sancionamiento de la comisión de delitos y faltas-, encontramos también al procedimiento administrativo disciplinario y sancionador, a través de los cuales también se manifiesta el ius puniendi estatal.

En ese sentido, el Estado está facultado para que pueda sancionar tanto a los propios servidores estatales, como también está destinado a sancionar a personas que forman la sociedad. En el primero de ellos, se manifiesta a través del procedimiento disciplinario, mientras que en el segundo se manifiesta el denominado procedimiento administrativo sancionador; empero, las dos formas de imposición de sanciones administrativas surgen como consecuencias de las potestades con las cuales cuenta el Estado.

Estas dos formas de procedimientos administrativos suelen manifestarse de diferentes maneras y con diferentes finalidades; aun teniendo en cuenta que ambos tienen un mismo origen -es decir, surgen del ius puniendi estatal-. Para efectos prácticos, vamos a desarrollar las diferencias entre los dos procedimientos.

- **Procedimiento sancionador**

En el procedimiento administrativo sancionador se tiene como sujeto de imputación a un administrado -es decir, a una persona integrante de la sociedad-, a quien se le sancionará administrativamente por haber cometido una infracción administrativa o legal.

El ente encargado de la sanción en este tipo de procedimientos, vendría a ser cualquier entidad -dependiendo de la temática de la infracción administrativa-, por lo que, se dice “respecto a la autoridad que imputa en el procedimiento administrativo sancionador dependerá de la temática y de la conducta infractora que se realizó. En

ese sentido, son varias las entidades que podrían sancionar a un administrado” (Casafranca, 2020).

En cuanto a la sanción que se le puede imponer, en este tipo de procedimiento -sancionador-, los administrados recibirán siempre una multa -aspecto económico- como consecuencia de la sanción.

- **Procedimiento disciplinario**

En el procedimiento administrado administrativo disciplinario, el sujeto de la imputación de los hechos transgresores de las normas administrativas, será un funcionario o servidor que brinda sus servicios a las entidades estatales, por ello se señala que en este tipo de procedimientos el sujeto de la imputación es un empleado público.

La entidad encarga del procedimiento administrativo disciplinario no es cualquiera entidad, sino dependiendo del funcionario o servidor público que transgrede la normatividad administrativa. En ese sentido, cuando transgrede la normatividad un funcionario, el encargado del procedimiento viene a ser la Contraloría General de la República, mientras que, si las infracciones administrativas, legales o constitucionales son cometidas por servidores públicos, la entidad encarga de la imposición de las sanciones viene a ser SERVIR a través de los técnicos disciplinarios.

Por otro lado, las consecuencias jurídicas del desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario no van a traer como consecuencia la imposición de sanciones pecuniarias o económicas al transgresor de normas administrativas o legales; sino las sanciones vendrán a ser de tipo conductual. Es decir, las sanciones administrativas para los funcionarios y servidores públicos que transgreden las normas jurídicas, vienen a ser la inhabilitación, o la suspensión del centro de trabajo,

para ello dependerá del análisis del hecho en concreto, para que de dicha manera se pueda tener un mejor panorama en el momento de la imposición de las consecuencias jurídicas, cuando las personas -funcionarios y servidores del Estado-.

En ese sentido, como se puede apreciar, entre el procedimiento administrativo sancionador y disciplinario existen diferencias sustanciales, como el sujeto de la imputación del hecho infractor, de la entidad que participará al momento de la imposición de las sanciones, y de igual modo, las consecuencias jurídicas de la infracción del hecho administrativo. Empero, también se puede apreciar un conjunto de similitudes, como que, la entidad es parte del Estado, el derecho o facultad de imposición de sanciones por la comisión de infracciones viene a ser el fruto del denominado *ius puniendi* que del cual es el titular viene a ser el Estado.

Resulta importante, resaltar que como es notorio el desconocimiento de los principios y la legalidad que se requiere para abrir un PAD a un servidor, los funcionarios que inician dichos procedimientos, muchas veces actúan, llevados por su antipatía o venganza personal, lo que convierte en las principales causas que conllevan a la apertura de una investigación administrativa que tiene como fin el sancionar a un determinado trabajador, procurándole perjuicios considerables morales, personales y económicos para su carrera y vida personal de dicho servidor y hasta que muchas veces es apartado de la institución como forma única de sanción respecto a los hechos que se le imputa sin que estos cuenten con la justificación legal y fáctica que se necesita para proceder con una sanción disciplinaria de tal magnitud a un servidor que no amerita dicha sanción por parte del órgano correspondiente a ejecutar una sanción de tal grado.

2.2.1.2 Ius puniendi estatal y el procedimiento administrativo disciplinario

Ya hemos sostenido que el procedimiento administrativo disciplinario surge de la potestad con el cual cuenta el Estado. Es decir, del ius puniendi estatal. En ese sentido, esa potestad del Estado es entendida como “la facultad estatal de castigar que se materializa en la posibilidad de legislar y tipificar las conductas y, posteriormente, aplicar las tipificaciones por órgano jurisdiccional” (Casafranca, 2020). El Estado, a través de su potestad de sanción puede disciplinar y/o sancionar a las personas -tanto como administrados y funcionarios y servidores públicos-.

El ius puniendi estatal también ha sido definido como “el poder que ostenta el Estado, para garantizar el adecuado funcionamiento del aparato estatal, la función del Estado social y democrático se origina en su soberanía para identificar como punibles ciertas conductas y establecer la sanción correspondiente” (Villavicencio, citado por Gonzales y Rodríguez, 2017, p. 15). Es decir, el Estado es quien al tener el derecho de sanción y disciplina puede imponer sanciones en contra de la persona que llega a transgredir las normas administrativas -aunque en un concepto general, puede transgredir no solo las normas administrativas, sino también a las normas que integran el ordenamiento jurídico-.

En ese sentido, si el Estado cuenta con un poder destinado a la imposición de sanciones a las personas que cometen infracciones -en el ámbito administrativo-, y delitos -en el ámbito penal-, el procedimiento administrativo disciplinario se desprende del denominado ius puniendi, el cual está destinado a imponer sanciones a las personas -funcionarios y servidores públicos-, que infringen sus deberes personales y propios para con el cumplimiento de sus deberes administrativos.

El ius puniendi se encuentra reconocido en la Constitución Política del Perú, y como nos encontramos frente al fenómeno conocido como la constitucionalización del Derecho,

los principios más importantes encuentran asidero legislativo en dicha normatividad; por lo tanto, las demás normas infra – constitucionales, deberán de cumplir con lo establecido normativamente.

En ese sentido, el *ius puniendi* al facultar al Estado a la imposición de normas disciplinarias, sancionadoras y penales, permite que actúa de acuerdo a la legalidad, porque los funcionarios y servidores públicos siempre adecúan sus conductas a lo que establece la normatividad administrativa. En consecuencia, de acuerdo al *ius puniendi* estatal, las entidades estatales encargadas de disciplinar y sancionar siempre se encontrarán bajo los márgenes de la norma.

2.2.1.3 Principios que sustentan el procedimiento administrativo disciplinario

El Derecho no solamente debe de ser entendida como el conjunto de normas destinadas a la regulación de las conductas de los ciudadanos (concepción del *ius positivismo*). Sino también deberá de ser entendida como el conjunto de principios y reglas que regulan y orientan la conducta de las personas. Y, dicho panorama no es ajena del procedimiento disciplinario, dado que la misma también se encuentra regulado por principios, los mismos que orientan a los funcionarios a actuar de una manera adecuada y precisa. En ese sentido, los principios que orientan al procedimiento disciplinario se encuentran orientado por los siguientes principios:

- **Principio de legalidad**

El principio de legalidad determina que solo a través de normas que cuentan con un rango de Ley es que se puede atribuir la potestad disciplinaria a las entidades administrativas. En ese sentido, no puede atribuirse dicha potestad a través de reglamentos, decretos o resoluciones, dado que las mismas cuentan con una categoría inferior a la legalidad (Ropa, 2016). Asimismo, por el principio de legalidad, las

personas -funcionarios y servidores-, solamente deberán de actuar de acuerdo a las normas, es decir, basando su conducta a los estrictamente señalado por las normas jurídicas y constitucionales.

La falta de identificación de la norma legal y los principios constitucionales que amparan al servidor permitirán desarrollar un procedimiento cumpliendo escrupulosamente la norma que autoriza el PAD, pues de no hacer uso legal del procedimiento, el servidor o funcionario sometido a procedimiento disciplinario será afectado directamente con la aplicación de la sanción resultante de un procedimiento administrativo disciplinario.

En muchos casos, la sola investigación genera un clima hostil para el trabajador, hostilidad que puede venir de la desconfianza de los compañeros o del jefe inmediato, así como la variación del clima laboral al estar sujeto a una investigación (peor si no está motivado y justificado) que tiende volver nerviosos, inseguros, estresados, y por lo tanto, ineficientes a dichos trabajadores, quienes saben que no han cometido u omitido alguna acción que amerite la apertura de un PAD, cuyo inicio sumerge al servidor en un estado de incertidumbre por la espera de la sanción que muchas veces termina en una separación del servidor de la institución.

- **Principio de tipicidad**

Este principio se relaciona de manera directa con el principio de legalidad, dado que determina que solo las conductas tipificadas como faltas -sean leves, moderadas o graves, serán las que se encontrarán susceptibles de la imposición de la sanción administrativa. Este principio se encuentra regulado de manera taxativa, en el artículo 246° del Texto Único Ordenado de la Ley General del Procedimiento Administrativo, que señala lo siguiente: “solo constituye conductas sancionables

administrativa las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía”. Asimismo, la disposición normativa señala o establece que, a través de reglamentos solamente se puede graduar la determinación de las conductas, empero, no se puede imponer sanciones administrativas.

La Corte Colombiana en la sentencia C-124/03 ha señalado que este principio le es propio al procedimiento disciplinario, dado que las conductas de los funcionarios o servidores públicos, solamente deberá de adecuarse a las legalmente establecido, porque de presentarse lo contrario puede vulnerar los derechos de funcionario investigado; asimismo, las normas deberán de encontrarse vigentes al momento de la infracción.

Tal como se conoce, en el Perú el ambiente laboral o las oportunidades laborales, resulta muy escaso para admitir a trabajadores con facilidad, pues los puestos laborales públicos muchas veces se encuentran designados previamente; de modo que resulta complicada la obtención de un puesto laboral dentro de las instituciones del Estado a penas se postule a una, puesto que la misma admisión no es tan periódica como quisieran los aspirantes, sumado a ello, la corrupción existente.

- **Debido procedimiento**

Los procesos y los procedimientos siempre se encuentran regidos por el debido proceso y procedimiento respectivamente. Este principio tiene por finalidad brindar garantías específicas en favor de las partes procesales -debido proceso-, y en el ámbito del procedimiento disciplinario, también brinda garantías en favor de los funcionarios o servidores públicos para que estos no queden en estado de indefensión.

En ese sentido, no será posible que los funcionarios puedan dictar sanciones en contra de los infractores de la normatividad, sin que haya desarrollo del procedimiento administrativo. El procedimiento disciplinario, siempre garantizará los derechos del funcionario o servidor que ha infringido la normatividad administrativa.

Este principio siempre garantizará que las fases del procedimiento se encuentren limitados por las normas legales especiales, por el hecho de que no es factible que un solo funcionario pueda investigar y juzgar. Asimismo, a través de este principio se garantiza los derechos de defensa del funcionario, así como a conseguir una decisión fundada y motivada, el cual le garantice el derecho a la segunda instancia, como vendría a ser la apelación (Ramírez, 2018)

- **Principio de proporcionalidad**

Este principio determina que las sanciones impuestas en contra de los funcionarios o servidores que han incumplido las normas administrativas no sean muy perjudiciales, tampoco sean muy benignas. Dado que, debe de haber una proporcionalidad entre la infracción administrativa y la falta cometida.

De acuerdo al artículo 247° de la LPAG se han establecido un conjunto de criterios, las mismas que resultan de obligatorio cumplimiento porque las mismas adecuarán las sanciones administrativas. De igual forma, este principio se encuentra regulado en el artículo 87° de ley de servicio civil, la misma también contiene un conjunto de criterios.

- **Principio non bis in ídem**

Este principio señala que no se puede imponer sanciones administrativas a personas que ya han sido sancionados. Del mismo modo, determina que, no será

posible que se lleve un proceso judicial y un procedimiento, si es que hay un mismo hecho, una misma identidad y el fundamento es el mismo. Dogmáticamente se ha dicho que, “para la aplicación del principio de non bis ídem requiere que se haya impuesto previa o simultáneamente una sanción en vía penal o administrativa, ante lo cual la Administración Pública no podrá aplicar sanción” (Servir, 2021, p. 85). Sobre ello, han precisado que, para que prospere este principio será necesario que haya una triple identidad, entre los hechos, la persona y los fundamentos a través del cual se puede transgredir este principio.

- **Principio de licitud**

Este principio señala que la administración pública siempre suele considerar que las conductas de los funcionarios y servidores públicos se adecuan a las normas administrativas, legales y constitucionales (Espinoza, 2020). Esta consideración de licitud suele manifestarse mientras que no haya evidencias o indicios de la existencia transgresión de normas administrativas, legales y constitucionales.

- **Principio de culpabilidad**

A diferencia de la culpabilidad en el ámbito penal, que suele surgir de un criterio objetivo, en el ámbito del Derecho Administrativo la culpabilidad suele manifestarse de manera subjetiva. Aunque hay posibilidad de que la misma se puede manifestar objetivamente; empero, dicha posibilidad solamente puede surgir como consecuencia de una norma legal que lo determine como tal.

- **Principio de Irretroactividad**

Las normas vigentes en un determinado momento, serán las que se apliquen a las infracciones cometidas. No es posible que las normas administrativas o disciplinarias se apliquen de manera retroactiva. Es decir, a modo de ejemplo, si un funcionario o servidor público comete una falta administrativa en el año 2018; y en

ese momento dicha conducta infractora no se encuentra regulado en ninguna norma con rango legal como infracción; recién en años posteriores, -el año 2019- se emite una norma legal que contenga la infracción y lo convierte en supuesto de iniciación de un procedimiento administrativo disciplinario; dicha norma no puede ser aplicado para el sujeto que cometió la infracción en el año 2018, dado que al momento de la infracción no se encontraba regulado como una infracción o falta. Este principio se encuentra relacionado con el principio de tipicidad.

Estos principios desarrollados son de obligatorio cumplimiento, porque los mismos contienen directrices que orientan a los funcionarios públicos que son encargados del procedimiento disciplinario. El incumplimiento de alguno de los principios puede acarrear consecuencias negativas en el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario.

2.2.1.4 Actividades preparatorias del procedimiento administrativo disciplinario

Para que se dé inicio al procedimiento administrativo disciplinario, se hace necesario que se realice actuaciones de índole preparatorio. Mientras que estas actividades se manifiesten no existe el procedimiento disciplinario como tal, dado que su finalidad de estas actividades es de conseguir material probatorio para que se pueda dar inicio el procedimiento disciplinario.

Las actividades más relevantes que se realizan de manera preparatoria vienen a ser las siguientes:

- **Investigación preliminar**

Cuando la entidad administrativa toma conocimiento de una posible infracción que pudo haber cometido el funcionario o servidor público, lo primero que hará es empezar con las indagaciones e investigaciones, con la finalidad de reunir elementos probatorios. Según Servir (2021) “el Secretario Técnico puede investigar de oficio

ante hechos de público conocimiento, como una noticia difundida en medios periodísticos, que informa de la posible comisión de una infracción” (p. 145). La comunicación de la posible infracción de normas administrativas, pueden surgir a consecuencia de reportes internos que suelen materializarse a consecuencia de memorándums, correos electrónicos que se envían entre funcionarios públicos, y otros medios de comunicación; de igual modo, puede empezar o iniciar con la interposición de denuncias, la misma que deberá de cumplir con todas las formalidades requeridas por la normatividad administrativa.

- **Precalificación**

La precalificación inicia cuando el secretario técnico empieza a analizar la denuncia interpuesta en contra del funcionario o servidor público, de igual forma, teniendo en cuenta todos los elementos probatorios que se ha podido conseguir en la etapa de la investigación preliminar (Tejada, 2016). Una vez analizado los hechos de la denuncia como los elementos probatorios conseguidos con la investigación preliminar, el secretario técnico puede tomar la decisión de archivar el caso o también redactar el informe de precalificación, las misma que debe contener como mínimo, lo siguiente:

- ✓ Teniendo en cuenta los hechos denunciados y encontrados en la investigación deberá de contener cuál es la autoridad competente para que pueda sancionar al infractor;
- ✓ De acuerdo a los hechos analizados, deberá de existir la identificación de la infracción cometida por el funcionario o servidor público;
- ✓ Deberá de consignar cuál es la consecuencia jurídica que puede acarrear la comisión de la infracción administrativa.

El informe de precalificación es de suma importancia, porque si dicho informe “no efectuara el análisis reuniendo los elementos mínimos, la resolución será nula

por tratarse de un acto posterior al que se encuentra estrechamente vinculado” (Servir, 2021, p. 148). Es por ello que es necesario que haya una adecuada investigación preliminar de los hechos, como también se manifiesta una adecuada apreciación de los hechos denunciados.

- **Tramite de abstención de la entidad**

La abstención es una institución que está en función a la posible transgresión de funciones de los funcionarios que integran el procedimiento administrativo disciplinario. Esto surge cuando, por ejemplo, el secretario técnico puede ser el esposo de la funcionaria que posiblemente ha transgredido una normatividad administrativa y por tanto no puede seguir adelante en cuanto al desarrollo del procedimiento administrativo sancionar. Las causales para que pueda operar la abstención en el ámbito administrativo, se encuentran regulados en el artículo 97° de la Ley General de Procedimiento Administrativo. Asimismo, conviene en precisar que la abstención es aplicable tanto para el funcionario instructor y sancionador, ya que en ninguno de ellos no es posible que haya personas que han mantenido una relación de cercanía con el infractor.

Ahora bien, si es que el secretario no se abstiene de emitir los informes correspondientes, puede sufrir de consecuencias negativas para su persona, como vendrían a ser las administrativas, penales o civiles (Cabral, 2019). Y, de ello se encargará la autoridad superiormente jerárquica, por ello, más que una simple posibilidad del secretario técnico, es una imposición legal que ante su incumplimiento acarrea consecuencias negativas.

- **Posible imposición de medidas cautelares**

La posibilidad de imposición de medidas cautelares, dado que los mismos tienen una finalidad pronta, directa y urgente, en consecuencia, puede ser dictada dicha medida con la finalidad de no entorpecer el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario, como también puede haber la posibilidad de que se no se cumpla la decisión final al que se puede arribar con el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario.

Por ejemplo, una medida cautelar a imponerse puede manifestarse cuando un profesor se encuentra acusado de haber cometido la violación sexual de menores de edad, por consiguiente, pueden imponerle una medida cautelar que esté destinado a salvaguardar la integridad de los demás menores de edad porque de lo contrario puede seguir vulnerando el derecho a la indemnidad sexual con el cual gozan los menores de edad.

En ese sentido, la aplicación de las medidas cautelares puede servir para que se aparte al funcionario o servidor público de la entidad en el cual brinda sus servicios personales, a efectos de que no siga poniendo en peligro las funciones de la administración pública.

2.2.1.5 Fases del procedimiento administrativo disciplinario

Ya hemos señalado que antes o previo al inicio del procedimiento administrativo disciplinario se realizan un conjunto de acciones preparatorias, con la finalidad de asegurar el normal desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario. En ese sentido, una vez desarrollado las actividades preparatorias, y emitido el informe se dará inicio al procedimiento disciplinario, la misma que cuenta con dos fases bastante definidas por la normatividad administrativa y que cada uno de ellos tiene un funcionario encargado de la fase, y dichas fases del procedimiento administrativo disciplinario, vienen a ser los siguientes:

- **Fase instructora**

El procedimiento administrativo disciplinario surge o se origina con la imputación de la posible comisión de infracciones administrativas, las mismas que pueden encontrar su origen en un informe remitido por el funcionario competente, como también puede encontrar su razón de ser a través de denuncias administrativas en contra del funcionario o servidor público (Cahuarmanca, 2022).

Estas imputaciones señaladas serán notificadas al funcionario o servidor público, de la misma manera, en esta fase se requerirá que el funcionario o servidor público manifiesta sus declaraciones -descargo-, a través del cual, puede aceptar o negar en su totalidad o parcialidad las imputaciones que se le realizan por la supuesta comisión de hechos en contra de las normas jurídicas.

En ese sentido, “en la imputación de cargos se recogen los hechos infractores, las normas infringidas y el análisis de subsunción o cómo es que dichos hechos constituirían infracciones a las faltas administrativas disciplinarias” (Servir, 2021, p, 156). Por la imputación el funcionario encargado de ser el secretario técnico, deberá de atribuir de manera adecuada qué hechos administrativos han servido para que el sujeto pueda ser merecedor de una sanción administrativa, como una inhabilitación, suspensión del centro de trabajo, una amonestación, entre otras formas de sanción disciplinaria.

Ahora bien, en sede administrativo, también se manifiesta el principio de institucionalidad -algo así como el principio de territorialidad-, el cual obliga a los funcionarios y servidores públicos a sancionar al infractor dentro de la misma entidad administrativa, quedando vetado, por ende, la posibilidad de que se haga traslados a otras entidades administrativas.

Por otro lado, será necesario que, el funcionario -secretario técnico-, en su informe de iniciación del procedimiento administrativo disciplinario determine, entre otros, los siguientes elementos:

- El servidor público deberá de ser identificado para que posteriormente sea procesado y sancionada, si es que se le encuentra culpable;
- Los hechos materia de investigación administrativa, deberán de ser imputados de manera adecuada al funcionario infractor;
- El secretario técnico también deberá de imputar de manera adecuada la transgresión de la norma administrativa; del mismo modo, deberá de establecer a través de qué norma se sancionará al funcionario o servidor público;
- Si es que existen posibilidades de dictación de medidas cautelares, será necesario que los mismos también se hayan notificado al funcionario o servidor público;
- Deberá de existir la sanción que le corresponderá al funcionario o servidor que ha vulnerado la norma administrativa o legal;
- Del mismo modo, deberá de existir un tiempo legal o prudencial que determine la posibilidad de descargo;
- Deberá de contener los antecedentes que se han conseguido con la investigación preliminar;
- Se deberá de informar cuáles son los derechos con los que cuenta el funcionario o servidor en el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario, entre otros.

Ahora bien, no todos los inicios del procedimiento administrativo disciplinario suelen generar efectos de sanción para con los funcionarios o servidores públicos que han cometido infracciones administrativas. Sino puede haber supuestos de nulidad en el inicio del procedimiento disciplinario. Por ejemplo, un supuesto de nulidad es cuando la imputación de la supuesta transgresión del hecho delictivo no se encuentra subsumido en una norma administrativas. Y, para que el procedimiento no adolezca de ninguna nulidad será necesario tener en cuenta el denominado principio de tipicidad, el mismo que determinará que la acción infractora se encuentra susceptible de la imposición de normas administrativas o reglamentarias.

De igual manera, otro de los supuestos que pueden generar la nulidad del procedimiento administrativo viene a ser el supuesto de sanción que se materializa sin que haya habido un procedimiento administrativo disciplinario; por lo tanto, dicha sanción adolecerá de nulidad, por la inexistencia de un procedimiento con la totalidad de las garantías en el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario.

Si la fase instructiva comienza con la notificación al funcionario o servidor transgresor o infractor de los hechos que podrían dar inicio al procedimiento, el mismo llegará a concluir con la emisión de las conclusiones, que serán notificadas al funcionario investigado.

Por otro lado, “la autoridad instructora cuenta con quince días hábiles para emitir su informe, contados a partir de la presentación de los descargos del servidor civil (considerando para dicho cómputo el plazo de prórroga)” (Servir, 2021, p. 162). En esos quince días, el funcionario instructor cuenta con todas las prerrogativas para poder requerir todas las actuaciones en su favor.

- **Fase sancionadora**

Tanto en la fase instructiva y la sancionadora, existirán dos funcionarios totalmente distintos. En el primero de ellos, el funcionario se encargará de la búsqueda de la prueba, mientras que, en el segundo de ellos, el funcionario o servidor público se encargará de decidir si es que en verdad le corresponde o no la sanción por haber infringido una norma administrativa.

Esta fase inicia cuando se le remite la decisión o el informe final, al servidor público que se encargará de emitir su decisión. En ese sentido, el funcionario una vez recibido el informe procederá a revisarlo, por lo que puede llegar a concluir que emitirá una decisión solo con los materiales que le han proporcionado, o del contrario pueden darse las posibilidades de que pueda realizar otras diligencias denominadas complementarias. Estas diligencias de índole complementario servirán para que la autoridad administrativa disciplinaria pueda tomar una mejor decisión y de dicha manera pueda emitir una resolución con la debida motivación que lo exige la normatividad constitucional y administrativo.

Por otro lado, la defensa del investigado cuenta con la posibilidad de solicitar que se realice los informes orales, las mismas que se realizarán de manera oral, en el cual contarán las cosas que se han realizado en el desarrollo de sus funciones administrativas.

Una vez que cuente con todos los elementos necesarios, el funcionario decisor será el encargado de emitir la resolución que pone fin al procedimiento administrativo disciplinario, la misma que puede concluir con la imposición de una sanción al funcionario, como también puede concluir denegando la sanción del investigado -servidor o funcionario público-.

2.2.1.5.1 Sujetos que participan el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario

En el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario también actúan un conjunto de sujetos, los mismos que vienen a ser funcionarios encargados de la sanción quienes se desempeñan como secretarios técnicos, asistentes, auxiliares, entre otros. Del mismo modo, también se presentan el funcionario o servidor público que cometió la infracción administrativa.

En ese sentido, se puede apreciar la presencia de cuatro sujetos que participan en el desarrollo del procedimiento administrativo sancionador, los cuales llegan a ser los siguientes:

➤ **Apoyo administrativo**

El apoyo administrativo viene a ser el secretario técnico que participa en el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario, este técnico siempre suele ser un profesional del Derecho -abogado-, el mismo que por sus conocimientos jurídicos, puede resolver de manera adecuada sobre la infracción administrativa.

➤ **Administrados**

Los administrados son los funcionarios y exfuncionarios que han llegado a cometer infracciones administrativas, por las cuales se les comienza un procedimiento administrativo sancionador. Como se puede apreciar, no solo se le puede sancionar al funcionario que se encuentra vigente en el ejercicio de sus funciones; sino también se podrá sancionar a funcionarios que ya cesaron en el ejercicio de sus funciones personales.

➤ **Autoridades que pertenecen a la administración**

De acuerdo a Servir (2021) vienen a ser “la autoridad instructora y autoridad sancionadora a determinadas en función a la propuesta de sanción (amonestación escrita, suspensión e inhabilitación para ex servidores) de la entidad pública en la que se había cometido la infracción disciplinaria” (p. 132). Son los encargados de emitir las resoluciones en contra de los sujetos -funcionarios y servidores públicos-, que de una u otra manera han llegado a transgredir las normas legales, administrativas o constitucionales.

➤ **Autoridades administrativas que resuelven recursos**

Las autoridades competentes para que se pueda revisar en segunda instancia la resolución emitida por el funcionario de primera instancia, vienen a ser de dos tipos, los cuales revisarán las resoluciones de acuerdo al tipo de sanción que se haya establecido. Por ejemplo, si la sanción es solamente de amonestación escrita, el órgano encargado deberá de ser recursos humanos; mientras que sí la sanción viene a ser la suspensión o destitución, el encargado de revisar será el Tribunal de Servicio Civil.

En ese sentido, estos funcionarios suelen presentarse en un determinado momento, confluyen todos de manera conjuntiva. Aunque los funcionarios de la apelación, nunca compartirán el mismo momento del procedimiento administrativo dado que los funcionarios de la apelación serán los encargados de revisar las resoluciones que han emitido los funcionarios de primera instancia.

2.2.1.6 Clases de sanción disciplinaria

A lo largo del desarrollo teórico hemos venido sosteniendo que el procedimiento administrativo disciplinario está encaminado a determinar si en verdad el funcionario o servidor público ha cometido infracciones administrativas, por lo que será sancionado administrativamente, y las sanciones no solamente pueden

ser de un tipo; sino que son de diferentes maneras, para lo cual se analiza la grave de la infracción administrativa, como también la reincidencia en la comisión de acciones en contra de las normas administrativas o legales; es decir, no se puede imponer una única sanción para todos los funcionarios que han cometido faltas de diferentes tipos, por ello en cada caso en particular la autoridad agota todos las diligencias posibles.

Dentro de nuestra normatividad nacional, se cuenta con un conjunto de sanciones, las mismas que sirven para la imposición de sanciones; de las cuales, las más utilizadas vienen a ser los siguientes:

➤ **Amonestación verbal**

Esta sanción es la más básica y que menores perjuicios causa en el funcionario o servidor público. “Es una sanción que debe darse en reserva, y por eso prevé solo una autoridad sancionadora que es el jefe inmediato. No oficializa ni aplica un recurso administrativo contra dicha decisión” (Servir, 2021, p. 133). Esta forma de sanción se manifiesta cuando el jefe inmediato orienta verbalmente que las conductas que viene desarrollando el funcionario o servidor público se están apartando de las normas legales y constitucionales. Es por dicha razón que no hay un instructor como también una autoridad decisora para que pueda emitir esta sanción.

En líneas generales, es la sanción más benigna existente dentro del catálogo de sanciones que regula nuestra normatividad disciplinaria, por dicha razón, no existe ni el derecho de apelación -derecho a la segunda instancia- dado que la amonestación se materializa solamente a través de palabras.

➤ **Amonestación escrita**

La amonestación escrita también se encuentra en la potestad del jefe inmediato, de igual forma es el encargado de determinar la sanción. Posteriormente remitirá las actuaciones a la Oficina de Recursos Humanos, -en adelante ORH- para

que este pueda hacer efectivo la decisión de la autoridad competente. Frente a este supuesto de sanción, el funcionario o servidor público puede hacer valer su derecho a la segunda instancia, por lo cual puede apelar la decisión y la segunda instancia estará a cargo de la ORH, quien resolverá en última instancia.

➤ **Suspensión**

La medida de suspensión es gravosa para el funcionarios o servidor público. Esta se manifiesta cuando el funcionario ha cometido una infracción fuerte en agravio de la administración pública, por lo que la sanción es la suspensión imperfecta de labores, es decir, el funcionario o servidor no recibirá ninguna retribución, dado que no se encuentra prestando las labores en beneficio de la entidad al que brinda sus servicios. Esta suspensión comienza con la instrucción del jefe inmediato; para que posteriormente decida la ORH. Como la gravedad del asunto es considerable, se considera la participación de dos oficinas con la finalidad de que se tome la decisión de manera imparcial y transparente.

Asimismo, cuando se notifica de la decisión al administrado -funcionario o servidor público infractor, este tiene derecho a la doble instancia -o pluralidad de instancias, como es considerada por las normas constitucionales-, por lo que el agraviado infractor tiene el derecho de recurrir al Tribunal del Servicio Civil, el mismo que resolverá en última instancia.

➤ **Destitución**

Esta es una de las sanciones más gravosas -por no decir la más gravosa-, la misma que tiene por finalidad destituir al funcionario o servidor público que ha cometido una infracción de índole administrativo. Esta sanción comienza con la instrucción del Órgano de Recursos Humanos, para que posteriormente tenga como órgano sancionador al titular de la entidad administrativa, quien decidirá de primera

instancia. La oficialización de la sanción administrativa estará a cargo del titular de la entidad administrativa en el cual prestaba sus servicios el funcionario o servidor público. En apelación, puede recurrir al Tribunal de Servicio Civil instancia que resolverá en última instancia.

➤ **Inhabilitación como sanción accesoria**

En nuestra legislación nacional no se considera como una sanción a la inhabilitación, sino se percibe como una sanción accesoria.

2.2.2 Principios constitucionales que protegen al servidor público

Al desarrollar la variable de legalidad del inicio de los procedimientos administrativos disciplinarios, hemos señalado y desarrollado un conjunto de principios que orientan el desarrollo del procedimiento disciplinario, y que las mismas orientan el normal y tranquilo desarrollo de dicho procedimiento. Y, si se manifiestan algunas inobservancias pueden generar efectos negativos en el desarrollo del procedimiento administrativo.

Siendo ello así, en el presente espacio vamos a enfocarnos a desarrollar principios constitucionales que protegen al servidor público en el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario. Para lo cual, vamos a realizar análisis de un conjunto de principios y directrices que se encuentran regulados en la Constitución Política del Perú del año 1993.

Existen varios principios con reconocimiento constitucional, las mismas que se encuentran reguladas en el artículo 139°. Empero, haciendo una precisión sobre los principios y derechos que se encuentran consagrados en dicho artículo, vemos que las mismas son de aplicación exclusivo para el ámbito judicial. Pero, realizar dicha interpretación sería prejuicioso para las personas que son parte de los

procedimientos administrativos, más aún si dentro de dichos procedimientos se está ventilando la posibilidad de sanción a funcionarios o servidores públicos.

Por dicha razón, de acuerdo a la doctrina nacional, los derechos y principios que se regulan en dicha disposición normativa también podrían ser utilizado de manera normal en el desarrollo del procedimiento administrativo general, sancionador y disciplinario. Dicha postura compartimos en plenitud, dado que los principios establecidos en la normatividad son de aplicación concreta en el plano del Derecho Administrativo.

2.2.2.1 Principios del Derecho: aspectos generales

Los principios en el ámbito del Derecho juegan un rol fundamental, las mismas que sirven para un conjunto de situaciones, de los cuales a doctrina dominante ha establecido las tres siguientes:

- **Interpretación**

En los principios generales en donde vamos a realizar un análisis, esto nos va servir como criterios interpretativos para que con ellos se logren resolver algunas cuestiones que se llegan a suscitar en cuando son aplicadas las reglas que fueron establecidas en aquellas normas administrativas. Por lo general, los principios generales de los derechos, así como las que son de corresponder a cada una de las ramas de los mismos. Pues estas nos servirán para que sean interpretados las normas donde las aplicaciones literales no son posibles.

- **Información**

Los principios que fueron señalados con anterioridad son los que deberían ser usados como ciertos parámetros para que las generaciones de las otras disposiciones administrativas que son de caracteres generales, por lo particular estas son las que

regulan a los procedimientos administrativos en los interiores de las entidades. Puesto que las numeraciones de aquellos principios no son taxativas, es necesario que sean considerados aquellos principios, ya que ellos deberán ser empleados como parámetros para que elaboren las normas legales quienes serán las que regulen los procedimientos administrativos, como es que ocurre en el caso de los procedimientos administrativos que son sancionadores.

- **Integración**

Como todos los principios del derecho, estos deben ser los empleados para que se logren suplir los vacíos de aquellos ordenamientos administrativos, ya que, son como herramientas para que así se puedan hacer efectivos los mecanismos de las integraciones jurídicas. Es así que esto cobra una gran importancia en los contextos de los derechos administrativos, puesto que en los mismos las analogías son las que encuentran particularidades limitadas, ya que se encuentran en las actuaciones de las entidades públicas que se encuentran sometidas de una manera escrita a los principios de legalidad.

2.2.2.2 Principios constitucionales que protegen los derechos del servidor público

Como ya desarrollamos un conjunto de principios que orientan el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario, en este apartado vamos a desarrollar algunos principios de los cuales ya hemos desarrollado de manera amplia.

- **El principio de legalidad**

Este principio es uno de los principios más importantes del llamado derecho administrativa, puesto que son los que establecen que todas las autoridades administrativas son las que deben actuar con un respeto a nuestra constitución, a las leyes y a los derechos, dentro de todas sus facultades que les son atribuidas y que

estén de acuerdo con aquellos fines para los que ellos fueran conferidos aquellas dificultades.

Aquello lo que implica es que las administraciones están sujetan en lo especial a las leyes, estas están entendidas como las normas jurídicas que son emitidas por la persona que representa a la sociedad, como es el parlamento. Lo que ocurre es que los estados de los derechos lo que ubica a la administración como en lo esencial a la parte ejecutiva, es así que se encuentra en su ley su fundamento y sus límites de sus acciones, son las administraciones que están sometidas a los derechos, aunque son ellas las que se encuentran habilitadas para que dicten las reglas generales y hasta ahora que se encuentran subordinadas a nuestra ley.

➤ **Debido procedimiento**

El debido procedimiento es una variante del debido proceso. Este principio es fundamental, dado que desencadena sus efectos a lo largo del procedimiento administrativo. Dentro de este principio se encuentran un conjunto de derechos como el derecho a ser oído, el derecho a la defensa, el derecho a la pluralidad de instancias, entre otros derechos. Los derechos aquí reconocidos son garantías fundamentales que le servirán como protección a los funcionarios que se encuentran siendo investigados en el desarrollo del procedimiento.

2.2.2.3 Principio de legalidad y el inicio del procedimiento administrativo disciplinario

El principio de legalidad es uno de los principios orientadores más importantes que se ha regulado en todo ordenamiento jurídico. Este principio era el más importante cuando existía el Estado de Derecho, dado que en este tipo de Estados se concebía a la Ley como la norma más importante existente en la época. Empero, con la propuesta de nuevas teorías se ha consagrada al principio de constitucionalidad

como la más importante en la actualidad, por la implementación de los Estados Constitucionales de Derecho.

Por el principio de legalidad, los funcionarios o servidores públicos que forman parte de los órganos de instrucción y decisión deberán de actuar de manera adecuada bajo los límites de la normatividad. Se deberá de tener en cuenta la tipicidad de los hechos, para que no haya una imputación de hechos de manera transgredida, que posteriormente generarán nulidades y ello será perjudicial en el aspecto económico de la entidad, dado que los funcionarios habrán desplegado conductas en vano.

En ese sentido, todas las acciones de los funcionarios deberán de estar amparados por las normas legales, del mismo modo, las sanciones administrativas deberán de encontrarse en normas con rango de Ley. Y, sobre todo, la potestad punitiva del Estado deberá de encontrarse amparado por normas legales, porque si se encuentra amparado por normas con menor jerarquía no será de acuerdo a lo establecido por la Constitución Política vigente.

2.2.3 Aportes del autor

La necesidad de la interrelación humana y el crecimiento profesional llevan al ser humano a la búsqueda de encontrar un medio para subsistir de acuerdo a sus necesidades y aspiraciones personales; de modo que, muchas veces, este se instaura en un centro laboral público, haciendo las veces de un servidor público, procurando que sus labores se realicen con normalidad, profesionalismo y permanencia; sin

embargo, el ambiente laboral en todas las instituciones públicas del país no se ajustan a la utopía de la perfección en las relaciones labores, siendo que muchas veces, a causa de las diferencias personales irreconciliables, los servidores o funcionarios que poseen un poder jerárquico de destitución, proceden a aplicar indebida e ilegalmente un procedimiento administrativo disciplinario contra el sujeto de su animadversión; causándole así una serie de perjuicios a este y sus dependientes.

Así también, el mal uso del procedimiento administrativo disciplinario, no solo termina afectando al servidor público sancionado y a sus dependientes; sino que además, afecta gravemente a la sociedad, pues, como se ha comentado con anterioridad, una de las causas que permite la aplicación indebida de este mecanismo de control, es la animadversión e incompatibilidad de caracteres que existe entre un servidor público y el personal jerárquico superior, por lo que, al sancionar indebida y deliberadamente a este, termina separando de la institución a un servidor que trabajaba con eficiencia a favor de la población; de modo que al suplir su puesto laboral por otro de más confianza pero sin las capacidades ni requisitos que se requieren para el cargo, se termina ofreciendo un servicio a la población defectuoso, engorroso y deficiente al administrado.

Tal como lo explica la filosofía, el efecto dominó se extiende desde el perjuicio a un servidor público sancionado indebidamente, hacia la afectación de muchos administrados que recurren a las instituciones públicas para la administración de un interés que necesita de atención, pero que, debido a problemas personales que obviaron la ética laboral y los principios constitucionales, impidieron que dichas personas pudiesen tener solución y/o satisfacción a sus demandas.

De esta manera, la sociedad haya una justificación que amerita la atención del Estado a este déficit administrativo laboral que ocurre con continuidad en algunas de las instituciones públicas del Estado; ello en aras de proteger la buena administración pública a favor de los administrados, pues, tal como se ha mencionado continuamente a lo largo de la redacción del presente trabajo de investigación, el alcance del impacto del despido o sanción ilegal de algunos buenos servidores públicos, termina en la colocación de personal incapacitado para atender los problemas y demandas de la población.

Los derechos y principios constitucionales que se violentan con la apertura de un PAD ilegal, rompen con todas las garantías constitucionales que protegen a los servidores públicos que ejercen sus labores de la manera eficiente como demanda el cargo que ocupa; de modo que, al instaurar un PAD que no cumple con los requisitos para poder iniciar un procedimiento de tales características, se vulneran los pilares de la democracia y el derecho de un Estado que se encuentra obligado a proteger a sus servidores y sus pobladores.

Teniendo entonces ello, es preciso que se regule la forma de fiscalización objetiva que permita advertir la apertura indebida de un PAD que carece de las razones que justifiquen su inicio a un trabajador público; para que de esta manera se pueda mantener el respeto de los derechos y principios constitucionales que se plasman en un Estado democrático de derecho como lo es en la letra el Perú.

De tal manera, se puede evidenciar cómo la mala praxis del PAD desplegada contra un trabajador que no amerita una investigación, y mucho menos una sanción; termina afectando a toda la población con el ingreso de un personal que no cuenta con las características que requiere el puesto a ocupar; situación que no ocurriría si se hubiese

mantenido la legalidad del trato laboral y se hubiese inaplicado el PAD cuando se tuvo que inaplicar.

Ahora, cuando se ingresa al plano de la psicología, es preciso estudiar a las partes perjudicadas por la mala aplicación del PDA; así también, los dos momentos de afectación interna que ocurren en el sujeto afectado directamente.

En un primer momento; el inicio del PAD injustificado, trae consigo una serie de perjuicios emocionales y cognitivos en el servidor público a quien se le tiene, implícitamente amenazado con la destitución de su puesto laboral, por lo que ello conlleva a que el individuo se sumerja en un estado permanente de angustia, estrés y desesperación al no saber a ciencia cierta su destino laboral próximo, teniendo presente con constancia que, en el peor de los escenarios, el despido sería la sanción a imponer; o, en el mejor de ellos, una suspensión de las labores sin paga; de modo que, como fuese la decisión final de la persona que ostenta el poder para hacerlo, el perjuicio económico y moral que se aproxima termina imponiendo un estado angustioso lleno de estrés al sujeto en espera.

No es difícil deducir que, en la etapa de la fase instructiva del procedimiento administrativo disciplinario; el servidor público que se encuentra sometido a dicho cuadro de estrés y angustia no termine realizando sus labores eficientemente como lo haría con regularidad, pues la presión a la que se encuentra sometida le impide de ejecutar sus labores con la naturalidad que lo haría si no tuviese la amenaza constante de una sanción indebida, y a la que, a menos que quiera hacer frente a sus superiores jerárquicos, no podrá esquivar debido a la burocracia y la corrupción que resulta innegable en muchas de las instituciones del Estado.

De modo que, al estar sometido en dicho estado, y al no realizar sus labores con la normalidad de su persona; es posible que el sujeto a cargo que aspira a imponer una sanción de despido al servidor público, encuentre las razones justificadas debido a la inoperancia o la acción defectuosa de las prestaciones laborales de dicho servidor público.

El segundo momento de la afectación interna, es, tal como se deduce, el más grave, pues; como muchas de las sanciones indebidas que terminan en el despido del servidor público, los efectos psicológicos desprenden el desnivel de las emociones; de modo que la persona apartada permanentemente de la institución donde prestaba sus servicios a favor de los pobladores; termina cayendo, en muchos de los casos en un estado depresivo, estado del cual, si no se tiene la asistencia profesional y familiar que se requiere para salir de él, las consecuencias escalan a un nivel irreparable.

En esta fase del impacto psicológico del individuo despedido o separado por un tiempo determinado sin mérito a pago; el sujeto se enfrenta a la angustia de idear los medios para solventar los gastos que se realizan en la familia que depende de dicho sujeto; por lo que, la situación de sanción, conlleva a que el servidor público sancionado indebidamente, se sumerja a fuertes cuadros de estrés, angustia y depresión con los cuales debe lidiar para poder planear las formas de obtener los recursos económicos para hacer frente a las necesidades personales y familiares.

Tal como se puede evidenciar, la aplicación indebida e injustificada del procedimiento administrativo disciplinario, provoca la afectación de la psique del servidor público, afectación que se hace presente en dos momentos; en el primero entorpeciendo el uso de las capacidades del trabajador; y en el segundo, sumergiéndolo en un estado depresivo y de angustia del que, para salir necesitará de ayuda constante para enfrentar la situación ilegal que inicio desde la apertura de un procedimiento

administrativo disciplinario que no contenía los requisitos legales para poder iniciarse y terminar con una sanción que perjudicó gravemente la integridad del servidor público.

Por ello, es indispensable que dicho mecanismo se aplique dentro del marco legal en defensa de los derechos de los trabajadores y el respeto de los principios constitucionales existentes.

2.3. Bases filosóficas

En una presentación en la que participó el filósofo y escritor contemporáneo Edoardo Ongaro, señaló respecto a la relación entre la filosofía y la administración pública que: *El nexo entre administración pública y filosofía invita a pensarla sin convencionalismos ni protocolos intemporales. En lo que refiere a su abordaje, conceptualización y vertebración.* Por lo que se infiere que, la consideración de conceptualizar a la administración pública desde un campo inerte es un error, puesto que ella es comparable con un ser abiótico, que si bien por sí misma, no posee vida de la forma natural como se conoce, sí emplea un mecanismo que afecta la vida de miles de personas que varían su estado debido a la buena o mala administración que se produzca de esta, así como de aquellas personas que laboran prestando servicios en las instituciones del Estado, para quienes el derecho las protege mediante los principios y derechos fundamentales que se hallan en la Constitución del Estado peruano.

El aporte que realiza este autor respecto al análisis de la administración pública con su relación con la filosofía, permite dilucidar el espectro del impacto de los gobiernos hacia la vida de las personas que se encuentran en un determinado territorio. Una correcta administración de los poderes públicos, permitirá mejorar la calidad de vida, y con ello la libertad de las personas. Un Estado que cuente con las herramientas administrativas

proactivas, generará en sus pobladores la capacidad de evaluar el nivel de vida permitido por la administración de los recursos que dispone el ente estatal.

El conocimiento sobre los derechos, libertades y límites que poseen los ciudadanos y trabajadores, demandará las capacidades de gestión de la administración pública de cada gobierno en particular; así lo informa Denhardt en su posición sobre las capacidades de los gobiernos en “*nuevo servicio público, la nueva gobernanza de David Osborne y el Estado neweberiano de Pollit y Bouckart*” donde indica que las utopías ofrecidas por cada gobierno representan aquellos proyectos de vida a los que aspiran los votantes, quienes muchas veces terminan defraudados por la forma de administración pública dentro y fuera de las instituciones que representan, pues las contrataciones que realizan a una suerte de confianza personal, impiden que las personas perfectamente capacitadas con los conocimientos que se requieren para ocupar los cargos existentes, sean contratadas en su lugar; de manera que, frente a algún impase, los primeros terminen aplicando algún procedimiento administrativo sancionador deliberadamente y sin contar con el sustento legal y constitucional para poder aplicarlo.

De esta manera se encuentran relacionados los pequeños y grandes hechos a través de lo que se conoce el efecto mariposa y el efecto dominó; el cambio de algo pequeño, termina con la respuesta cambiada del curso natural de lo que debería ser; en este caso, el uso correcto del PAD en las situaciones que lo ameriten para investigar y sancionar a los trabajadores que cumplan con los hechos fácticos para dar inicio a dicho procedimiento.

Por su parte, la sociedad se encuentra decepcionada y cansada del mal manejo del poder dentro de las instituciones del Estado, pues, los escándalos y las injusticias laborales, lastimosamente son situaciones que a menudo resultan notorias en cada parte del territorio peruano. La corrupción se halla en todos los niveles de las contrataciones, haciendo posible

el ingreso del poder a personas que no cuentan con los requisitos para poder ocupar un cargo que la confianza legaliza a través de los funcionarios con dicha capacidad; de modo que se tiene como resultado el mal manejo de los recursos y del poder administrativo, trayendo consigo el perjuicio de los pobladores más cercanos y del personal que labora en dichas instituciones.

2.4. Definición de términos básicos

- **Amonestación**

La amonestación es una forma de sanción administrativa, la misma que es entendida como la llamada de atención que realizan los funcionarios con rango jerárquico superior al funcionario o servidor públicos que ha llegado a cometer una infracción leve. Puede materializarse de dos maneras, escrita y oral.

- **Funcionario**

Se entiende por funcionario al servidor público que presta sus servicios al Estado, y su posición institucional en la prestación de servicios le hace merecedor de tomar decisiones en cualquier asunto de su competencia, por lo que es el servidor que resuelve asuntos administrativos, su importancia es tal que sus acciones deberán de ser guiadas por la ley.

- **Ius puniendi**

El ius puniendi es el derecho o facultad con el cual cuenta el Estado para que pueda sancionar a los funcionarios y servidores públicos -en el procedimiento disciplinario-, o las personas que conforman la sociedad -procedimiento administrativo sancionador-, o cuando las personas cometen delitos o faltas en perjuicio de otro.

- **Legalidad**

El principio de legalidad en lo administrativo disciplinario determina que las faltas deberán de encontrarse establecidas en las normas legales con anterioridad a la comisión de la infracción. Del mismo modo, condiciona a que los funcionarios puedan comportarse de acuerdo a las normas legales.

- **Procedimiento administrativo**

El procedimiento administrativo es el conjunto de actos concatenados que están destinados a la emisión de actos administrativos. Se manifiesta y realiza de manera coherente.

- **Secretario técnico**

El secretario técnico es el funcionario que tiene bajo sus competencias la determinación de la comisión o no de las infracciones administrativas cometidas por los funcionarios o servidores infractores.

- **Servidor**

El servidor público es el sujeto que suele prestar sus servicios a las entidades administrativas, el mismo que no tiene poder de decisión.

- **Suspensión**

La suspensión es una de las sanciones más gravosas que se le impone al funcionario o servidor público por haber cometido una infracción.

- **Tipicidad**

La tipicidad es un principio que determina que los hechos objetos de imputación a los funcionarios o servidores, deberán de estar regulados con anterioridad, para poder evitar la retroactividad normativa.

2.5. Formulación de la hipótesis:

2.5.1. Hipótesis general

H.G. La verificación de la legalidad en la apertura del proceso administrativo disciplinario permite el cumplimiento de los principios constitucionales que protegen al servidor público.

2.5.2. Hipótesis específicas

H.E.1 La fiscalización objetiva de la apertura de un proceso administrativo disciplinario permite el cumplimiento y el respeto de los principios constitucionales que protegen al servidor público.

H.E.2 La verificación de la legalidad en la apertura del proceso administrativo disciplinario se relaciona con la buena administración pública.

H.E.3 La verificación de la legalidad en la apertura del proceso administrativo disciplinario conlleva a la entrega de un buen servicio al administrado.

2.6. Operacionalización de variables e indicadores

PREGUNTA	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
¿Cómo la verificación de la legalidad en la apertura del proceso administrativo disciplinario permite el cumplimiento de los principios constitucionales que protegen al servidor público?	La verificación de la legalidad en la apertura del proceso administrativo disciplinario permite el cumplimiento de los principios constitucionales que protegen al servidor público.	Verificación de la legalidad en la apertura del proceso administrativo disciplinario	(...) Esta disposición también constituye una garantía para el ejercicio de la potestad sancionadora en el ámbito del derecho administrativo impidiendo que se pueda atribuir la comisión de una falta o aplicar una sanción administrativa cuando esta no se encuentre previamente determinada en la ley. (Sonia Quequejana Mamani. 2017. P.14)	Hace referencia a la comprobación de la existencia de los requisitos legales para proceder a dar inicio a un procedimiento administrativo disciplinario que terminará afectando la integridad psicológica y laboral del servidor público a quien se le dispone aplicar dicho procedimiento.	Principio de legalidad	- Actuación legítima de los órganos de sanción - Verificación fáctica
					Afectación al servidor público	- Violencia económica - Afectación psicológica - Afectación de los dependientes
		Principios constitucionales que protegen	(...) al estar los principios de las relaciones laborales patentes en un Estatuto Superior como	Comprende el cúmulo de principios que se encuentran consagrados en la Constitución Política de	Correcta Administración pública	- Afectación al usuario - Mal manejo de los recursos
					Non bis in ídem	- Ajuste al marco legal - Respeto de los derechos constitucionales

		al servidor público	la Constitución, el tratamiento de estos debe propender hacia la igualdad, hacia la no discriminación en la defensa y desarrollo de la persona, y el respeto de su dignidad humana, que se vincula también al derecho de un trabajo decente. (Hernán Sandoval Quintero. 2018)	un Estado, pero aplicados a la defensa de los servidores públicos a fin de protegerlos de arbitrariedades administrativas.	Interdicción de la arbitrariedad.	-Actuación responsable -Motivación justificada
					Debido procedimiento	- Ajuste a - Sometimiento pleno al derecho - actuar dentro del marco de la legalidad

Capítulo III

Marco metodológico

3.1. Tipo

3.1. Diseño metodológico

3.1.1. Tipo de investigación

El presente proyecto de tesis es de tipo **aplicada**, pues se desarrolla en el ámbito laboral y administrativo, y utiliza los conocimientos jurídicos previos a efectos de otorgar solución a un problema recurrente de los procesos administrativos contra servidores de las instituciones públicas.

3.1.2. Nivel de investigación

Es de tipo **correlacional**, debido a que pretende determinar si la apertura de proceso administrativos y los principios constitucionales se relacionan.

3.1.3. Enfoque de investigación

El presente estudio se caracteriza por desarrollar un enfoque mixto, cualitativo, ya que sobre la base del análisis de teorías y bases sobre la administración pública y por otro lado, se recurrirá a datos estadísticos para procesar la información.

3.1.4. Esquema de investigación

La investigación es de carácter **no experimental**, pues no se requiere realizar algún experimento con la población objeto de encuesta; además, tampoco se efectúa algún experimento con los expedientes judiciales en materia administrativa.

3.1.5. Estilo de la investigación

El estudio **transversal** es aquella investigación observacional que analiza datos de variables recopiladas en un determinado periodo de tiempo sobre la población muestra. Así las cosas, la presente investigación es de estilo transversal, debido a que se verificará en un solo periodo la información de la población sujeta a encuesta.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

En la presente investigación, la población está compuesta por abogados, servidores administrativos, funcionarios administrativos, abogados especialistas en materia administrativa.

3.2.2. Muestra

El tamaño de la muestra será calculado considerando la población integrada por los antes mencionados, se requiere utilizar el método del muestreo por conveniencia, a través del cual es posible seleccionar determinados sujetos, en atención a la proximidad respecto del tesista, el tiempo que se estime pertinente para la encuesta, así como los recursos necesarios con los que se cuenta para desarrollar la presente investigación, en este caso, tenemos 90 personas.

3.1.1. Confiabilidad

Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

S_i^2 : es la varianza del ítem i .

S_T^2 : es la varianza de los valores totales observados; y

K : es el número de preguntas o ítems

Tabla 01
**TABLA DE MEDICIÓN DE
 CONFIABILIDAD**

Índice Alfa de Cronbach	Interpretación
0.81 a 1.00	Muy buena confiabilidad
0.61 a 0.80	Buena confiabilidad
0.41 a 0.60	Moderada confiabilidad
0.21 a 0.40	Escasa confiabilidad
0.00 a 0.20	Ínfima confiabilidad

Fuente: elaboración propia

Resultado de análisis de confiabilidad de la variable independiente: Verificación de la legalidad en la apertura del proceso administrativo disciplinario

Tabla 02

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	90	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	90	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 03

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,985	16

Resultado de análisis de confiabilidad de la variable dependiente: Principios constitucionales que protegen al servidor público

Tabla 04

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	90	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	90	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 05

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,985	16

3.1. Técnicas de recolección de datos

3.3.1. Técnicas a emplear. - Como se sabe, no existe una “única técnica” para recopilar datos e información en una investigación, sin embargo, si es posible tratándose de un trabajo básicamente descriptiva, pero a la vez correlacional, de carácter cualitativo y cuantitativo, parte por la observación holística del fenómeno de la administración pública, aunque claro siendo consciente de las limitaciones de la sola observación, de allí la necesidad de su complemento con algunas otras técnicas. De más, esta decir que dentro de las técnicas de recopilación se encontrarán: el resumen de libros, artículos y monografías y en general el análisis documental sobre el tema objeto de investigación apertura de proceso disciplinario y los principios constitucionales.

Ahora bien, sin acotar demasiado la manera como se recopilará la información corresponde señalar otras técnicas:

3.1.1. Encuestas: con ellas se espera obtener adicionalmente a la información obtenida de nuestra consulta en las diferentes fuentes de información observadas y consultadas, información más certera y honesta dado el carácter privado e impersonal de las mismas. Si bien la literatura sobre derecho laboral informa determinado estado de cosas o una situación particular dado un momento histórico (año 2021) las encuestas pueden ofrecer información sobre aspectos más actuales y desde luego situaciones que con el tiempo han venido evolucionando con el paso del tiempo. En tal sentido las respuestas deberán responde, cerradamente las preguntas que se formulan.

3.2. Descripción de los instrumentos

En el caso de nuestras variables, el procedimiento de elaboración de instrumentos para su medición ha de quedar claramente delimitado por la validez del criterio, en atención a las normas constitucionales y legales referidos a los procesos disciplinarios y los principios constitucionales que los soportan y que hayan alcanzado cierto grado de consenso ya sea en la doctrina como en la jurisprudencia, pero, desde luego no cualquier criterio, pues también existen algunos que para la presente investigación no resultarían de utilidad.

Del mismo modo, cabe señalar que estos instrumentos y criterios han de quedar validados, de mejor forma, si se toma en cuenta que son criterios asumidos por parte de los diferentes tribunales administrativos del país y no pertenecientes a otras realidades lo que podría suponer el infiltrado en la medición y evaluación de nuestras variables de aspectos totalmente alejados de la propia realidad de la problemática. Siguiendo las directrices metodológicas en este ámbito, diremos que este procedimiento quedará circunscrito a lo siguiente: a) Relación de variables a analizar, b) Establecimiento de su definición conceptual para así comprender su real significación, c) Revisión de su definición operacional, d) elección del instrumento y adaptación a nuestra problemática. En la presente investigación el instrumento será el fichaje y resumen de datos y a ello agregar la elaboración de una encuesta, como se indicó en los párrafos precedentes, e) nivel de medición de cada variable, f) codificación de la información que se obtiene, g) según los resultados, será posible ajustar el instrumento o criterio empleado en la medición de las variables.

3.3. Técnicas para el procesamiento de información

A diferencia del procesamiento de textos, las técnicas o funciones a emplear para procesar la información y datos tratándose de una investigación mixta (cualitativa-cuantitativa) Para este trabajo, se ha empleado las técnicas: a) Clasificación de los datos obtenidos luego de

la revisión completa de la bibliografía existente todo respecto a materia administrativa - disciplinaria y por otro lado, b) Recapitulación de los datos entre útiles y relevantes, c) análisis, organización e interpretación de los datos obtenidos, los mismos que se han obtenido luego de haber procesado la información (resultados).

Capítulo IV Resultados

4.1 Resultados descriptivos

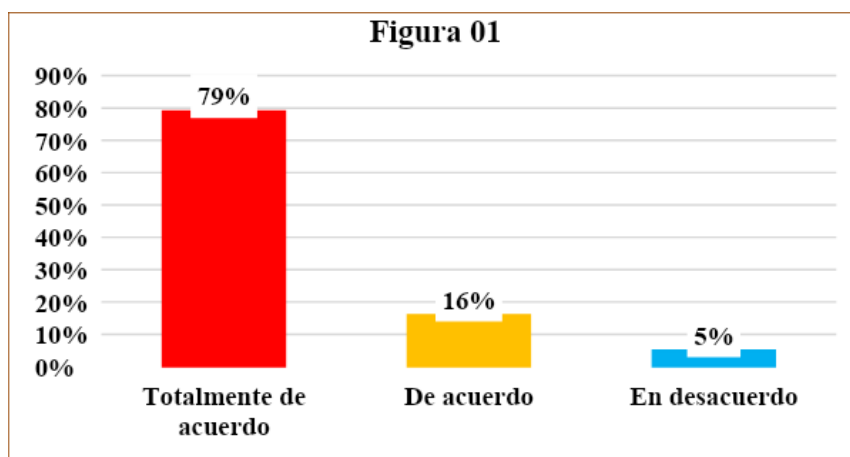
VARIABLE INDEPENDIENTE: Verificación de la legalidad en la apertura del proceso administrativo disciplinario

DIMENSIÓN: Principio de legalidad

Tabla 06:

¿Considera Ud., que, los órganos de sanción que actúen de manera legítima, especialmente en un procedimiento disciplinario deben de ceñirse al principio de legalidad?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	71	78,9
	De acuerdo	14	15,6
	En desacuerdo	5	5,6
	Total	90	100,0



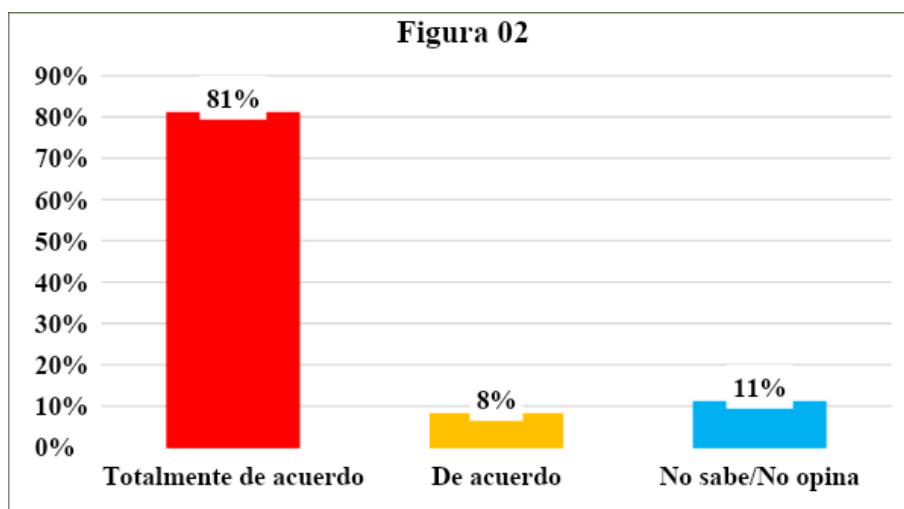
Interpretación:

En la tabla 06 y figura 01, se observa que, el 79% de los encuestados señalaron estar totalmente de acuerdo cuando se le preguntó si, consideraban que, los órganos de sanción que actúen de manera legítima, especialmente en un procedimiento disciplinario deben de ceñirse al principio de legalidad, mientras que el 16% dijeron estar de acuerdo y el 5% en desacuerdo.

Tabla 07:

De acuerdo a su conocimiento, ¿La verificación fáctica del principio de legalidad por parte del funcionario público que apertura el procedimiento disciplinario permite la protección de los derechos constitucionales de los servidores infractores?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	73	81,1
	De acuerdo	7	7,8
	No sabe/ no opina	10	11,1
	Total	90	100,0



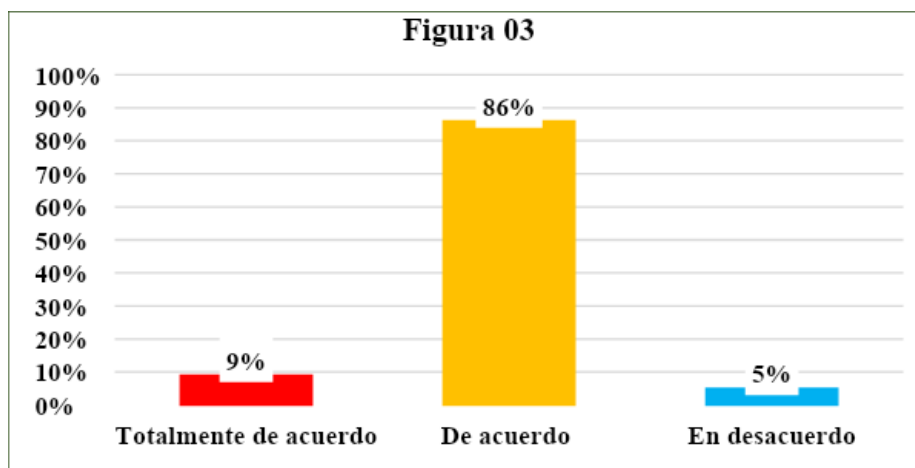
Interpretación:

En la tabla 07 y figura 02, se observa que, el 81% de los encuestados señalaron estar totalmente de acuerdo que, con la verificación fáctica del principio de legalidad por parte del funcionario público que apertura el procedimiento disciplinario permite la protección de los derechos constitucionales de los servidores infractores; mientras que el 8% señalaron estar de acuerdo, y el 11% dijeron que no sabe / no opina.

Tabla 08

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	8	8,9
	De acuerdo	77	85,6
	En desacuerdo	5	5,6
	Total	90	100,0

¿Considera que el principio de legalidad es la directriz más importante que orienta el desarrollo de los procedimientos administrativos disciplinarios para todo servidor o funcionario público?



Interpretación:

En la tabla 08 y figura 03 se observa que, el 9% de los encuestados dijeron estar totalmente de acuerdo con que, el principio de legalidad es la directriz más importante que orienta el desarrollo de los procedimientos administrativos disciplinarios para todo servidor o funcionario público; mientras que el 86% de los encuestados dijeron estar de acuerdo y el 5% dijeron estar en desacuerdo.

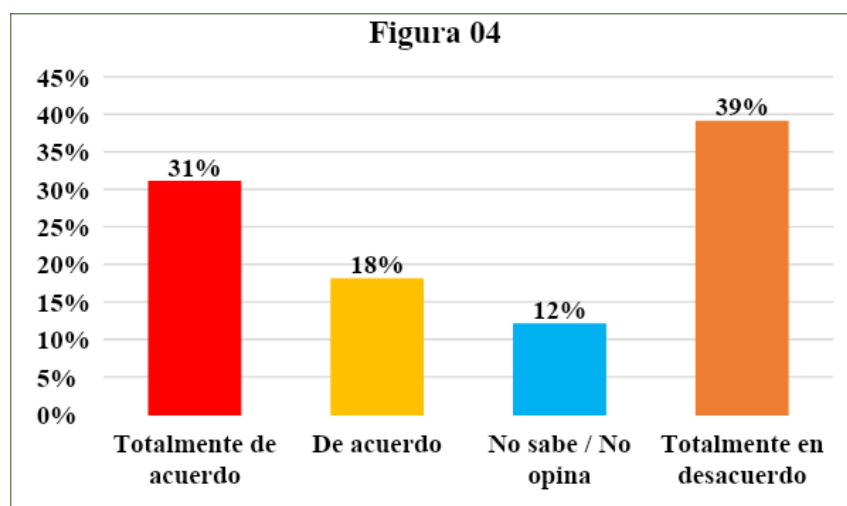
DIMENSIÓN: AFECTACIÓN AL SERVIDOR PÚBLICO

Tabla 09:

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	28	31,1
	De acuerdo	16	17,8
	No sabe/ no opina	11	12,2

Totalmente en desacuerdo	35	38,9
Total	90	100,0

¿Considera que la apertura del procedimiento administrativo disciplinario al margen de su legalidad afecta al servidor público en su aspecto económico?



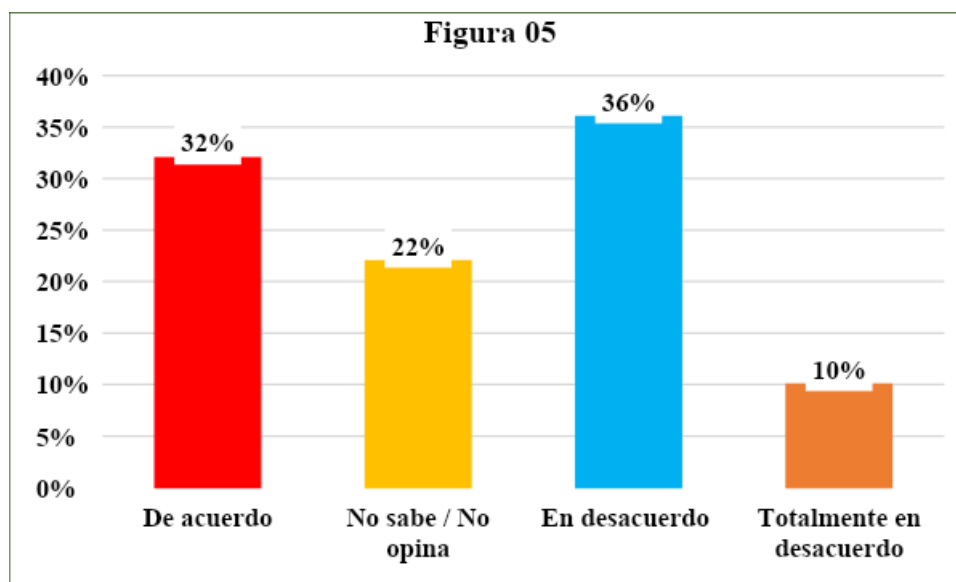
Interpretación:

En la tabla 09 y figura 04, se observa que, el 31% de los encuestados dijeron estar totalmente de acuerdo con que la apertura del procedimiento administrativo disciplinario al margen de su legalidad afecta al servidor público en su aspecto económico; mientras que el 18% dijeron estar de acuerdo, el 12% que no sabe / no opina, y el 39% señalaron estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 10:

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	De acuerdo	29	32,2
	No sabe/ no opina	20	22,2
	En desacuerdo	32	35,6
	Totalmente en desacuerdo	9	10,0
	Total	90	100,0

¿De acuerdo a su opinión, el servidor público o su par, funcionario público que se encuentren inmersos en un procedimiento administrativo disciplinario se encuentra afectado psicológicamente?



Interpretación:

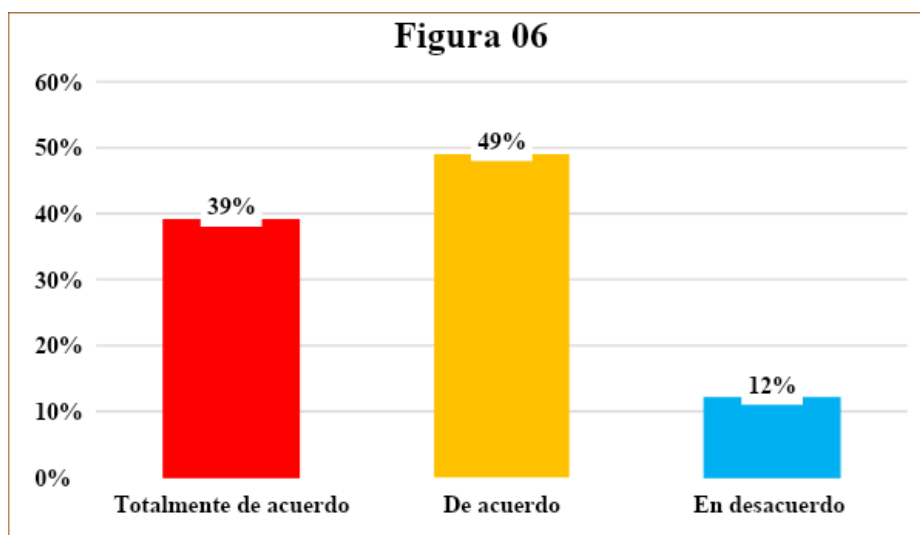
En la tabla 10 y figura 05, se observa que, el 32% de los encuestados dijeron estar de acuerdo de que el servidor público o su par, funcionario público que se encuentren inmersos

en un procedimiento administrativo disciplinario se encuentra afectado psicológicamente; mientras que el 22% dijeron que no sabe / no opina, y el 36% dijeron estar en desacuerdo, y un 10% de los encuestados señalaron estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 11:

¿Desde su punto de vista, la apertura de procedimientos administrativos disciplinarios al margen de la legalidad afecta a los servidores públicos que son dependientes de la Administración Pública?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	35	38,9
	De acuerdo	44	48,9
	En desacuerdo	11	12,2
	Total	90	100,0



Interpretación:

En la tabla 11 y figura 06, se aprecia que el 39% de los encuestados dijeron estar totalmente de acuerdo que con la apertura de procedimientos administrativos disciplinarios al

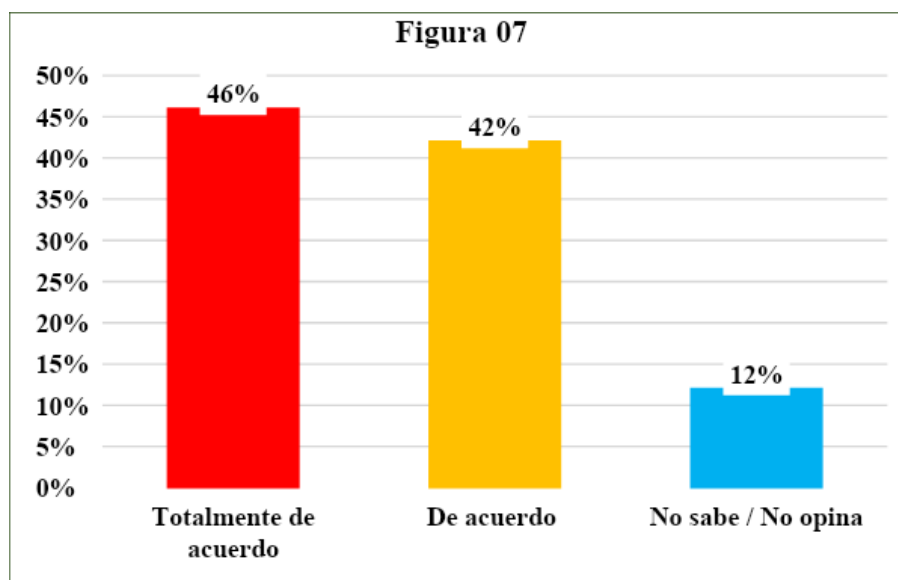
margen de la legalidad afecta a los servidores públicos que son dependientes de la administración pública el 49% de los encuestados señalaron estar de acuerdo, y el 12% señalaron estar en desacuerdo.

DIMENSIÓN: Correcta Administración Pública

Tabla 12

¿Considera que, el procedimiento administrativo disciplinario tiene como finalidad corregir la falta o mala atención de servidores públicos a los usuarios?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	41	45,6
	De acuerdo	38	42,2
	No sabe/ no opina	11	12,2
	Total	90	100,0



Interpretación:

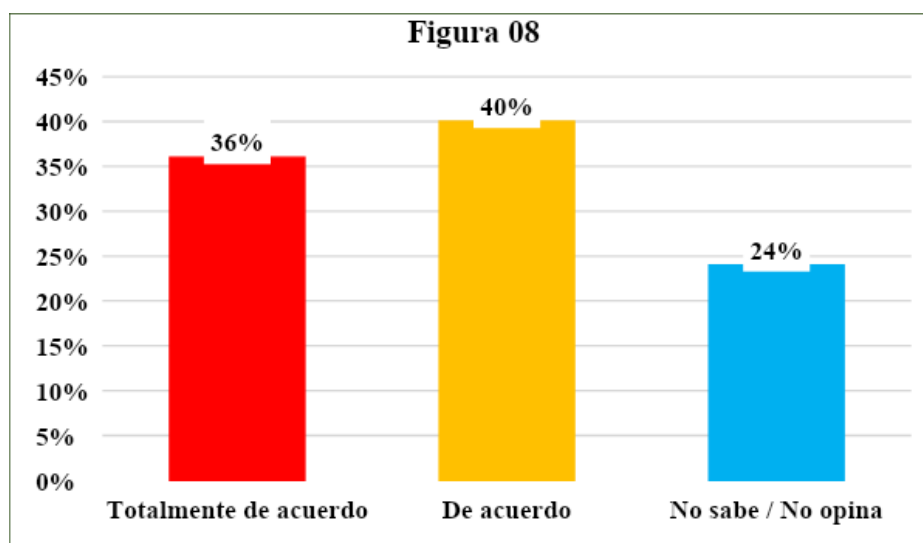
En la tabla 12 y la figura 07, se observa que el 46% de encuestados señalaron estar totalmente de acuerdo con que el procedimiento administrativo disciplinario tiene como

finalidad corregir la falta o mala atención de servidores públicos a los usuarios; mientras que el 42% de los encuestados dijeron estar de acuerdo, y el 12% señalaron que no sabe / no opina.

Tabla 13

¿Considera que, siempre se apertura el procedimiento administrativo disciplinario cuando el servidor público hace un mal manejo de los recursos de la administración pública?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	32	35,6
	De acuerdo	36	40,0
	No sabe/ no opina	22	24,4
	Total	90	100,0



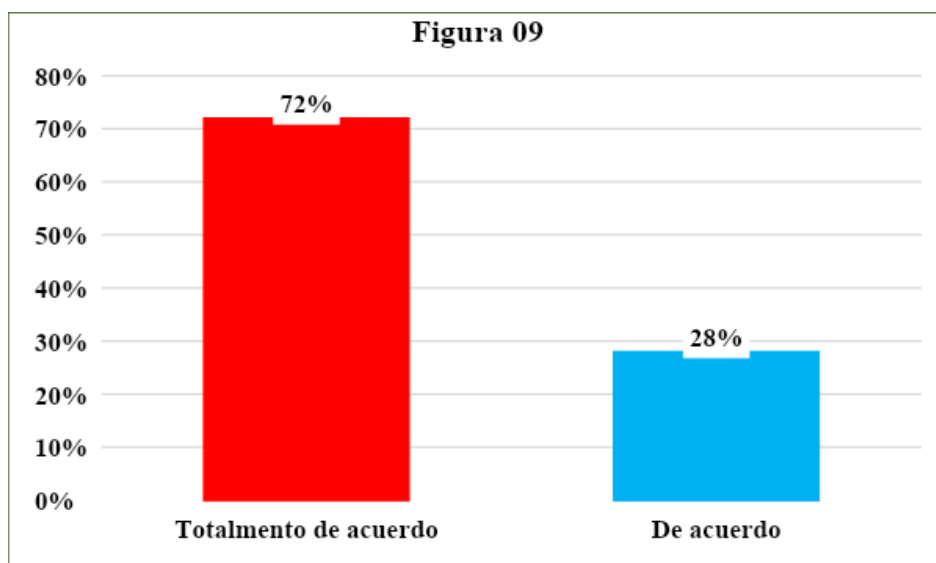
Interpretación:

En la tabla 13 y figura 08, se observa que el 36% de los encuestados dijeron estar totalmente de acuerdo con que siempre se apertura el procedimiento administrativo disciplinario cuando el servidor público hace un mal manejo de los recursos de la administración pública; mientras que el 40% de los encuestados dijeron estar de acuerdo y el 24% señalaron que no sabe / no opina.

Tabla 14:

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	65	72,2
	De acuerdo	25	27,8
	Total	90	100,0

¿Desde su punto de vista, la apertura del procedimiento disciplinario tiene como finalidad de que los funcionarios y servidores estatales puedan actuar de acuerdo al principio de legalidad y no perjudiquen a la administración pública?



Interpretación:

En la tabla 14 y la figura 09, se observa que el 72% de encuestados señalaron estar totalmente de acuerdo con que la apertura del procedimiento disciplinario tiene como finalidad de que los funcionarios y servidores estatales puedan actuar de acuerdo al principio de legalidad y no perjudiquen a la administración pública; mientras que el 28% de encuestados dijeron estar de acuerdo.

VARIABLE DEPENDIENTE: Principios constitucionales que protegen al servidor público

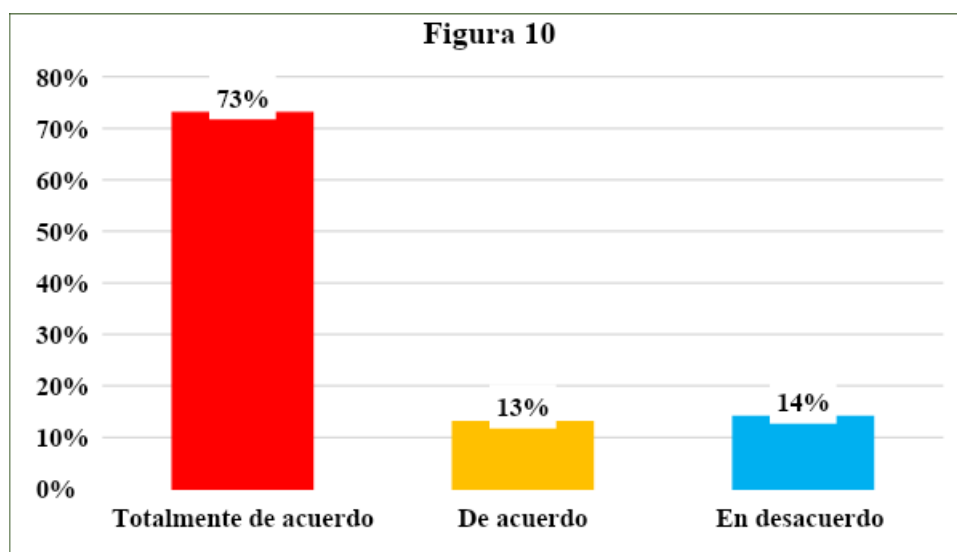
DIMENSIÓN: Non bis in ídem

Tabla 15

¿Considera usted que el principio de non bis in ídem es de observancia obligatoria en cualquier procedimiento y en particular en el procedimiento disciplinario dado que protege al servidor público y ajusta al procedimiento al marco legal?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	66	73,3

De acuerdo	12	13,3
En desacuerdo	12	13,3
Total	90	100,0



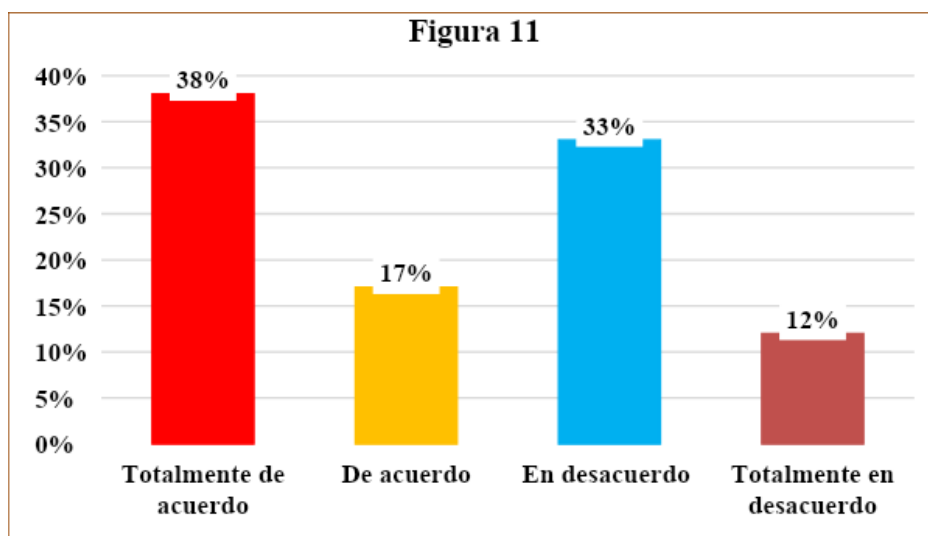
Interpretación:

En la tabla 15 y la figura 10, se observa que el 73% dijeron estar totalmente de acuerdo con que el principio de non bis in ídem es de observancia obligatoria en cualquier procedimiento y en particular en el procedimiento disciplinario dado que protege al servidor público y ajusta al procedimiento al marco legal; mientras que el 13% señalaron estar de acuerdo; y el 14% dijeron estar en desacuerdo.

Tabla 16

¿Considera que, el principio de non bis ídem permite que en el desarrollo del procedimiento disciplinario haya solo un procedimiento respecto de los derechos constitucionales del servidor a quien se le abrió el respectivo procedimiento?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	34	37,8
	De acuerdo	15	16,7
	En desacuerdo	30	33,3
	Totalmente en desacuerdo	11	12,2
	Total	90	100,0



Interpretación:

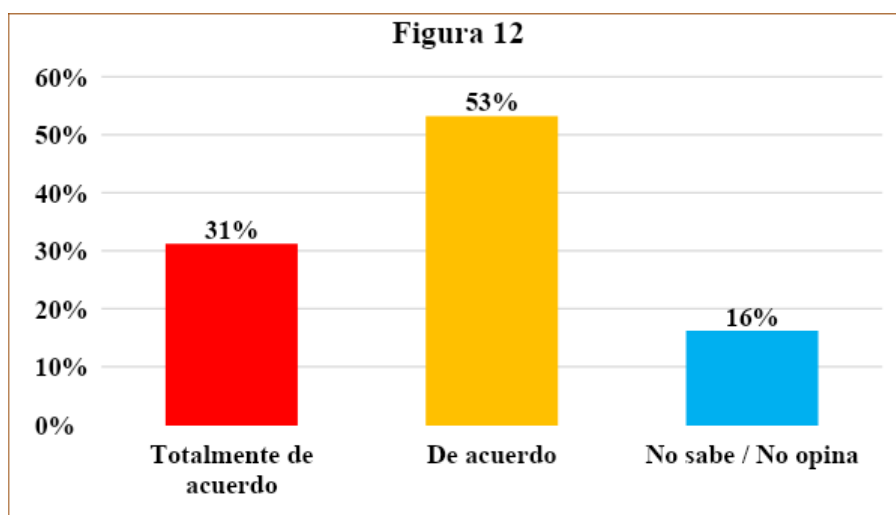
En la tabla 16 y la figura 11, se observa que el 38% de encuestados señalaron estar totalmente de acuerdo, con que el principio de non bis ídem permite que en el desarrollo del procedimiento disciplinario haya solo un procedimiento respecto de los derechos constitucionales del servidor a quien se le abrió el respectivo procedimiento; mientras que el

17% de encuestados señalaron estar de acuerdo, y el 33% de encuestados dijeron estar en desacuerdo y el 12% señalaron estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 17:

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	28	31,1
	De acuerdo	48	53,3
	No sabe/ no opina	14	15,5
	Total	90	100,0

¿Desde su opinión, el principio de non bis in ídem permite que el servidor a quien se le apertura un procedimiento administrativo ya no se le inicie otro proceso penal por la misma conducta presuntamente transgresora?



Interpretación:

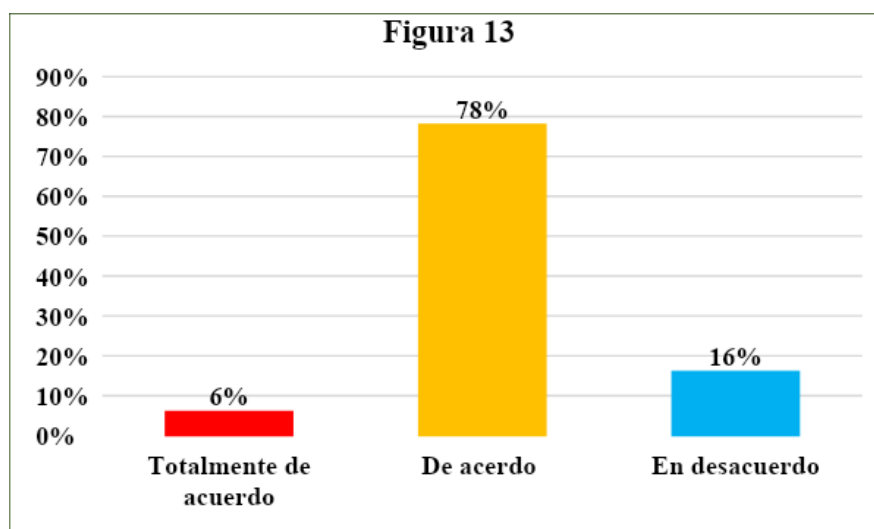
En la tabla 17 y la figura 12, se observa que el 31% de encuestados señalaron estar totalmente de acuerdo con que, el principio de non bis in ídem permite que el servidor a quien se le apertura un procedimiento administrativo ya no se le inicie otro proceso penal por la misma conducta presuntamente transgresora; mientras que el 53% de encuestados dijeron estar de acuerdo y el 16% señalaron que no sabe / no opina.

DIMENSIÓN: Interdicción de la arbitrariedad

Tabla 18:

¿Considera que, la interdicción de la arbitrariedad permite que el funcionario encargado del procedimiento disciplinario actúe de manera responsable?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	5	5,6
	De acuerdo	70	77,8
	En desacuerdo	15	16,7
	Total	90	100,0



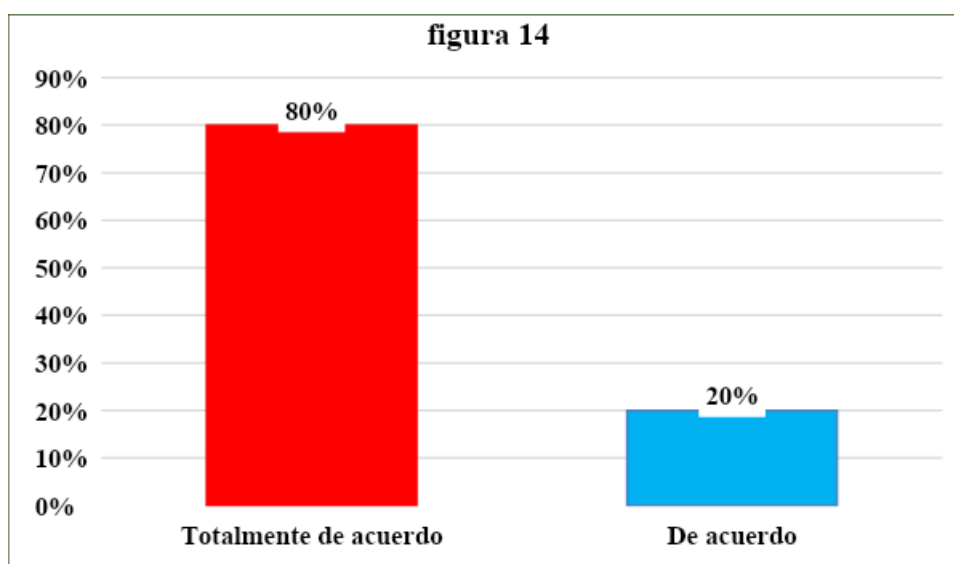
Interpretación:

En la tabla 16 y la figura 13, se observa que el 6% de los encuestados dijeron estar totalmente de acuerdo con que, la interdicción de la arbitrariedad permite que el funcionario encargado del procedimiento disciplinario actúe de manera responsable; mientras que el 78% señalaron estar de acuerdo, y el 16% señalaron estar en desacuerdo.

Tabla 19

¿Cree usted que, la interdicción de la arbitrariedad obliga a los funcionarios competentes -secretario técnico, por ejemplo-, del procedimiento disciplinario que motiven sus decisiones de manera justificada?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	72	80,0
	De acuerdo	18	20,0
	Total	90	100,0



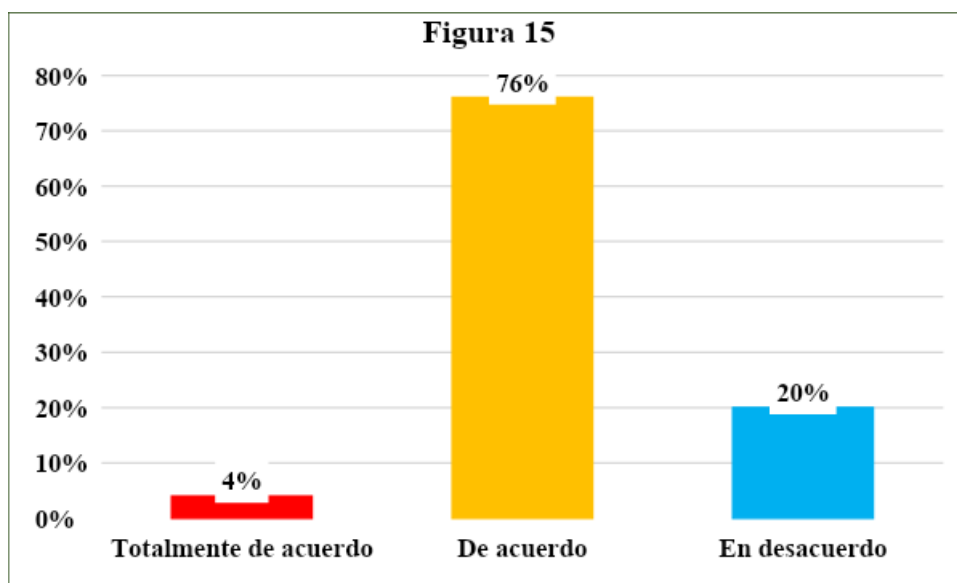
Interpretación:

En la tabla 19 y figura 14, se observa que el 80% de encuestados dijeron estar totalmente de acuerdo con que, la interdicción de la arbitrariedad obliga a los funcionarios competentes - secretario técnico, por ejemplo-, del procedimiento disciplinario que motiven sus decisiones de manera justificada; mientras que el 20% dijeron estar de acuerdo.

Tabla 20:

¿Considera que, la interdicción de arbitrariedad impone el deber de actuación objetiva en las dos fases del procedimiento administrativo disciplinario?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	4	4,4
	De acuerdo	68	75,6
	En desacuerdo	18	20,0
	Total	90	100,0



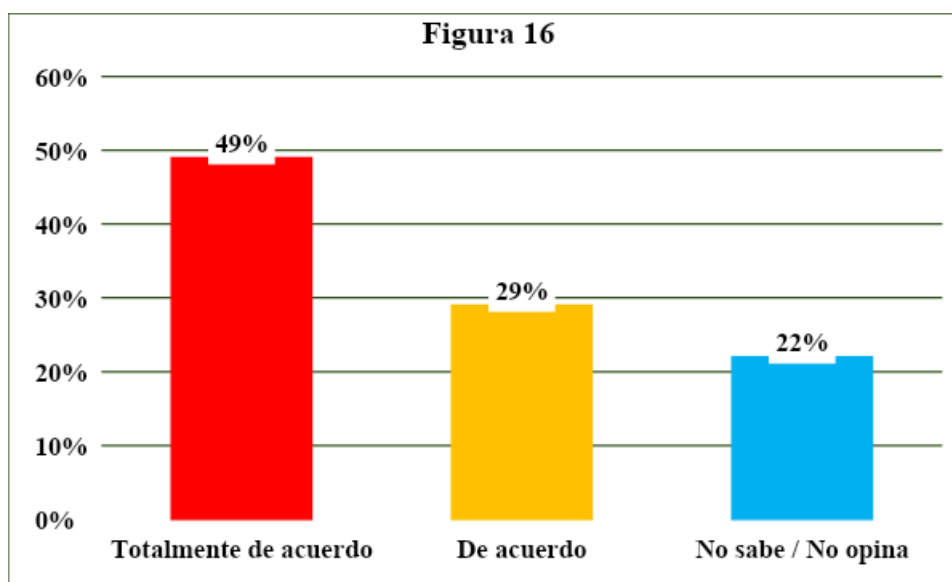
Interpretación:

En la tabla 20 y figura 15, se observa que el 4% de encuestados dijeron estar totalmente de acuerdo con que, la interdicción de arbitrariedad impone el deber de actuación objetiva en las dos fases del procedimiento administrativo disciplinario; mientras que el 76% de encuestados dijeron estar de acuerdo y el 20% señalaron estar en desacuerdo.

Tabla 21

¿Considera que, la interdicción de arbitrariedad impone el deber de actuación dentro de los parámetros y las dos fases del procedimiento administrativo disciplinario?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	44	48,9
	De acuerdo	26	28,9
	No sabe/ no opina	20	22,2
	Total	90	100,0



Interpretación:

En la tabla 21 y figura 16, se observa que el 40% de encuestado señalaron estar totalmente de acuerdo con que, la interdicción de arbitrariedad impone el deber de actuación dentro de los parámetros y las dos fases del procedimiento administrativo disciplinario; mientras que el 29% dijeron estar de acuerdo y el 22% no sabe / no opina.

4.2 Contrastación de hipótesis

4.2.1 Hipótesis general

Ho: La verificación de la legalidad en la apertura del proceso administrativo disciplinario permite el cumplimiento de los principios constitucionales que protegen al servidor público.

Ha: La verificación de la legalidad en la apertura del proceso administrativo disciplinario no permite el cumplimiento de los principios constitucionales que protegen al servidor público.

Tabla 22

Correlación			
		Verificación de la legalidad en la apertura del proceso administrativo disciplinario	Principios constitucionales que protegen al servidor público
Verificación de la legalidad en la apertura del proceso administrativo disciplinario	Coefficiente de correlación	1	,289
	Sig. (bilateral)		<,001
	N	90	90
Principios constitucionales que protegen al servidor público	Coefficiente de correlación	1	,289
	Sig. (bilateral)	<,001	<,001
	N	90	90
** La correlación es significativa en el nivel 0.005			

Interpretación:

En la tabla 22 se observa que, de acuerdo al Rho de Spearman, un 0,289 con la significancia (bilateral) $= <0,001 < 0,005$; en ese sentido, se rechaza la hipótesis nula y nos quedamos con la hipótesis del investigador, en consecuencia, se determina que, la verificación de la legalidad en la apertura del proceso administrativo disciplinario permite el cumplimiento de los principios constitucionales que protegen al servidor público.

4.2.2 Hipótesis específica

A.- Hipótesis específica 01

Ho: La fiscalización objetiva de la apertura de un proceso administrativo disciplinario permite el cumplimiento y el respeto de los principios constitucionales que protegen al servidor público.

Ha: La fiscalización objetiva de la apertura de un proceso administrativo disciplinario no permite el cumplimiento y el respeto de los principios constitucionales que protegen al servidor público.

Tabla 23:

		Correlación	
		Fiscalización objetiva de la apertura de un proceso administrativo disciplinario	Cumplimiento y respeto de los principios constitucionales que protegen al servidor público
Fiscalización objetiva de la apertura de un proceso administrativo disciplinario	Coefficiente de correlación	1	,312
	Sig. (bilateral)		<,001
	N	90	90
Cumplimiento y respeto de los principios constitucionales que protegen al servidor público	Coefficiente de correlación	1	,312
	Sig. (bilateral)	<,001	<,001

	N	90	90
** La correlación es significativa en el nivel 0.005			

Interpretación:

En la tabla 23 se observa que, de acuerdo al Rho de Spearman, un 0,312 con la significancia (bilateral) $= < 0,001 < 0,005$; en ese sentido, se rechaza la hipótesis nula y nos quedamos con la hipótesis del investigador, en consecuencia, se determina que, la fiscalización objetiva de la apertura de un proceso administrativo disciplinario permite el cumplimiento y el respeto de los principios constitucionales que protegen al servidor público.

B.- Hipótesis específica 02

Ho: La verificación de la legalidad en la apertura del proceso administrativo disciplinario se relaciona con la buena administración pública.

Ha: La verificación de la legalidad en la apertura del proceso administrativo disciplinario no se relaciona con la buena administración pública.

		Correlación	
		La verificación de la legalidad en la apertura del proceso disciplinario	La buena administración pública
La verificación de la legalidad en la apertura del proceso disciplinario	Coefficiente de correlación	1	,305
	Sig. (bilateral)		<,001
	N	90	90
La buena administración pública	Coefficiente de correlación	1	,305
	Sig. (bilateral)	<,001	<,001
	N	90	90
** La correlación es significativa en el nivel 0.005			

Tabla 24

Interpretación:

En la tabla 24 se observa que, de acuerdo al Rho de Spearman, un 0,305 con la significancia (bilateral) $= <0,001 < 0,005$; en ese sentido, se rechaza la hipótesis nula y nos quedamos con la hipótesis del investigador, en consecuencia, se determina que, la verificación de la legalidad en la apertura del proceso administrativo disciplinario se relaciona con la buena administración pública.

C.- Hipótesis específica 03

Ho: La verificación de la legalidad en la apertura del proceso administrativo disciplinario conlleva a la entrega de un buen servicio al administrado.

Ha: La verificación de la legalidad en la apertura del proceso administrativo disciplinario no conlleva a la entrega de un buen servicio al administrado.

Tabla 25

		Correlación	
		La verificación de la legalidad en la apertura del proceso administrativo disciplinario	Entrega un buen servicio al administrado
La verificación de la legalidad en la apertura del proceso administrativo disciplinario	Coeficiencia de correlación	1	,297
	Sig. (bilateral)		<,001
	N	90	90
Entrega un buen servicio al administrado	Coeficiencia de correlación	1	,297
	Sig. (bilateral)	<,001	<,001
	N	90	90
** La correlación es significativa en el nivel 0.005			

Interpretación:

En la tabla 25 se observa que, de acuerdo al Rho de Spearman, un 0,297 con la significancia (bilateral) $= < 0,001 < 0,005$; en ese sentido, se rechaza la hipótesis nula y nos quedamos con la hipótesis del investigador, en consecuencia, se determina que, la verificación de la legalidad en la apertura del proceso administrativo disciplinario conlleva a la entrega de un buen servicio al administrado.

Capítulo V

Discusión

5.1 Discusión

En esta parte revisemos las conclusiones de los trabajos realizados por diferentes autores a quienes hemos tratado e incorporado a nuestro trabajo entre ellos la tesis de Díaz y Urzúa (2018), realizado en la Ciudad de Talca – Chile, titulado: *Procedimientos administrativos disciplinarios en Chile. Una regulación vulneradora del derecho fundamental al debido proceso*, publicado en: Revista Ius et Praxis, en el cual, llegan a las siguientes conclusiones: a) En el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario se puede evidenciar que se vulnera el supuesto del juez imparcial, aunque se custodia de manera adecuada los derechos de los investigados, lo cierto es que, se vulnera las garantías de imparcialidad e independencia; b) El derecho fundamental de

igualdad de las partes también se encuentra vulnerado de manera abierta, de igual forma se ve vulnerado el derecho a la defensa con el cual cuenta todo sujeto del administrado, en consecuencia, la implementación administrativa disciplinaria vulnera el derecho a la defensa.

Similares resultados se han obtenido en la investigación, así frente a la pregunta *¿Desde su punto de vista, la apertura de procedimientos administrativos disciplinarios al margen de la legalidad afecta a los servidores públicos que son dependientes de la Administración Pública?* En apreciación de la tabla 11 y figura 06, se aprecia que el 39% de los encuestados dijeron estar totalmente de acuerdo que con la apertura de procedimientos administrativos disciplinarios al margen de la legalidad afecta a los servidores públicos que son dependientes de la administración pública el 49% de los encuestados señalaron estar de acuerdo, y el 12% señalaron estar en desacuerdo.

A nivel nacional, como un antecedente tenemos la tesis de Jara y Reyes (2020), realizada en Trujillo, intitulada *“La errónea calificación probatoria en los procedimientos administrativos disciplinarios y el abuso de autoridad administrativa”*, presentada para optar el título de Abogado, presentado a la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Trujillo, lo cual concluyó que: a) los procedimientos administrativos disciplinarios son los que buscan evitar los abusos de las potestades inquisitivas que tienen las administraciones públicas y que así generen con ello los respetos por las normativas y sin que se vulneren los derechos a que se defiendan y las correlaciones de las infracciones.

Es importante realizar la confrontación de los resultados de la tesis precitada con los resultados de esta investigación, y esto de acuerdo al cuadro 19, que tiene como interrogante *¿Cree usted que, la interdicción de la arbitrariedad obliga a los*

funcionarios competentes -secretario técnico, por ejemplo-, del procedimiento disciplinario que motiven sus decisiones de manera justificada? La respuesta inmediata es que, se observa que el 80% de encuestados dijeron estar totalmente de acuerdo con que, la interdicción de la arbitrariedad obliga a los funcionarios competentes -secretario técnico, por ejemplo-, del procedimiento disciplinario que motiven sus decisiones de manera justificada; mientras que el 20% dijeron estar de acuerdo.

Capítulo VI

Conclusiones y recomendaciones

6.1. Conclusiones

Primero: De acuerdo a los resultados, la verificación de la legalidad en la apertura del proceso administrativo disciplinario permite el cumplimiento de los principios constitucionales que protegen al servidor público; dado que, de acuerdo al Rho de Spearman, hay un 0,289 con la significancia (bilateral) $= < 0,001 < 0,005$.

Segundo: De acuerdo a los resultados obtenidos, la fiscalización objetiva de la apertura de un proceso administrativo disciplinario permite el cumplimiento y el respeto de los principios constitucionales que protegen al servidor público; dado que, de acuerdo al Rho de Spearman, hay un 0,312 con la significancia (bilateral) $= < 0,001 < 0,005$.

Tercero: De acuerdo a los resultados obtenidos, la verificación de la legalidad en la apertura del proceso administrativo disciplinario se relaciona con la buena administración pública, dado que, de acuerdo al Rho de Spearman, hay un 0,305 con la significancia (bilateral) $= < 0,001 < 0,005$.

Cuarto: De acuerdo a los resultados obtenidos, la verificación de la legalidad en la apertura del proceso administrativo disciplinario conlleva a la entrega de un buen servicio al administrado, dado que, de acuerdo al Rho de Spearman, hay un 0,297 con la significancia (bilateral) $= < 0,001 < 0,005$.

6.2. Recomendaciones

- Se recomienda revisar constantemente por parte de OCI, las acciones realizadas por los funcionarios que se encuentran a cargo de los PAD, a fin de corregir las arbitrariedades que pueden gestarse en esta instancia.
- El Estado a través de sus distintas instituciones deben promover la protección de todos los servidores públicos, especialmente los que dependen de otras instancias superiores.

- El Poder Legislativo debe afianzar sus capacidades y facultades legislativas para expedir normas sustantivas y procesales sobre la protección al servidor administrativo que se encuentra sometido a un PAD.
- Es necesario seguir insistiendo con este tema, por lo tanto, todos los que tengan interés en seguir indagando sobre el procedimiento de naturaleza disciplinaria en las instancias administrativas, deben revisar la doctrina y teoría respecto a este extremo.

Capítulo VII

Referencias

7.1 Referencias documentales

Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General

Sentencia C-124/03 de la Corte Colombiana

7.2 Referencias bibliográficas

Guzmán, C. (2018). *Manual del procedimiento administrativo general*. Tercera edición, Lima: Instituto Pacífico.

Servir (2021). *Procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la ley del Servicio Civil*. Cuaderno de trabajo. Lima: Escuela Nacional de Administración Pública. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2679203/Procedimiento%20Administrativo%20Disciplinario%20en%20el%20marco%20de%20la%20Ley%20del%20Servicio%20Civil.pdf>

7.3 Referencias hemerográficas

Bahamón, X. P. y Zoraida, Y. (2017). *Activismo judicial en el proceso disciplinario*. En: ISSN: 1900-0448, IUSTA, N.º 47, Julio-diciembre 2017, pp. 143-163.

Cabral, P. O. (2019). *Procedimiento disciplinario en materia de empleo público en la provincia de Buenos Aires*. En: Revista de Derecho en Acción, ISSN 2525-1678, Año 4/Nº 10, pp. 78 – 109. <https://revistas.unlp.edu.ar/ReDeA/article/view/6717/5673>

- Caputto, J. y Tamayo, S. (2020). *Precauciones en el procedimiento disciplinario*. Diciembre 2020 - Avances en Supervisión Educativa. ase34_art02.docx – p. 01 – 28. <https://avances.adide.org/index.php/ase/article/view/693/633>
- Carhuamanca, J. (2022). *Los procedimientos administrativos disciplinarios y el régimen disciplinario de la Ley del servicio Civil en la DRA Huánuco, año 2021*. [Tesis de maestría, presentado a la Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80865/Carhuamaca_CJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Díaz, F. (2020). *El procedimiento disciplinario para la imposición de sanciones por faltas leves*. En: Unión sindical de inspectores de educación. ISSN 1886-5895 OCTUBRE 2020 N° 58, pp. 01 – 22. <https://usie.es/supervision21/wp-content/uploads/sites/2/2020/11/SP21-58-Procedimiento-disciplinario-leves-Fausto-Diaz.pdf>
- Díaz, L. I. y Urzúa, P. (2018). *Procedimientos administrativos disciplinarios en Chile. Una regulación vulneradora del derecho fundamental al debido proceso*. En: Revista Ius et Praxis, Año 24, N° 2, 2018, pp. 183 - 222 ISSN 0717 - 2877
- Espinoza, C. C. (2020). *Procedimiento administrativo disciplinario y su incidencia en las causales de nulidad y fundadas precisadas en las resoluciones emitidas respecto a las apelaciones, interpuestas al Tribunal del Servicio Civil, Perú 2019 – 2020*. [Tesis de maestría, presentado a la Universidad San Martín de Porres]. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7058/espinoza_bc.c.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Gonzales, M. A. y Rodríguez, N. P. (2017). *El ius puniendi del Estado sobre empleados públicos, el régimen sancionador de la Contraloría de la República versus el régimen disciplinario de la Ley Servir*. [Tesis de titulación presentado a la Universidad Nacional de San Agustín]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4386/Degopoma.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gutiérrez, D. S. (2019). *El procedimiento sancionatorio para servidores públicos de la función ejecutiva del Estado en el cometimiento de faltas disciplinarias*. [Tesis de titulación de la Universidad Internacional SEK]. <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3629/1/TESIS%20FINAL%20ODIEGO%20GUTIERREZ%20ROMERO.pdf>
- Jara, D. O. y Reyes, R. M. (2020). *La errónea calificación en los procedimientos administrativos disciplinarios y el abuso de la autoridad administrativa*. [Tesis de titulación, presentado a la Universidad Nacional de Trujillo]. <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/17078/JARA%20CASAS%2c%20Diego%20Y%20REYES%20CHOROCO%2cRenzo%2c%20protegida.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramírez, W. M. (2018). *La responsabilidad administrativa: el debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en el hospital regional docente las Mercedes de Chiclayo, 2015*. [Tesis de titulación, presentado a la Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4657/RAMIREZ%20NAMUCHE%20WILSON.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rodríguez, J. L. (2019). *El derecho al debido proceso en el régimen disciplinario de la policía nacional del Perú y la suspensión del procedimiento, Arequipa 2018*. [Tesis de titulación, presentado a la Universidad Alas Peruanas]. https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12990/483/Tesis_De_recho_R%c3%a9gimen%20Disciplinario_Policia%20Nacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ropa, E. G. (2016). *El principio de imparcialidad en el procedimiento administrativo disciplinario de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2015 – 2016*. [Tesis de titulación, presentado a la Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/2041/Ropa_BEG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Taipe, R. L. y Román, A. F. (2021). *La presunción de inocencia en el procedimiento administrativo disciplinario en la Policía Nacional*. [Tesis de maestría, presentado a la Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8184/1/T3568-MDA-Taipe-La%20presuncion.pdf>

Tejada, J. G. (2016). *Debido proceso y procedimiento disciplinario laboral*. En: revista de opinión jurídica Universidad de Medellín, Vol. 15, N ° 30, pp. 227-248 - ISSN 1692-2530 • Julio-diciembre de 2016 / 276 p. Medellín, Colombia

7.4 Referencias electrónicas

Casafranca, A. (7 de noviembre del 2020). *Diferencias entre los procedimientos disciplinario y sancionador*. En: LP. <https://lpderecho.pe/diferencias-procedimientos-disciplinario-sancionador/>

ANEXO 01

VERIFICACIÓN DE LA LEGALIDAD EN LA APERTURA DEL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO Y LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES QUE PROTEGEN AL SERVIDOR PÚBLICO

VARIABLE INDEPENDIENTE: Verificación de la legalidad en la apertura del proceso administrativo disciplinario

DIMENSIÓN: Principio de legalidad

01. ¿Considera Ud. que, los órganos de sanción para que actúen de manera legítima, especialmente en un procedimiento disciplinario deben de ceñirse al principio de legalidad?

- 1.- Totalmente de acuerdo
- 2.- De acuerdo
- 3.- No sabe/ nada opina
- 4.- En desacuerdo
- 5.-Totalmente en desacuerdo

2. De acuerdo a su conocimiento, ¿La verificación fáctica del principio de legalidad por parte del funcionario público que apertura el procedimiento disciplinario permite la protección de los derechos constitucionales de los servidores infractores?

- 1.- Totalmente de acuerdo
- 2.- De acuerdo
- 3.- No sabe/ nada opina
- 4.- En desacuerdo
- 5.-Totalmente en desacuerdo

3.- ¿Considera que el principio de legalidad es la directriz más importante que orienta el desarrollo de los procedimientos administrativos disciplinarios para todo servidor o funcionario público?

- 1.- Totalmente de acuerdo
- 2.- De acuerdo
- 3.- No sabe/ nada opina
- 4.- En desacuerdo
- 5.-Totalmente en desacuerdo

DIMENSIÓN: AFECTACIÓN AL SERVIDOR PÚBLICO

4.- ¿Considera que la apertura del procedimiento administrativo disciplinario al margen de su legalidad afecta al servidor público en su aspecto económico?

- 1.- Totalmente de acuerdo
- 2.- De acuerdo
- 3.- No sabe/ nada opina
- 4.- En desacuerdo
- 5.-Totalmente en desacuerdo

5.- ¿De acuerdo a su opinión, el servidor público o su par, funcionario público que se encuentren inmersos en un procedimiento administrativo disciplinario se encuentra afectado psicológicamente?

- 1.- Totalmente de acuerdo
- 2.- De acuerdo
- 3.- No sabe/ nada opina
- 4.- En desacuerdo
- 5.-Totalmente en desacuerdo

6.- ¿Desde su punto de vista, la apertura de procedimientos administrativos disciplinarios al margen de la legalidad afecta a los servidores públicos que son dependientes de la Administración Pública?

- 1.- Totalmente de acuerdo
- 2.- De acuerdo
- 3.- No sabe/ nada opina
- 4.- En desacuerdo
- 5.-Totalmente en desacuerdo

DIMENSIÓN: Correcta Administración Pública

7.- ¿Considera que, el procedimiento administrativo disciplinario tiene como finalidad corregir la falta o mala atención de servidores públicos a los usuarios?

- 1.- Totalmente de acuerdo
- 2.- De acuerdo
- 3.- No sabe/ nada opina
- 4.- En desacuerdo
- 5.-Totalmente en desacuerdo

8.- ¿Considera que, siempre se apertura el procedimiento administrativo disciplinario cuando el servidor público hace un mal manejo de los recursos de la administración pública?

- 1.- Totalmente de acuerdo
- 2.- De acuerdo
- 3.- No sabe/ nada opina
- 4.- En desacuerdo
- 5.-Totalmente en desacuerdo

9.- ¿Desde su punto de vista, la apertura del procedimiento disciplinario tiene como finalidad de que los funcionarios y servidores estatales puedan actuar de acuerdo al principio de legalidad y no perjudiquen a la administración pública?

- 1.- Totalmente de acuerdo
- 2.- De acuerdo
- 3.- No sabe/ nada opina
- 4.- En desacuerdo
- 5.-Totalmente en desacuerdo

VARIABLE DEPENDIENTE: Principios constitucionales que protegen al servidor público

DIMENSIÓN: Non bis in ídem

10.- ¿Considera usted que el principio de non bis in ídem es de observancia obligatoria en cualquier procedimiento y en particular en el procedimiento disciplinario dado que protege al servidor público y ajusta al procedimiento al marco legal?

- 1.- Totalmente de acuerdo
- 2.- De acuerdo
- 3.- No sabe/ nada opina
- 4.- En desacuerdo
- 5.-Totalmente en desacuerdo

11.- ¿Considera que, el principio de non bis ídem permite que en el desarrollo del procedimiento disciplinario haya solo un procedimiento respecto de los derechos constitucionales del servidor a quien se le abrió el respectivo procedimiento?

- 1.- Totalmente de acuerdo
- 2.- De acuerdo
- 3.- No sabe/ nada opina
- 4.- En desacuerdo
- 5.-Totalmente en desacuerdo

12.- ¿Desde su opinión, el principio de non bis in ídem permite que el servidor a quien se le apertura un procedimiento administrativo ya no se le inicie otro proceso penal por la misma conducta presuntamente transgresora?

- 1.- Totalmente de acuerdo
- 2.- De acuerdo
- 3.- No sabe/ nada opina
- 4.- En desacuerdo
- 5.-Totalmente en desacuerdo

DIMENSIÓN: Interdicción de la arbitrariedad

13.- ¿Considera que, la interdicción de la arbitrariedad permite que el funcionario encargado del procedimiento disciplinario actúe de manera responsable?

- 1.- Totalmente de acuerdo
- 2.- De acuerdo
- 3.- No sabe/ nada opina

- 4.- En desacuerdo
- 5.-Totalmente en desacuerdo

14.- ¿Cree usted que, la interdicción de la arbitrariedad obliga a los funcionarios competentes -secretario técnico, por ejemplo-, del procedimiento disciplinario que motiven sus decisiones de manera justificada?

- 1.- Totalmente de acuerdo
- 2.- De acuerdo
- 3.- No sabe/ nada opina
- 4.- En desacuerdo
- 5.-Totalmente en desacuerdo

15.- ¿Considera que, la interdicción de arbitrariedad impone el deber de actuación objetiva en las dos fases del procedimiento administrativo disciplinario?

- 1.- Totalmente de acuerdo
- 2.- De acuerdo
- 3.- No sabe/ nada opina
- 4.- En desacuerdo
- 5.-Totalmente en desacuerdo

16.- ¿Considera que, la interdicción de arbitrariedad impone el deber de actuación dentro de los parámetros y las dos fases del procedimiento administrativo disciplinario?

- 1.- Totalmente de acuerdo
- 2.- De acuerdo
- 3.- No sabe/ nada opina
- 4.- En desacuerdo
- 5.-Totalmente en desacuerdo

Muchas gracias por su colaboración.