



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas

**Percepción del procedimiento administrativo disciplinario en los trabajadores de la
municipalidad distrital de Supe en el año 2022**

Tesis

Para optar por el Título Profesional de Abogado

Autor

Francis Aarom Vilchez Berdiales

Asesor

Mtro. Óscar Alberto Bailón Osorio

Huacho – Perú

2023

PERCEPCION DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SUPE

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

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

9%

★ repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo

**PERCEPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO
DISCIPLINARIO EN LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SUPE EN EL AÑO 2022**

DEDICATORIA

Es un honor agradecer al creador por darme la fuerza para seguir adelante cuando estaba a punto de caer. Gracias a mis padres, ellos me hicieron quien soy hoy, a mis colegas y mentores, me enseñaron excelentes cualidades, me enseñaron a enfrentar la vida a través del trabajo duro, para lograr metas de vida.

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios por darme la vida, por permitirme finalizar una etapa maravillosa de mi vida, quiero expresar mi profundo agradecimiento a quienes han hecho posible este sueño, quienes han caminado conmigo y siempre me han brindado inspiración, apoyo y fortaleza, a mi maravillosa familia, quienes siempre han creído en mí, fue un ejemplo de progreso, humildad y sacrificio, me enseñó a valorar lo que tengo, agradezco a mi alma mater Universidad Nacional José Faustino Sánchez de Carrión.

RESUMEN

Esta investigación tiene como **objetivo**: “Determinar la percepción del Procedimiento Administrativo Disciplinario de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe en el año 2022”. **Metodología**: La investigación es aplicada de nivel exploratorio y analítico, teniendo en cuenta que se realizará una descripción de la variable y sus dimensiones. **Muestra**: Conformada por 42 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe. Las técnicas de recolección de datos utilizadas en este trabajo fue la encuesta. Los instrumentos que se aplicaron fue cuestionario, e incluso se hizo uso de registros bibliográficos, investigaciones hemerográficas. Finalmente, para la estadística se utilizó el paquete estadístico SPSS 25.0 para la investigación y se tiene en cuenta la interpretación de datos, tablas y figuras estadísticas; De las cuales se obtuvieron los siguientes **resultados**: Donde el 54,8% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe manifiestan que el procedimiento administrativo disciplinario tiene un nivel medio, es decir regular. Con respecto a la etapa de indagaciones preliminares y precalificación, se dio a conocer la percepción que tienen acerca del secretario técnico manifestaron el 40,5% de los trabajadores casi siempre se sienten apoyados. En la etapa de instrucción del procedimiento administrativo disciplinario, los trabajadores manifiestan que el indicador plazo de presentar descargo con un 47,6% casi siempre están de acuerdo con los 5 días hábiles para presentar el descargo. Y por último en la etapa de sanción con respecto al indicador de oficio del órgano sancionador, los trabajadores manifestaron que el órgano sancionador, un 40,5% consideran que a veces que el órgano sancionador puede acceder al pedido de alguna actuación probatoria para poder esclarecer de los hechos, llegando a la **conclusión general**: Se determinó la percepción del procedimiento administrativo disciplinario con un 54,8% donde indico un nivel medio, es decir regular en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe.

Palabras clave: Percepción, procedimiento Administrativo Disciplinario.

ABSTRACT

This research aims to: “Determine the perception of the Disciplinary Administrative Procedure of the workers of the District Municipality of Supe in the year 2022”.

Methodology: The research is applied at an exploratory and analytical level, taking into account that a description of the variable will be made, and its dimensions.

Sample: Made up of 42 workers from the District Municipality of Supe. The data collection techniques used in this work was the survey. The instruments that were applied were a questionnaire, and even use was made of bibliographic records, newspaper investigations. Finally, for the statistics, the statistical package SPSS 25.0 was used for the investigation and the interpretation of data, tables and statistical figures is taken into account; Of which the

following results were obtained: Where 54.8% of the workers of the District Municipality of Supe state that the disciplinary administrative procedure has a medium level, that is, regular. Regarding the stage of preliminary inquiries and prequalification, the perception they have about the technical secretary was revealed, 40.5% of the workers almost always feel supported. In the investigation stage of the disciplinary administrative procedure, the workers state that the term indicator for filing a discharge with 47.6% almost always agrees with the 5 business days to file a discharge. And finally, in the sanction stage with respect to the indicator ex officio of the sanctioning body, the workers stated that the sanctioning body, 40.5% consider that sometimes the sanctioning body can access the request for some evidentiary action in order to clarify of the facts, reaching **the general conclusion:** The perception of the disciplinary administrative procedure was determined with 54.8% where I indicate a medium level, that is, regular in the workers of the District Municipality of Supe.

Keywords: Perception, Disciplinary Administrative procedure.

INDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
ÍNDICE DE TABLA	ix
ÍNDICE DE FIGURA	x
INTRODUCCIÓN.....	xi
Capítulo I. Planteamiento del problema	12
1.1. Descripción de la realidad problemática	12
1.2. Formulación del problema.....	13
1.2.1. Problema general.....	15
1.2.2. Problemas específicos	15
1.3. Objetivos de la investigación	16
1.1.1. Objetivo general	16
1.1.2. Objetivos específicos	16
1.4. Justificación de la investigación.....	16
1.5. Delimitaciones del estudio	17
1.6. Viabilidad del estudio.....	18
Capítulo II. Marco teórico	19
2.1. Antecedentes de la investigación	19
2.1.1. Antecedentes nacionales	19
2.1.2. Antecedentes locales	21
2.2. Bases teóricas	22
2.3. Definición de términos básicos	38
2.4. Formulación de la hipótesis.....	42
2.5. Operacionalización de variables.....	42
Capítulo III. Metodología	44
3.1. Diseño metodológico.....	44
3.2. Población y muestra	44

3.2.1. Población.....	44
3.2.2. Muestra.....	44
3.3. Técnicas de recolección de datos	45
3.4. Técnicas para el procedimiento de la información.....	45
Capítulo IV. Resultados	46
4.1. Análisis de resultados	46
Capítulo V. Discusión	57
5.1. Discusión	57
Capítulo VI. Conclusiones y recomendaciones	59
6.1. Conclusiones	59
6.2. Recomendaciones	61
Capítulo VII. Referencias bibliográficas	62
7.1.-. Fuentes documental	62
7.2.-. Fuente Electrónica	62
ANEXOS	64

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1. <i>¿Considera que la toma de conocimiento está constituida por una falta mediante una denuncia?</i>	46
Tabla 2. <i>¿Usted considera que la denuncia cualquier proceso disciplinario se presenta ante un secretario técnico?</i>	47
Tabla 3. <i>¿Está de acuerdo con los días hábiles que ofrece la secretaria técnica para poder obtener una respuesta?</i>	48
Tabla 4. <i>¿Sientes que el rol de la secretaria técnica ayuda en las indagaciones preliminares que tienen como objeto si existe indicios o no a la comisión de una falta?</i>	49
Tabla 5. <i>¿Está que acuerdo que cuando se inicia el procedimiento de oficio se debe de comunicar las presuntas faltas por escrito?</i>	50
Tabla 6. <i>¿Estás que acuerdo que cuando otorguen de 5 días hábiles para presentar el descargo y pruebas que crea conveniente para su defensa?</i>	51
Tabla 7. <i>¿Usted cree que un servidor civil que lleva un proceso disciplinario tiene derecho a conocer los documentos y antecedentes que dan lugar al procedimiento de su caso?</i>	52
Tabla 8. <i>¿Usted cree que cuando la autoridad sancionadora recibe el informe final de instrucción aun tenga posibilidad de presentar los alegatos finales?</i>	53
Tabla 9. <i>¿Usted cree que el órgano sancionador puede acceder al pedido de alguna actuación probatoria conveniente para el esclarecimiento de los hechos?</i>	54
Tabla 10. <i>¿Estás de acuerdo cuando el órgano sancionador culmina con la imposición de la sanción al servidor civil la notificación respectiva, la ejecución debe de ser inmediata?</i>	55
Tabla 11. <i>Procedimiento administrativo disciplinario</i>	56

ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1. ¿Considera que la toma de conocimiento está constituida por una falta mediante una denuncia?	46
Figura 2. ¿Usted considera que la denuncia cualquier proceso disciplinario se presenta ante un secretario técnico?	47
Figura 3. ¿Está de acuerdo con los días hábiles que ofrece la secretaria técnica para poder obtener una respuesta?.....	48
Figura 4. ¿Sientes que el rol de la secretaria técnica ayuda en las indagaciones preliminares que tienen como objeto si existe indicios o no a la comisión de una falta?	49
Figura 5. ¿Está que acuerdo que cuando se inicia el procedimiento de oficio se debe de comunicar las presuntas faltas por escrito?	50
Figura 6. ¿Estás que acuerdo que cuando otorguen de 5 días hábiles para presentar el descargo y pruebas que crea conveniente para su defensa?	51
Figura 7. ¿Usted cree que un servidor civil que lleva un proceso disciplinario tiene derecho a conocer los documentos y antecedentes que dan lugar al procedimiento de su caso?	52
Figura 8. ¿Usted cree que cuando la autoridad sancionadora recibe el informe final de instrucción aun tenga posibilidad de presentar los alegatos finales?.....	53
Figura 9. ¿Usted cree que el órgano sancionador puede acceder al pedido de alguna actuación probatoria conveniente para el esclarecimiento de los hechos?	54
Figura 10. ¿Estás de acuerdo cuando el órgano sancionador culmina con la imposición de la sanción al servidor civil la notificación respectiva, la ejecución debe de ser inmediata? ...	55
Figura 11. Procedimiento administrativo disciplinario	56

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulado: “Percepción del procedimiento administrativo disciplinario en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe en el año 2022”. Gómez y Sanz (2013) aseveran que “el Derecho administrativo sancionador, por el contrario, persigue ordenar, de modo general, sectores de actividad, esto es, reforzar mediante sanciones un determinado modelo de gestión sectorial, es el refuerzo de la gestión ordinaria de la Administración” (p. 97). Por otro lado, afirma según “Si bien tanto los particulares como los servidores públicos pueden ser objeto de la potestad sancionadora del Estado, solo estos últimos pueden ser objeto de la potestad disciplinaria del Estado, en virtud al interés legítimo con que esta cuenta para sancionar a las personas que actúan en su nombre y representación. (p. 166)”.

La investigación se estructura de la siguiente manera: En el primer capítulo se considera el planteamiento del problema, en el cual se describe la realidad en cuestión, para luego formular las preguntas de acuerdo a los diversos objetivos de la investigación, considerando la justificación del estudio. , la definición del estudio, la factibilidad del estudio y Capítulo 2 Marco Teórico Estrategias Metodológicas, que incluye el contexto de la encuesta, consideración de encuestas relacionadas con encuestas y encuestas posteriores a la publicación, sobre una base teórica hacemos independiente Capítulo 3 variable teoría y variables dependientes, definiciones de términos básicos, suposiciones La operacionalización de sistemas y variables abarca el marco metodológico del diseño de investigación, población y muestras, técnicas de recopilación de datos y técnicas de procesamiento de información. El capítulo 4 contiene los resultados estadísticos de los procedimientos estadísticos de SPSS 25.0 y sus respectivas comparaciones hipotéticas. Los hallazgos, conclusiones y recomendaciones se discuten en el Capítulo 5, y finalmente el Capítulo 6 contiene una bibliografía y su respectivo anexo.

Capítulo I. Planteamiento del problema

1.1. Descripción de la realidad problemática

El Estado peruano, entendido como la administración pública, tiene la condición de empleador en el marco del vínculo de empleo público, en el cual el servidor es también trabajador, por lo que, no obstante normas o reglamentos especiales, teniendo en cuenta las singulares características exigidas para ser consecuente con el fin del estado, dice la ley Las relaciones son trabajos. En consecuencia, los servidores públicos o trabajadores tendrán también intereses personales y derechos constitucionales que pueden ser válidos frente a un estado empleador que deben ser debidamente protegidos, teniendo en cuenta la plena vigencia de un estado democrático de derecho impuesto por una constitución política, el valor del ser humano dignidad Deben prevalecer los principios de paz e igualdad, entre otras cosas. Como parte del desarrollo de sus competencias, como empleador, la administración pública ejerce el derecho sancionador disciplinario en el marco del procedimiento administrativo sancionador, que es la materialización del derecho sancionador general del Estado.

Dicha potestad sancionadora es percibida de distintos modos por los trabajadores, quienes construyen en su horizonte de expectativas una idea favorable o desfavorable de los procedimientos administrativos disciplinarios, de acuerdo a sus experiencias personales de haber afrontado dicho proceso o por referencia de sus colegas o compañeros de trabajo que se encontraron comprendidos en dicho procedimiento, siendo un conjunto de factores los que conllevan asumir una noción o postura sobre el procedimiento disciplinario en mención, siendo esta percepción un factor que puede influir en su desempeño laboral.

Además, en materia de servicios públicos, es necesario señalar que el gobierno peruano ha emprendido una de las reformas más ambiciosas de las últimas tres décadas, la reforma del servicio civil. Toma como punto de partida las debilidades de los servicios públicos del Perú y las aborda con medidas concretas. Para lograr este objetivo, la Ley N° 30057 del 4 de julio de 2013 publicada en el Diario Oficial del Perú, la Ley del Servicio Civil, según el artículo primero del título preliminar, tiene

por objeto crear un régimen único y exclusivo para quienes presten servicios en Entre las entidades públicas estatales y los encargados de su dirección, ejercicio de facultades y prestación de servicios. También establece los parámetros del proceso disciplinario.

Por lo tanto, luego de diez años de aplicación del procedimiento administrativo disciplinario establecido por la Ley N° 30057, la Ley de Servicio Civil y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, aplican al régimen disciplinario y procedimiento sancionador para todo servicio personal N° 276, 728, entidad pública contenida en el Decreto Legislativo N° 1057 y el régimen legal N° 30057, lo que consideramos genera disconformidad entre los trabajadores en su ámbito, debido a que este cuerpo legal impone obligaciones laborales que exigen, como consecuencia directa, que los trabajadores Rendición de cuentas por acciones y omisiones en el desempeño de funciones. Es decir, los servidores públicos y funcionarios al servicio del Estado deben apegarse a ciertos parámetros de actuación establecidos en el marco normativo, por lo que, cuando cometen actos que violan estos parámetros, están sujetos a procedimientos administrativos disciplinarios.

1.2. Formulación del problema

En los últimos años, a ojos del personal de las entidades públicas, en este caso del distrito de Supe, ha habido debates o cuestionamientos sobre temas que no han sido verdaderos argumentos para el análisis y formulación de políticas públicas en los últimos años. décadas. Así ocurre con diversos temas relacionados con su labor dentro de la entidad edil, uno de los cuales es el procedimiento disciplinario, Ley N° 30057 - Ley de los Servidores Públicos, sanciones por infracciones cometidas en el ejercicio de sus funciones, actuación de los secretarios técnicos Disciplinario Procedimientos. Se pone especial énfasis en las percepciones del proceso disciplinario y su impacto en el desempeño del personal del Consejo.

La percepción que tenga el trabajador edil es equivalente a una opinión pública, esta se da a través de la clarificación del conceptos y vivencias, distinguiéndolo de las definiciones de masa y colectividad. En la presente investigación el trabajador edil hace referencia al grupo de individuos que tienen vínculo laboral con la Municipalidad Distrital de Supe, quienes en cuestión de estudios son comprendidos como una entidad capaz de reflexionar sobre las circunstancias que lo rodean y de

emitir juicios de valor sobre determinado tema, en este caso sobre el procedimiento administrativo disciplinario.

Las facultades disciplinarias del Estado son la materialización de las facultades directivas, las cuales no carecen de carácter administrativo en su carácter de empleador, con sujeción a las normas que regulan los procedimientos administrativos, contenidas en la Ley N° 30057 de la Ley de Servicio Civil,) y su disposiciones generales, a saber, el N° 040 - Decreto Supremo N° 2014, cuyo régimen disciplinario se dicta el 14 de septiembre de 2014 de conformidad con su Cláusula Complementaria Transitoria 11 en el Capítulo VI de su tomo primero para todos los regímenes laborales de conformidad con su Complementaria Final 2 Cláusula, Reglamento del Empleo Público (Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728 y CAS).

El poder ejecutivo sancionatorio está diseñado para sancionar a los cuadros cuando violan ciertos bienes jurídicos reconocidos por los marcos constitucionales y legales vigentes con el fin de promover el respeto y cumplimiento del ordenamiento jurídico y disuadir las violaciones.

El incumplimiento de los deberes de un funcionario público o servidor público a menudo genera responsabilidad, que puede ser de naturaleza hereditaria, penal o disciplinaria. La primera categoría de responsabilidad surge cuando la conducta de un funcionario público causa un daño económicamente valioso a un tercero distinto de la administración en la que se presta el servicio, oa la propia administración. Pero, como veremos, esa responsabilidad rara vez recaía sobre él. La responsabilidad penal se fundamenta en la comisión de alguno de los delitos tipificados en el Código Penal, que tiene en cuenta las infracciones más graves contempladas por el legislador. Sin embargo, de acuerdo con la legislación vigente y sus disposiciones, la mayoría de las infracciones son de carácter administrativo, cuyo régimen jurídico constituye el denominado régimen disciplinario de los funcionarios públicos.

Independientemente del régimen laboral al que se encuentren sujetos los servidores públicos, en este caso los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe durante el año 2022, construyen valoraciones y juicios sobre el Procedimiento Administrativo Disciplinario, las cuales pueden ser favorables o desfavorables,

basados en distintos factores, como la actuación de la Secretaría Técnica del PAD – SERVIR, los plazos, intervención del órgano instructor o sancionador, así como también la calificación de las imputaciones y las propuestas de sanción; y estas opiniones o posturas de los trabajadores ediles se vería reflejado en su desempeño laboral.

Por lo anterior, en la presente investigación se planea analizar las Percepciones de los trabajadores ediles de la Municipalidad Distrital de Supe frente al Procedimiento Administrativo Disciplinario, y que factores han conllevado a la misma, de tal manera que logrando entender que percepción tienen sus funcionarios y servidores se logre determinar si esta influye en su desempeño laboral, para así sugerir alternativas para una mejor aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario para una mejora en el rendimiento de la gestión administrativa institucional, partiendo de interrogantes como: ¿Qué tipo de percepción tienen los trabajadores?, ¿Se aplica de manera acertada y proporcional las sanciones contenidas en la Ley N° 30057?, ¿Qué factores inciden en la valoración que tienen los trabajadores sobre el Procedimiento Administrativo Disciplinario?, ¿La percepción que tengan los trabajadores sobre el Procedimiento Administrativo Disciplinario influye de alguna manera en su rendimiento laboral?, entre otras.

1.2.1. Problema general

De lo expuesto en las líneas precedentes considero pertinente el planteamiento de las siguientes interrogantes que se procurarán resolver en la presente investigación:

¿Cómo es el Procedimiento Administrativo Disciplinario según la percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe en el año 2022?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Cómo es la etapa de indagaciones preliminares y precalificación del Procedimiento Administrativo Disciplinario que inciden en la percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe en el año 2022?
2. ¿Cómo es la etapa de instrucción del Procedimiento Administrativo Disciplinario que inciden en la percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe en el año 2022??

3. ¿Cómo es la etapa de sanción del Procedimiento Administrativo Disciplinario que inciden en la percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe en el año 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.1.1. Objetivo general

Determinar la percepción del Procedimiento Administrativo Disciplinario de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe en el año 2022.

1.1.2. Objetivos específicos

1. Conocer la etapa de indagaciones preliminares y precalificación que inciden en la percepción del Procedimiento Administrativo Disciplinario de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe en el año 2022.
2. Conocer la etapa de instrucción que inciden en la percepción del Procedimiento Administrativo Disciplinario de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe en el año 2022.
3. Conocer la etapa de sanción que inciden en la percepción del Procedimiento Administrativo Disciplinario de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe en el año 2022.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación teórica:

La presente indagación académica reviste de importancia y relevancia jurídica, por cuanto el Procedimiento Administrativo Sancionador en nuestra legislación es relativamente novedosa, la aprobación de la ley data del año 2013, y aunado a ello, no existe una literatura que verse sobre este tema importante en nuestro ordenamiento jurídico y de gestión pública, tampoco existe una recopilación sistematizada de los pronunciamientos de la Autoridad del Servicio Civil - SERVIR; además cabe añadir que, tanto los servidores y funcionarios públicos, como los abogados (de las entidades estatales o litigantes particulares) no tienen del todo claro las fases del procedimiento y las actuaciones en cada una de ellas.

La presente investigación se justifica en la medida en que se logre precisar y establecer claramente cuál es la naturaleza del Procedimiento Administrativo

Sancionador, es decir, sus fases con sus respectivas actuaciones, los sujetos comprendidos, los plazos, entre factores; y de qué manera el conocimiento o desconocimiento del Procedimiento Administrativo Sancionador incide en la percepción positiva o negativa por parte de la sociedad, en este caso en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe.

1.4.2. Justificación metodológica:

La investigación académica actual se ve estimulada por el hecho de que los procedimientos, métodos y técnicas de investigación que implican la recopilación de datos de búsqueda, la clasificación y las herramientas y encuestas estadísticas se utilizan para confirmar las hipótesis esbozadas. Por ejemplo, la aplicación de entrevistas, teniendo en cuenta la necesidad de brindar información confiable, es decir, información sobre casos específicos conocidos o referidos por personal Distrital y Municipal de Supe, o información práctica de la Secretaría Técnica de los miembros del PAD-SERVIR, que tienen información clave y pueden realizar esta investigación sobre su gravedad en el proceso disciplinar. El uso de este método permite una difusión más fácil de la confiabilidad de los instrumentos utilizados y también sirve como guía para futuros trabajos de investigación académica relacionados con temas similares.

1.4.3. Justificación práctica:

El tema a tratar en esta investigación es de trascendencia jurídica y práctica, pues tiene como finalidad la conclusión de esta investigación brindar información fidedigna y estructurada sobre los procedimientos disciplinarios aplicables (PAD) por infracciones al N° 30053 Funcionarios y servidores públicos de infracciones disciplinarias previstas en la ley, así mismo, se explicará de manera didáctica las etapas y actuaciones del PAD: información de gran utilidad para los involucrados en el proceso disciplinario (secretario técnico del PAD, perito jurídico del PAD, funcionario inmerso en el proceso disciplinario y meseros, abogados en materia disciplinaria, etc.).

1.5. Delimitaciones del estudio

1.5.1. Delimitación espacial

La ubicación de la encuesta se eligió para ser en la ciudad del distrito de Supe, por lo que su ocurrencia y alcance de influencia se limitan al área local.

1.5.2. Delimitación temporal

Para esta indagación académica se operará con información que corresponde al año 2022.

1.6. Viabilidad del estudio

Para llevar a cabo este estudio académico, tenemos a nuestra disposición un conjunto de herramientas e información necesaria proporcionada por la Secretaría Técnica de la Oficina de Procedimientos Disciplinarios y Recursos Humanos de la Ciudad de Super. Asimismo, cuenta con los recursos humanos necesarios, ya que contamos con funcionarios, personal de servicio y personal de enfermería de la Municipalidad Distrital de Supe para responder los cuestionarios y encuestas que fueron parte de este estudio académico.

En cuanto a las fuentes de financiación, estas son autofinanciadas, es decir, yo cubriría los gastos como tesista.

Finalmente, con respecto al corpus literario de la erudición actual, sí se informa sobre otros trabajos académicos que establecen diferentes posiciones y perspectivas a nivel teórico de los defensores nacionales e internacionales; Reclamaciones indexadas para SERVIR.

Capítulo II. Marco teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

(Huangal, 2019) “*La prueba en el Procedimiento Administrativo Disciplinario en la ley del servicio civil*”, La tesis presentada opta al título de la Segunda Especialización en Derecho Administrativo de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Los investigadores argumentan que al desarrollar este tema, es importante tener en cuenta conceptos fundamentales que nos ayuden a comprender cómo se desarrolla la prueba en los procesos administrativos disciplinarios en el derecho del servicio civil, teniendo en cuenta las disposiciones del servicio civil. Ley N° 30057, aprobada por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, sobre Reglamento General, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, aplicable a todos los empleados de las entidades públicas comprendidas en el régimen de los Decretos N° 276, 728 y 1057, En ese sentido, dijo que su investigación ayuda a evaluar los medios de prueba en los procesos administrativos disciplinarios. Asimismo, considera que la prueba es la base de los procedimientos administrativos disciplinarios, especialmente cuando se trata de investigaciones de servidores que van desde el carácter interno de la organización administrativa del Estado hasta el marco general aplicable al sistema. Concluyó que las autoridades gestoras de los procedimientos administrativos están obligadas a respetar las garantías del debido proceso reconocidas en nuestra Constitución Política Peruana y en un texto único ordenado de la Ley General de Procedimiento Administrativo.

(Torres, 2020) “*La medida provisional de suspensión en el procedimiento administrativo disciplinario judicial*”, La tesis presentada opta al título de la Segunda Especialización en Derecho Administrativo de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Los investigadores presentan un análisis crítico de las suspensiones temporales aplicadas en los procesos disciplinarios del sector judicial, cuyos desarrollos normativos son incompatibles con los principios del derecho administrativo y disciplinario. Ante esta problemática, los tesisistas proponen desarrollar un marco teórico conceptual desde el derecho administrativo y disciplinario para conformar un

sistema de medidas preventivas de suspensión, que permita un análisis más amplio y académicamente cuidadoso de los supuestos favorables de su aplicación, los cuales deben ser considerado e influido en los procedimientos administrativos disciplinarios, para que los ejecutores de la ley respeten los derechos materiales y formales del sancionado en el ejercicio de su potestad sancionadora, así como la presunción de inocencia, la libertad profesional y el concepto de retribución.

(Espinoza, 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*”, El trabajo de tesis fue seleccionado para la Maestría en Gobierno y Administración Pública de la Universidad San Martín de Porlas. El investigador conoce cómo la determinación, la cuantificación por encuesta, los métodos no experimentales, las encuestas descriptivas, los procedimientos administrativos disciplinarios inciden en las causales de nulidad y causales especificadas en las decisiones de apelación presentadas ante el Tribunal del Servicio Civil Peruano durante la Ayudantía de Diseño 2019-2020. Los resultados mostraron ineficiencia de recursos para impugnar sanciones en procedimientos administrativos disciplinarios para el 17,4% de los secretarios técnicos y muy inadecuada e insuficiente capacitación en procedimientos administrativos para el 38% de los secretarios técnicos, y para el 57,6% la capacitación en procedimientos administrativos tutoriales. Organización ineficiente. Asimismo, sostiene que los procedimientos administrativos disciplinarios aplicados por los órganos de investigación y sanción apoyados por la Secretaría Técnica se relacionan con las causales de nulidad de las resoluciones de inicio y sanción de procedimientos administrativos disciplinarios y declaró como en el artículo, la resolución dictada por el Tribunal de la Función Pública.

(Chevarria, 2021) “*Debido Proceso en el Procedimiento Administrativo Disciplinario en el Hospital Regional José Alfredo Mendoza Olavarría*”, La tesis de graduación optó por la carrera de Derecho en la Universidad Nacional de Tumbes. El investigador concluyó que había buscado demostrar que los funcionarios del Hospital Regional JAMO II – 2 – Tumbes tenían pleno conocimiento de la especificidad del debido proceso en el proceso administrativo disciplinario que constituye la acreditación del Hospital Regional. En ese sentido, advierte que los

derechos al debido proceso, como el derecho a la defensa y el derecho a la prueba, han sido reconocidos por normas constitucionales y extrapolados del ámbito judicial al administrativo.

(Chávez, 2018) “*Análisis del Procedimiento Administrativo Disciplinario del personal asistencial del Hospital Santa Rosa de la ciudad de Puerto Maldonado – 2018*”, La tesis se presenta a selección para estudiar la Maestría en Administración Pública en la Universidad César Vallejo. Los investigadores concluyeron que el cumplimiento de las sanciones y procedimientos administrativos disciplinarios fue normal o débil, según los trabajadores de salud del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, por lo que la aplicación de las normas técnicas y legales es frágil y las autoridades no actúan con imparcialidad, mostrando también que las infracciones de los trabajadores de la salud del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado sean sancionadas regular o flexiblemente, sin culpa, y que los compromisos de los trabajadores se apliquen con equidad y de conformidad con lo dispuesto en las leyes, directivas y documentos rectores.

(Machaca, 2019) “*El proceso administrativo disciplinario y la vulneración de los principios constitucionales en la UGEL Tacna, años 2016 – 2017*”, Trabajo de tesis seleccionado para la Maestría en Derecho Constitucional de la Universidad Cesar Vallejo. Los tesisistas concluyeron que el proceso administrativo para sancionar a los profesores fue inadecuado en el 85 por ciento de los casos, y que los mismos profesores violaron los principios constitucionales en la misma proporción de casos. Los principios que se violan con frecuencia son los principios de legalidad, criminalidad, culpabilidad, debido proceso, motivo, razonabilidad, aplicación de la ley en el mejor interés del acusado e inocencia.

2.1.2. Antecedentes locales

(Ramírez, 2021) “*Procedimientos administrativos disciplinarios en la municipalidad de San Marcos, problemas y propuestas desde la secretaria técnica año 2018 – 2019*”, La tesis se presenta a selección para la Maestría en Derecho Constitucional y Administrativo de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Según los investigadores, la potestad sancionadora se relaciona con el procedimiento

administrativo disciplinario de la Ley N° 30057, en la Municipalidad Distrital de San Marcos en el periodo 2018-2019, con un nivel de rutina bajo-medio, identificándose además la relación entre la sanción países, cuyas dimensiones: Orden de la Ley, Cumplimiento de la Ley N° 30057 Debido Proceso en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. La gestión de los PAD en el marco de la Ley N° 30057

A partir del 14 de septiembre de 2014, el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, es aplicable a los servidores y exservidores de los regímenes laborales sujetos los Decretos Legislativos Nos 276, 728, así como a aquellos que se encuentran en el régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 1057; estando excluidos los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.

2.2.1.1. Potestad sancionadora del Estado

Para que los ciudadanos podamos vivir y conformar una sociedad cuyos miembros ejerzan su libertad sin afectar los derechos y libertades de los demás miembros, se requiere de un estamento o aparato que tenga por fin no solo organizar la sociedad, sino también propiciar las condiciones necesarias para que quienes conforman esa sociedad puedan desarrollarse y tener una vida digna. Para ello, todos los miembros de la sociedad o si se quiere la mayoría, otorgan poder a una organización abstracta para que actúe en su representación en pro del bienestar general y, al mismo tiempo, se someten a las condiciones que impone dicha organización para poder vivir en orden y armonía.

Esta organización abstracta se llama estado. Así, el Estado puede regularse a sí mismo de acuerdo con los poderes que le otorga la sociedad. Dentro de la serie de poderes que ejerce el Estado, se encuentra el poder de sanción, que a su vez deriva del poder de castigo, cuyo fin no es otro que el de prevenir y sancionar las infracciones a las reglas de la vida ordenada impuestas por la sociedad. Así, se tipifican delitos, faltas y/o transgresiones, cuyo objeto es sancionar las infracciones al ordenamiento jurídico, pero además de sancionar, también se pretende -al advertir

que eventualmente se imponen sanciones- impedir que tales conductas se produzcan. ocurriendo promesa.

En nuestro ordenamiento jurídico, la potestad sancionadora del Estado se ejerce por la vía judicial y administrativa. Así, el Código Penal, que se considera de máxima trascendencia, tipifica los actos que son considerados delitos y, dada su gravedad, en la mayoría de los casos sancionados con pena privativa de libertad, ya que los legisladores los consideran más onerosos y lesivos. El proceso penal se constituye así en la herramienta del Estado para sancionar a quienes han cometido los hechos delictivos alegados.

En el ámbito administrativo, el Estado también ejerce el derecho de sancionar los actos que menoscaben las funciones administrativas públicas, perturben la gestión de los servicios públicos y afecten los intereses generales de la sociedad. Son típicas las infracciones disciplinarias y/o administrativas, cuya comisión puede dar lugar a sanciones. En cuanto a la potestad sancionadora del Estado, Nieto (2012) sostiene que:

“La potestad sancionadora de la Administración forma parte, junto con la potestad penal de los Tribunales, de un ius puniendi superior del Estado, que además es único, de tal manera que aquellas no son sino simples manifestaciones concretas de este. (...) La potestad administrativa sancionadora es una potestad añeja a toda potestad atribuida a la Administración para la gestión de los intereses públicos. (p. 24-25)”

Obsérvese cómo el ejercicio de la potestad sancionadora estatal está íntimamente relacionado con la gestión pública, la gestión del interés público, ya que las transgresiones pueden, en última instancia, afectar a su buen funcionamiento y afectar negativamente a dicha gestión. Asimismo, Gómez y Sanz (2013) afirman que “el Derecho administrativo sancionador, por el contrario, persigue ordenar, de modo general, sectores de actividad, esto es, reforzar mediante sanciones un determinado modelo de gestión sectorial, es el refuerzo de la gestión ordinaria de la Administración” (p. 97).

Así, por ejemplo, los proveedores estatales que entregan documentos falsos para poder obtener un buen respaldo para el proceso de selección, violan el proceso

contractual y son sancionados para mantener la adecuada gestión de las contrataciones públicas creando falsas apariencias sobre el cumplimiento de ciertos requisitos que se deben.

De igual manera, merecen ser sancionadas las empresas que atribuyen a sus productos propiedades con las que no cuentan, generando una falsa percepción en los consumidores al momento de adquirirlos, en cautela de la gestión de los intereses de la ciudadanía.

Por citar otro ejemplo, también es pasible de sanción el trabajador de una entidad pública que presenta un certificado médico falso para no asistir a laborar, afectando con ello la adecuada gestión de los recursos humanos.

2.2.1.2. Potestad disciplinaria del Estado

Así, el Estado puede ejercer su potestad sancionadora contra cualquiera que afecte el desarrollo de la administración pública y los intereses de sus ciudadanos, esto quiere decir que puede sancionar a los particulares del ámbito privado y a quienes pertenecen a su administración, es decir, a los servidores públicos, hoy en día. llamados funcionarios.

El tema analizado se relaciona precisamente con el poder que ejerce el Estado sobre sus servidores públicos. Al actuar en nombre del Estado, los funcionarios públicos son parte integrante de la administración pública, por lo que es lógico que el Estado les imponga facultades sancionadoras distintas a las de cualquier ciudadano. Siguiendo esta línea de análisis, Torres (2021) confirma que:

“Si bien tanto los particulares como los servidores públicos pueden ser objeto de la potestad sancionadora del Estado, solo estos últimos pueden ser objeto de la potestad disciplinaria del Estado, en virtud al interés legítimo con que esta cuenta para sancionar a las personas que actúan en su nombre y representación. (p. 166)”.

Asimismo, con respecto a la facultad de castigar del Estado, Marina (2006) plantea lo siguiente:

“La potestad disciplinaria sirve a la Administración para la tutela de su organización, de forma que esta pueda cumplir su función de servicio público eficaz, imparcial y con respeto a la legalidad. El poder disciplinario es, por tanto, un instrumento del que dispone la Administración para luchar contra los funcionarios que incumplen o abusan de sus funciones en perjuicio de la cosa pública, de los derechos y libertades del ciudadano. (p. 44)”

Así, las facultades disciplinarias del Estado encuentran justificación en mantener e impedir el correcto desarrollo interno de la organización estatal, lo que a su vez incide directamente en la eficiencia del servicio público; asimismo, las referidas facultades tienen por objeto sancionar la actuación de los servidores públicos que alteren este funcionamiento normal, creando así un efecto disuasorio que evita que se produzcan nuevos incumplimientos.

Cabe señalar que las transgresiones se dan precisamente en el ámbito interno de la administración pública, y son especialmente condenadas teniendo en cuenta que quienes actúan en nombre del Estado son quienes alteran su funcionamiento.

En tal sentido, se considera función pública según el artículo 2 de la Ley N° 27815 (2002) a “toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre o al servicio de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de sus niveles jerárquicos”. Asimismo, de acuerdo al artículo 4 se entiende por servidor público a “todo funcionario o servidor de las entidades de la Administración Pública en cualquiera de los niveles jerárquicos sea este nombrado, contratado, designado, de confianza o electo que desempeñe actividades o funciones en nombre del servicio del Estado”.

En síntesis, los servidores públicos son personas que actúan en nombre del Estado, es decir, por cuenta del Estado, por lo tanto, a diferencia de los ciudadanos en general, los servidores públicos están ligados por una relación especial por la cual están obligados a obedecer ciertas leyes. a los que normalmente no están sujetos los ciudadanos comunes deberes, obligaciones, prohibiciones y principios.

En efecto, un servidor público, a diferencia de los ciudadanos comunes, actúa en nombre y por cuenta del Estado, porque el Estado no existe como una entidad abstracta, por lo tanto, para realizar actividades, ejercer poderes, prestar servicios, entre otros, usamos a la gente, llamamos funcionarios.

Por ejemplo, un ciudadano dueño de una empresa puede comprar productos a su hermano para abastecerse, por lo que este último será su proveedor. Esto no sucede con el funcionario de abastecimiento o back office de una entidad pública, ya que la ley le prohíbe elegir a su hermano como proveedor de la entidad para la que trabaja. Declarado expresamente para proteger los derechos e intereses legítimos, como la imparcialidad y la neutralidad, y evitar conflictos de intereses en la contratación pública.

Lo que se señala es precisamente la justificación para actuar en nombre del Estado, ya que los funcionarios, al actuar en nombre del Estado, deben anteponer los intereses de la mayoría de la sociedad a los intereses generales, y no a sus propios intereses personales. ; Los intereses de la empresa en su conjunto están dirigidos a evitar cualquier situación que pueda ponerlos en conflicto con sus intereses específicos.

En este sentido, para salvaguardar los intereses generales de la sociedad, los servidores públicos deben observar ciertos deberes, obligaciones, prohibiciones y principios, y la violación de estos deberes dará lugar a diversas responsabilidades tales como responsabilidad administrativa, responsabilidad penal y responsabilidad civil. Tienen personalidades autónomas e independientes, donde las decisiones de uno no interfieren con las de los demás.

Al respecto, mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, se aprobó un texto de ordenamiento único de la Ley N° 27444, en adelante el TUO de la Ley N° 27444 (2019), cuyo artículo 264 establece: “las consecuencias civiles, administrativas o penales de la responsabilidad de las autoridades son independientes y se exigen de acuerdo a lo previsto en su respectiva legislación”.

En resumen, las responsabilidades administrativas, penales y civiles que afectan a los servidores públicos deben ser independientes para que un solo hecho pueda dar lugar a la responsabilidad solidaria de todos ellos. Asimismo, un hecho puede dar lugar a una sola de estas responsabilidades pero no necesariamente a las demás..

2.2.1.3. Responsabilidad administrativa disciplinaria

En cuanto a la responsabilidad administrativa disciplinaria, Parada (2013) sostiene que:

“La responsabilidad disciplinaria de los funcionarios es aquella que se desarrolla en el interior de la relación de servicio y en garantía del cumplimiento de los deberes y obligaciones del funcionario, con sanciones que inciden sobre sus derechos. Justamente porque la potestad disciplinaria se justifica en la especial relación de poder en que se encuentra sometido de forma voluntaria el funcionario, no tiene un alcance represivo mayor que el de la privación de los derechos de la relación de servicios, siendo por ello la sanción máxima que a través de la misma puede imponerse la de separación del servicio, es decir, la pérdida de la condición de funcionario”. (p. 624)

De igual forma, Díaz (2016) afirma lo siguiente al referirse a las responsabilidades administrativas disciplinarias:

“El sustento constitucional de la responsabilidad administrativa disciplinaria nos lleva a concluir que dicha institución busca ser la garantía para el control de la arbitrariedad de los trabajadores estatales, y se persigue en virtud del poder disciplinario de la Administración Pública y se materializa por medio del procedimiento administrativo correspondiente”. (p.356)

Desde luego, para el buen funcionamiento de la administración pública, se espera que los servidores públicos que forman parte de ella sujeten su conducta a principios, deberes, obligaciones o funciones asignadas; por infracciones a la disciplina. En este punto, si un servidor público comete algún acto que sea un caso de hecho de falta de disciplina, la responsabilidad administrativa disciplinaria será atribuida al servidor público.

La Constitución Política del Perú (1993) establece que “la ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos” (Artículo 40). Por lo tanto, la ley define la responsabilidad bajo comentarios como:

“Aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso. (Reglamento General de la Ley N° 30057, 2014, artículo 91)”

De acuerdo con la definición anterior, la responsabilidad administrativa disciplinaria se relaciona con las consecuencias que deben soportar los funcionarios por determinadas actuaciones tipificadas como faltas disciplinarias, por no ser conducentes al normal funcionamiento de la administración pública.

En cuanto a las infracciones disciplinarias, cabe señalar que si bien las infracciones disciplinarias muy graves, graves y leves no están tipificadas en el ordenamiento jurídico de nuestro país, esta clasificación puede inferirse en función de las sanciones correspondientes. Por lo tanto, los TUO de la Ley N° 30057, Ley N° 27815 y Ley N° 27444 prevén faltas disciplinarias sancionadas con destitución y suspensión sin goce de sueldo de un (1) día a un (1) año, es decir, las más graves.

Sobre el particular, Toyama (2009) sostiene lo siguiente:

“Las formas en las que esta capacidad sancionatoria puede concretarse giran, básicamente, en torno a las siguientes manifestaciones: mediante una amonestación, la suspensión en las labores sin goce de haber y el despido. La primera de las anotadas, conocida también como apercibimiento, se entiende como una llamada de atención al trabajador infractor con el fin de que enmiende su conducta o mejore su capacidad de trabajo, siendo la sanción más leve que puede imponer un empleador y está reservada para incumplimientos o infracciones leves de los trabajadores (...) la suspensión correctiva importa ordenar al trabajador incumplidor que no acuda al centro de labores por un determinado tiempo y que por el lapso temporal que dure tal inasistencia el empleador omita su obligación remunerativa (...). La otra forma que admite el poder sancionatorio del empleador se compone de la resolución del vínculo de trabajo por voluntad unilateral de aquel si es que el incumplimiento o conducta laboral es susceptible de ser castigado con tal medida (...)”. (p.124)

Cabe señalar que la sanción repercute en la relación laboral según la gravedad, por lo que, en circunstancias de especial gravedad, la sanción máxima supone la extinción de la relación laboral, y en otras circunstancias graves, puede suponer la extinción de la relación laboral. Existir más tiempo. Pagadas; Finalmente, por lesiones leves, sólo se darán amonestaciones verbales o escritas sin afectar la relación laboral.

Por otra parte, cada institución pública estipula en el reglamento interno de sus funcionarios o en el reglamento interno de trabajo que las infracciones serán sancionadas con amonestaciones orales o escritas, es decir, las infracciones leves.

En esta forma de pensar, cabe señalar que la conducta de los servidores públicos se ajusta a las infracciones disciplinarias previstas por los citados organismos reguladores, lo cual es condición necesaria para que puedan ejercer las responsabilidades administrativas disciplinarias. En el Anexo 1 de esta encuesta se describe una lista de infracciones disciplinarias.

2.2.1.4. El procedimiento administrativo disciplinario (PAD)

Como se indicó anteriormente, las entidades públicas que constituyen el Estado están facultadas para sancionar a sus servidores públicos por actos que atenten contra

el funcionamiento de las instituciones del Estado, siempre que los servidores públicos sean administrativamente responsables de la sanción. Desde el 14 de septiembre de 2014, el régimen disciplinario y los procedimientos sancionatorios de la Ley N° 30057 se aplican al personal de servicio y ex personal de servicio en el régimen laboral regido por el Decreto Legislativo N° 276, N° 728 y Personas Específicas, excluyendo a los funcionarios electos. Sufragio universal directo o sufragio universal previsto en el artículo 90 de las Disposiciones Generales de la Ley del Servicio Civil.

Al respecto, en cuanto al procedimiento administrativo para sancionar, Torres (2021) expresa lo siguiente:

“Para que las entidades públicas puedan ejercer su potestad disciplinaria necesitan de un instrumento, un medio, a través del cual puedan desplegar tal potestad. Dicho instrumento o medio se representa en el procedimiento administrativo disciplinario (PAD), entendido este como el conjunto de actuaciones tendientes a determinar si alcanza o no responsabilidad administrativa disciplinaria a un servidor público y, como consecuencia de ello, si corresponde o no imponer una sanción determinada”. (p. 166)

En este sentido, el procedimiento administrativo sancionador constituye un mecanismo para sancionar el ejercicio de la potestad administrativa, y al mismo tiempo es una garantía para la persona procesada, es decir, conocer su responsabilidad, conocer su defensa, conocer su delito, sabiendo su crimen, y sabiendo lo que dijo. Sanción máxima por impugnación de la acción afirmativa.

Cabe señalar que el objeto de los procedimientos antes mencionados no se limita a la sanción, sino que también tiene el propósito de prevenir la reincidencia, por lo que también constituye un mecanismo de prevención y disuasión.

Por lo tanto, a juzgar por la situación actual, cuando hay signos de violaciones disciplinarias, la unidad debe seguir los procedimientos disciplinarios para aclarar las responsabilidades disciplinarias que pueden tocar al servidor.

Sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente, si las circunstancias son leves y sólo procede la amonestación verbal, cabe señalar que para la ejecución de esta sanción no es necesario iniciar procedimientos con antelación, pues se ejecuta de manera directa y reservada. acerca de Parada (2013) sostiene que “la regla general es la

necesidad de expediente instruido al efecto para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, pero se dispensa de él para la imposición de sanciones por faltas leves (...)” (p. 631).

Precisamente en nuestro ordenamiento jurídico, la Ley N° 30057 (2013) establece que “la amonestación verbal la efectúa el jefe inmediato en forma personal y reservada” en su Artículo 89.

2.2.1.5. Los sujetos del procedimiento

De acuerdo al análisis realizado, se ha evidenciado que los sujetos del procedimiento son miembros de la administración pública. En este sentido, hay que tener en cuenta que en la actualidad existen diversos regímenes de relaciones laborales con el Estado, regidos por distintas normas.

En efecto, a pesar de los constantes intentos de reformar la unificación del servicio civil, lo cierto es que actualmente existe un sistema de relaciones laborales con el Estado, regulado por distintas normas como el Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728 y el Decreto Legislativo Decreto N° 1057 y otros régimen especial. A partir del 14 de septiembre de 2014, se aplica a los servidores el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, fecha de entrada en vigencia del título correspondiente de sus Disposiciones Generales.

Por otro lado, es necesario aclarar que el objeto del procedimiento también se determina de acuerdo al momento en que se produce la infracción disciplinaria, pues si bien el hecho causante de la responsabilidad administrativa disciplinaria ocurrió en el proceso de prestación de los servicios, existen otros posibles eventos . Cuando el servidor público se convierte en ex servidor público después de la terminación de la relación de servicio antes mencionada.

De hecho, las responsabilidades administrativas disciplinarias también se aplican a los ex funcionarios que hayan sido calificados como faltas disciplinarias en determinadas circunstancias después de la finalización de su relación de servicio. sobre el individuo, la Ley N° 30057 (2013) prevé: “los ex servidores civiles de una entidad se acogen a las restricciones establecidas en el artículo 241 de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General” (Artículo 86).

En este sentido, el artículo 241 de la citada Ley N° 27444 (2001), actualmente TUO de la Ley N° 27444 (2019), establece las siguientes restricciones:

“262.1 Ninguna ex autoridad de las entidades podrá realizar durante el año siguiente a su cese, alguna de las siguientes acciones con respecto a la entidad a la cual perteneció:

262.1.1 Representar o asistir a un administrado en algún procedimiento respecto del cual tuvo algún grado de participación durante su actividad en la entidad.

262.1.2 Asesorar a cualquier administrado en algún asunto que estaba pendiente de decisión durante su relación con la entidad.

262.1.3 Realizar cualquier contrato, de modo directo o indirecto, con algún administrado apersonado a un procedimiento resuelto con su participación. (Artículo 262)”.

Se puede observar que estas limitaciones se refieren a casos de hecho que se producen con posterioridad a la finalización de la relación de servicio. Por lo tanto, la condición del ex funcionario está directamente relacionada con el momento en que se produjo el hecho, necesariamente posterior a la terminación de la relación de servicio.

Por lo tanto, si la entidad pública determina que el soldado cometió un delito en el ejercicio de sus funciones cuando el oficial ya no prestaba sus servicios, no sería correcto otorgarle la condición de ex oficial ya que el acto es para conservar la condición de funcionario.

Por lo tanto, al momento de determinar la identidad de un funcionario o ex funcionario, se debe considerar la transitoriedad de la infracción, es decir, si el hecho ocurrió durante la relación laboral o después de terminada la relación laboral.

2.2.1.6. La etapa de indagaciones preliminares y precalificación

El procedimiento materia de análisis comprende etapas determinadas: (I) la instrucción y (II) la sanción. También existe una etapa que antecede el inicio del procedimiento en la que se realizan las indagaciones preliminares y precalificación.

La etapa de indagaciones preliminares y precalificación inicia con la comunicación o toma de conocimiento del hecho supuestamente constitutivo de la falta mediante una denuncia, un reporte o un hecho de público conocimiento. Al respecto, el Reglamento General de la Ley N° 30057 (2014) regula lo siguiente:

“Cualquier persona que considere que un servidor civil ha cometido una falta disciplinaria o transgredido el Código de Ética de la Función Pública, puede formular

su denuncia ante la Secretaría Técnica, de forma verbal o escrita, debiendo exponer claramente los hechos denunciados y adjuntar las pruebas pertinentes, de ser el caso”. “La Secretaría Técnica tramita la denuncia y brinda una respuesta al denunciante en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles a partir del día siguiente de su recepción” según el Artículo 101.

De conformidad con lo establecido en dicho artículo, se advierte que la Secretaría Técnica de una entidad pública tiene a su cargo la tramitación de la denuncia del hecho supuestamente constitutivo de falta disciplinaria, para lo cual debe efectuar indagaciones de carácter preliminar a efectos de determinar la verosimilitud del hecho denunciado, esto es, la probabilidad de la ocurrencia del hecho. La actuación de la Secretaría Técnica ha sido definida en la Ley N° 30057 (2013), bajo los siguientes términos:

“Las autoridades del procedimiento cuentan con el apoyo de un secretario técnico, que es de preferencia abogado y designado mediante resolución del titular de la entidad. El secretario técnico puede ser un servidor civil de la entidad que se desempeña como tal, en adición a sus funciones. El secretario técnico es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública. No tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes”, según el Artículo 92.

A partir de lo expuesto, se advierte que el Secretario Técnico debe ser un servidor de la entidad pública, de preferencia, con formación jurídica, pudiendo desempeñar tal cargo en adición a sus funciones, o ser contratado para que se dedique exclusivamente a tal labor. Asimismo, se destaca que no es autoridad en el procedimiento, sino tan solo cumple un rol de apoyo.

La relevancia del rol del Secretario Técnico, aun siendo personal de apoyo, radica en el soporte legal que debe brindar a las autoridades del procedimiento, habida cuenta de que es quien propone la fundamentación de los actos de inicio y de sanción, documentando toda la actividad probatoria desarrollada en el procedimiento.

De hecho, es en esta etapa de la investigación inicial y precalificación que el papel del Secretario Técnico se vuelve crucial, ya que es responsable de recopilar material indicativo y recomendar el inicio o sometimiento de los procedimientos administrativos disciplinarios correspondientes.

Cabe señalar que si bien se ha demostrado que el Secretario Técnico no es la autoridad para los procedimientos administrativos disciplinarios, está expresamente facultado para tomar decisiones y no es apto para recomendar el inicio de procedimientos si se determina que la facultad de interponer una se ha ejercido la denuncia. Por lo tanto, la única decisión que puede tomar el Secretario Técnico dentro de su competencia son las quejas.

Como se mencionó anteriormente, la fase de investigación preliminar la lleva a cabo el secretario técnico y tiene como objetivo determinar si hay indicios de juego sucio. En esta etapa, no es necesario recopilar toda la evidencia para demostrar de manera concluyente que ocurrió el evento; solo se necesita recopilar algunos datos o información para inferir la probabilidad de que ocurra el evento.

Para tal efecto, el secretario técnico podrá solicitar información a distintas áreas de la entidad, pudiendo incluso solicitar al denunciante que identifique áreas de las cuales se pueda recolectar información, determinando así la probabilidad de ocurrencia de un incidente.

Si existen indicios de participación en la comisión del hecho, el Secretario Técnico deberá predeterminar los delitos en que se tipificará la conducta investigada y en consecuencia recomendar el inicio de procedimientos administrativos disciplinarios proponiendo sanciones. Es importante enfatizar que la propuesta de sanciones es de particular relevancia, ya que ayudará a identificar a las autoridades que actuarán como agencias de investigación.

Al respecto, las disposiciones generales de la Ley N° 30057 (2014) establecen lo siguiente:

- “a) En el caso de la sanción de amonestación escrita, el jefe inmediato instruye y sanciona, y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, oficializa dicha sanción.
- b) En el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.
- c) En el caso de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos es el órgano instructor, y el titular de la entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción”, según lo prescrito en el Artículo 93.

Se puede apreciar que la competencia de las autoridades se regula de acuerdo a las sanciones a imponer. Vale la pena mencionar que, como se mencionó anteriormente, la acción disciplinaria de amonestación verbal está reservada, y no hay necesidad de formular procedimientos de implementación con anticipación, por lo que no hay involucramiento de las agencias de investigación y disciplina, solo la participación de la gerencia.

En este sentido, si el Secretario Técnico considera que existen indicios de un delito, deberá, además de la instrucción penal previa que contendrá los hechos investigados, identificar la autoridad ante la cual se encuentra el órgano investigador.

En esta etapa de la averiguación previa y precalificación, aún no se ha iniciado formalmente el proceso disciplinario, en cuyo caso no existe obligación de realizar comunicación alguna al servidor público imputado respecto de la denuncia, ya que la comunicación de la imputación alegada es en el momento de la disposición.

Con la publicación del informe de precalificación, si la resolución recomienda el inicio del procedimiento, esta fase finaliza, en caso contrario, se emite un informe escrito de la denuncia, el cual debe ser puesto en conocimiento del denunciante y tiene carácter meramente informativo. . porque no tiene derecho a impugnar la decisión.

2.2.1.7. La etapa de instrucción

En esta etapa el órgano instructor identificado en el Informe de Precalificación emite el acto administrativo de instauración del procedimiento. Dicho acto debe ser debidamente notificado al servidor procesado para que tome conocimiento del procedimiento instaurado en su contra y pueda presentar sus descargos.

El acto de inicio del procedimiento puede estar contenido en una carta, un memorándum o una resolución, y debe señalar con claridad, la identificación del servidor civil procesado con la indicación del régimen laboral y del cargo que ostentaba al momento del hecho; el hecho imputado; la presunta falta en la que tal hecho se subsumiría, las normas presuntamente vulneradas; los antecedentes recabados hasta ese momento; la probable sanción a imponer; la adopción de medidas cautelares de corresponder; el plazo para la presentación de sus descargos; la autoridad competente para recibir sus descargos; y los derechos con que cuenta.

Resulta importante mencionar que al notificarse el acto de instauración es necesario que se acompañen o adjunten los antecedentes recabados hasta ese momento del

procedimiento, es decir, toda la documentación e información en mérito a la cual se decidió iniciar el procedimiento, de modo que el servidor civil procesado pueda tener conocimiento absoluto de la imputación en su contra.

Sobre el particular, la Ley N° 30057 (2013) establece lo siguiente en el Artículo 93:

“93.1 La autoridad del procedimiento administrativo disciplinario de primera instancia inicia el procedimiento de oficio o a pedido de una denuncia, debiendo comunicar al servidor por escrito las presuntas faltas y otorgarle un plazo de cinco (5) días hábiles para presentar el descargo y las pruebas que crea conveniente para su defensa. Para tal efecto, el servidor civil tiene derecho a conocer los documentos y antecedentes que dan lugar al procedimiento. Vencido el plazo sin la presentación de los descargos, el proceso queda listo para ser resuelto”.

En esta etapa de instrucción ya no basta contar solo con indicios de la probabilidad de la ocurrencia del hecho, sino que se requiere acreditar fehacientemente que el hecho se haya producido, para lo cual se recaban elementos que generen convicción en el órgano instructor a efectos de proponer al órgano sancionador una sanción determinada.

Es importante tener presente que el órgano instructor no solo debe valorar los elementos de cargo, sino también aquellos elementos de descargo que el servidor civil procesado ofrezca en el procedimiento o que solicite se recabe, a fin que se realice una valoración conjunta. Desde luego las actuaciones probatorias que el servidor civil procesado solicite que se practiquen deben ser objeto de evaluación por parte del órgano instructor, quien deberá determinar la utilidad, pertinencia y conducencia de tales pruebas.

Ahora bien, conforme a lo indicado previamente en cuanto a las autoridades competentes, la autoridad que se encuentra a cargo de la etapa de instrucción, es decir, el órgano instructor se determina teniendo en cuenta la sanción a imponer. Así, la etapa de instrucción se encontrará a cargo del jefe inmediato si la sanción es la amonestación escrita o suspensión sin goce de remuneraciones. Si en cambio la sanción a imponer es la de destitución o inhabilitación (para los ex servidores civiles), la citada etapa se encontrará a cargo del jefe de la oficina de recursos humanos.

La finalidad de la etapa de instrucción, además de dar a conocer al servidor los cargos imputados, es recabar elementos de convicción que acrediten o desvirtúen la falta

imputada. En esta etapa no basta contar con indicios, sino que se requieren pruebas generen certeza sobre la comisión de la falta imputada.

Esta etapa culmina con la remisión del informe final de la autoridad instructora a la autoridad sancionadora. El citado informe debe reflejar y exponer el análisis realizado por el órgano instructor, en cuanto a la acreditación de los hechos, a las pruebas actuadas, a la valoración de los argumentos de defensa y a los criterios de la graduación de la sanción propuesta. Este informe final tiene carácter de recomendación por lo que el órgano sancionador puede decidir acoger dicha recomendación o apartarse de la misma.

2.2.1.8. La etapa de sanción

Se inicia en el momento que la autoridad sancionadora recibe el informe final de instrucción, dicho informe debe ser puesto en conocimiento del servidor civil procesado para que tenga la posibilidad de presentar sus alegatos finales, así como solicitar un informe oral.

De igual manera, el servidor civil procesado puede solicitar la realización de alguna actuación probatoria complementaria y si el órgano sancionador lo considera necesario puede acceder a tal pedido; asimismo, de oficio el órgano sancionador puede llevar a cabo alguna actuación probatoria conveniente para el esclarecimiento de los hechos.

Es importante tener en cuenta que el órgano sancionador es la autoridad que va decidir si tiene o no responsabilidad administrativa disciplinaria el servidor civil procesado, por ello resulta razonable que, en caso de requerir mayores pruebas para el esclarecimiento de los hechos, disponga las actuaciones probatorias que considere pertinentes.

Si bien el órgano instructor puede considerar que las actuaciones probatorias que ha llevado a cabo son suficientes para acreditar la responsabilidad administrativa disciplinaria atribuida, lo cual es plasmado en su informe final, como ya se indicó, este solo tiene la calidad de recomendación por lo que bien podría el órgano sancionador discrepar de las conclusiones y la propuesta de sanción contenida en dicho informe.

La etapa de sanción, para la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones tiene como autoridad al jefe de recursos humanos. Para la sanción de destitución o inhabilitación (ex servidores) tiene como autoridad al titular de la entidad.

La finalidad de esta etapa es dilucidar la responsabilidad administrativa disciplinaria atribuida al servidor civil, imponiéndole una sanción o absolviéndolo, para lo cual el órgano sancionador evalúa acoger o no la recomendación del órgano instructor, en caso de no acoger la recomendación debe motivar las razones que sustenten su apartamiento.

La etapa de sanción culmina precisamente con la imposición de la sanción al servidor civil y la notificación respectiva, para su posterior ejecución inmediata. De otro lado, cabe precisar que la ejecución de la sanción no se suspende aun cuando se impugne la sanción impuesta (TUO de la Ley N° 27444, 2019, Artículo 226).

La interposición de recursos administrativos de reconsideración o de apelación tiene por objeto reevaluar la sanción impuesta, por considerarse que existen vicios en el procedimiento, o que no se han meritado adecuadamente las pruebas, o que no se han aplicado y/o interpretado correctamente las normas de la materia. En ese sentido, la autoridad competente para resolver el recurso evalúa los argumentos, así como las pruebas presentadas por el servidor para determinar si confirma, revoca o declara nula la sanción impuesta.

La finalidad de los recursos administrativos de reconsideración y apelación radica en que el servidor tenga la oportunidad de que la responsabilidad que se le imputa sea analizada nuevamente por la misma autoridad (reconsideración) u otra autoridad diferente (Tribunal del Servicio Civil).

Si el recurso administrativo presentado es el de reconsideración, este es conocido por la misma autoridad que expidió el acto objeto de impugnación (Reglamento General de la Ley N° 30057, 2014, Artículo 118). En este supuesto, la etapa puede culminar con la emisión y notificación de la resolución que se pronuncia sobre el citado recurso. Cabe indicar que el servidor puede interponer sucesivamente, en primer lugar, el recurso de reconsideración y si este no es amparado, puede luego apelar.

Si el recurso administrativo presentado es el de apelación, este es resuelto por el Tribunal del Servicio Civil (Reglamento General de la Ley N° 30057, 2014, artículo 119). Este recurso puede ser presentado directamente contra la sanción, no siendo necesario que previamente se interponga recurso de reconsideración. La emisión y notificación de la resolución que aborda el fondo de este recurso pone fin a la vía administrativa y no es pasible de impugnación en sede administrativa, sino tan solo en sede judicial.

Conforme a lo hasta aquí expuesto, se advierte que la potestad disciplinaria del Estado respecto a sus servidores civiles tiene carácter especial y, por ello, también una regulación especial, de ahí que la normativa referida al régimen disciplinario contenga disposiciones muy específicas sobre el desarrollo de los procedimientos en cuanto a sus etapas, a sus autoridades, a las sanciones, a las faltas, entre otros aspectos.

2.2.1.9. Los actores del Procedimiento Administrativo Disciplinario

Tenemos a:

- a) Apoyo administrativo al PAD: Secretaría Técnica.
- b) Directivos: funcionarios y ex funcionarios.
- c) Organismo administrativo: El organismo de investigación y el organismo de sanción determinado de acuerdo con la propuesta de sanción (amonestación por escrito, suspensión, despido y cancelación de la calificación original del empleado) de la unidad donde ocurrió la infracción.
- d) Competencia para el procedimiento de recurso (recurso): Dirección de Recursos Humanos (sanción por amonestación escrita) y Tribunal de la Función Pública (sanción por suspensión y destitución).

2.3. Definición de términos básicos

Derecho de defensa: Los derechos antes mencionados se concretan en la oportunidad de presentar argumentos en contra de alegaciones imputables a un determinado tipo de responsabilidad. Por lo tanto, es posible que la empresa se defienda de los cargos antes de que se tome una decisión final. El uso del derecho de defensa brinda un elemento adicional de evaluación a las autoridades que deciden imponer sanciones o absolver, en la medida en que toman en cuenta no solo los argumentos de acusación sino también los de defensa y, en este sentido, las pruebas que pueden presentarse.

Fase Instructiva: Se inicia con una comunicación notificando al servidor para que decida iniciar un expediente sancionador, incluyendo las acciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria. Esta es responsabilidad del Órgano de Gobierno y debe utilizar los recursos regidos por el Documento de Entidad.

Fase Sancionadora: Abarca desde la recepción de un informe de un organismo de investigación hasta la notificación de una determinación de que se ha impuesto una sanción o una determinación de que no se aplica una sanción, en este último caso, previendo un procedimiento de remisión. se encarga de los órganos sancionadores.

Función Pública: Las funciones públicas como sujetos de derecho público son las actividades del ordenamiento jurídico - constitución y leyes - reservadas a las instituciones e instituciones estatales, plasmadas en la voluntad de las instituciones individuales (funcionarios públicos).

Inhabilitación: Esta es una sanción que prohíbe a los servidores públicos prestar servicios o vincularse con el estado, no sólo en la administración pública, sino en cualquier cargo en cualquier sector del estado (ocupación administrativa, síndico, funcionario, gerente, etc.). caso, un servidor público No reincorporarse al servicio estatal dentro de los cinco (5) años siguientes a la vigencia de una resolución ejecutiva ejecutada por el Estado.

Ley N° 30057: Es la Ley del Servicio Civil, que introduce un nuevo régimen disciplinario, que establece claramente que será un régimen único, aplicable a todos los funcionarios públicos, independientemente del régimen (276, 728 y CAS), aplicable a las entidades públicas de los tres niveles de gobierno, si han hecho la transición al sistema de la Ley de Servicio Civil si han hecho la transición a una ocupación especial. El régimen entró en vigencia el 14 de septiembre de 2014 y desde entonces ha existido confusión sobre la comprensión y aplicación de sus normas y principios, a diferencia del régimen prescrito anteriormente.

Opiniones Vinculantes del Ente Rector: SERVIR ha emitido opiniones técnicas aclaratorias sobre las normas jurídicas del sistema administrativo de gestión de recursos humanos a través de sus “Medidas de Gestión para el Sistema Administrativo de los Servidores Públicos”. Estas opiniones técnicas son vinculantes luego de pasar por un proceso interno de aprobación por parte de la Junta Directiva de la agencia.

Potestad disciplinaria: Es una cualidad o virtud que puede ser sancionada por las autoridades conforme a las normas correspondientes¹⁰⁷ contra las personas que estén

sujetas a procedimientos administrativos disciplinarios por infringir leyes o reglamentos. Sin perjuicio, por supuesto, de la conducta fundamental de observar y respetar los principios constitucionales en todos los procesos administrativos disciplinarios contra servidores y funcionarios.

Precedente Administrativo del Tribunal del Servicio Civil: La jurisprudencia administrativa se define como una técnica para proteger la igualdad de condiciones de los sujetos ante la administración y prohibir la arbitrariedad de las autoridades en el ejercicio de su discrecionalidad.

Principio de legalidad: Este principio puede ser considerado como el principio básico de la potestad sancionadora del Estado, por un lado, obliga a las autoridades a actuar estrictamente dentro del ámbito prescrito por la ley. Además, el principio de legalidad es un principio fundamental, pues de él también se derivan otros principios basados en su alcance, como el principio de tipificación, el principio de tributación, el principio de irretroactividad, el principio de reserva estatutaria, etc. Por ello, sobre la base del respeto a este principio, se han formulado normas para excluir la movilización arbitraria de la potestad sancionadora del Estado, constituyendo así una potestad normativa que sólo puede ejercerse con estricto apego a la ley.

Principio de tipicidad: Este principio también se considera un subprincipio, una encarnación del principio de legalidad, que requiere que la conducta que da lugar a sanciones esté predeterminada y descrita de manera clara y precisa en normas jurídicamente vinculantes. Precisión para que los ciudadanos sepan que serán sancionados si se producen tales conductas.

Procedimiento administrativo disciplinario: Es un conjunto de acciones sistemáticamente interrelacionadas destinadas a investigar y descubrir los errores de los servidores públicos y funcionarios, procurando así que las distintas entidades sean sancionadas o absueltas conforme a la ley y deben garantizar la observancia de los principios constitucionales.

Responsabilidad: Todos los servidores públicos están obligados a desempeñar sus funciones íntegra y íntegramente, con pleno respeto a su cargo público.

Excepcionalmente, los funcionarios públicos podrán realizar tareas que no sean estrictamente inherentes a su naturaleza o forma en la medida necesaria para mitigar, compensar o superar las dificultades a las que se enfrenten. Según el artículo 55 de la Ley N° 27444 de Procedimientos Administrativos Generales, todos los servidores públicos están obligados a respetar los derechos de los administradores.

Responsabilidad administrativa: La responsabilidad de la sanción administrativa es que el Estado tiene la responsabilidad de iniciar los procedimientos de sanción administrativa correspondientes y dar las sanciones correspondientes a los servidores públicos que infrinjan la ley en el ejercicio de sus funciones o en la prestación de sus servicios. si eso es.

Responsabilidad civil: Es la pérdida en la que incurren los servidores públicos como consecuencia de sus acciones u omisiones en el desempeño de sus funciones que resulten en una pérdida económica para su entidad o país. La pérdida económica debe haber resultado del incumplimiento doloso o negligente de un funcionario o servidor público en el desempeño de sus funciones, ya sea inexcusable o menor.

Secretaría Técnica: Se define como el apoyo de todo el proceso administrativo disciplinario, en particular de las autoridades investigadoras y sancionadoras. El máximo órgano administrativo de la unidad nombra a un secretario técnico encargado. No constituye necesariamente una agencia o unidad orgánica y puede delegar sus funciones en servidores públicos además de sus funciones laborales. El único requisito legal para los secretarios técnicos es que tengan formación jurídica.

Servicio civil: Es el sistema de gestión del empleo público y de los recursos humanos de las organizaciones públicas en la realidad de un determinado país. El sistema de servicio civil tiene particularidades distintas del empleo general para garantizar la existencia de la especialización en la administración pública y salvaguardar los intereses generales y el normal funcionamiento de la administración pública.

Servidor civil de carrera: Los servidores públicos desempeñan funciones directamente relacionadas con el desempeño de las funciones sustantivas y de gestión interna de la entidad.

Tribunal del Servicio Civil: De conformidad con el Decreto N° 1023 (2008), el Tribunal del Servicio Civil es un órgano de la Administración Nacional del Servicio Civil dedicado a resolver de manera independiente los asuntos de "acceso a la función pública, evaluación y promoción de la carrera, extinción de la relación laboral y régimen disciplinario". de tres (3) miembros Cámara de Comercio con miembros por un período de tres (3) años.

Vulneración de los principios constitucionales: Son las infracciones o afectaciones a normas generales de carácter legal, moral o social, que pueden ocurrir en procesos administrativos disciplinarios en los que se amoneste a militares o servidores públicos por presuntas faltas administrativas.

2.4. Formulación de la hipótesis

Al ser una investigación univariable no tiene hipótesis de investigación.

2.5. Operacionalización de variables

UNIVARIABLE	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO
--------------------	---

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION ES	INDICADORES	ITEMS
-----------------	----------------------------------	-----------------------------------	-------------------------	--------------------	--------------

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO	Es un conjunto de acciones sistemáticamente interrelacionadas, destinadas a investigar e identificar los errores de los funcionarios y servidores públicos, y con ello lograr que las distintas entidades sean sancionadas o absueltas conforme a la ley y deben garantizar el cumplimiento de los principios constitucionales.	Se referirá a la aplicación de los procedimientos administrativos disciplinarios, describirá el marco legal, la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, las etapas de orientación y sanciones, y qué actos se tipifican como faltas.	X.1. La etapa de indagaciones preliminares y precalificación	X.1.1. Toma de conocimiento del hecho X.1.2. Denuncia ante la secretaria técnica X.1.3. Tramite de la denuncia X.1.4. rol del secretarito técnico	01 – 02 – 03 - 04
			X.2. La etapa de instrucción	X.2.1. Procedimiento de oficio X.2.2. Plazo de presentar descargo X.2.3. Servidor civil	05 – 06 – 07 -
			X.3. La etapa de sanción	X.3.1. Informe final de instrucción X.3.2. Oficio del órgano sancionador X.3.3. Imposición al servidor civil	08– 09 - 10

Capítulo III. Metodología

3.1. Diseño metodológico

Como se puede apreciar de la investigación académica realizada, el diseño metodológico es no experimental, ya que en la investigación académica actual se aborda el tema de los procedimientos administrativos disciplinarios, las variables de estudio o el estudio sin estímulos o sujetos de condición experimental, se realizará sin cambiando cualquier situación se analiza en su contexto natural.

3.1.1. Tipo

Considerando que se describirán las variables y sus dimensiones, el estudio se aplica a nivel exploratorio y analítico.

3.1.2. Enfoque

La presente investigación emplea un enfoque mixto cualitativo y cuantitativo, ya que por un lado se analizará la realidad, la normativa vigente, los antecedentes administrativos, mientras que la recopilación y análisis de datos estadísticos se utilizará para justificar las hipótesis.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

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

✓ **Personas**

La aplicación de métodos y técnicas de investigación especificados nos permitió recopilar la información necesaria para probar las hipótesis propuestas. Es por ello que la población de estudio estuvo conformada por 42 trabajadores del la Municipalidad de Supe.

3.2.2. Muestra

El universo poblacional estuvo constituido por 42 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe.

Debido a que la población es pequeña, se consideraría una muestra no probabilística porque el investigador conoce bien a la población y usa su buen juicio para decidir qué unidades de observación compondrán la muestra. Según Córdoba (2009 p. 32), utilizaremos un método o técnica de muestreo denominado muestreo intencional o de opinión para que sean representativos a conveniencia del investigador, la muestra se aplicará a todo elemento observado su libro se llama Estadística Aplicada Investigación.

3.3. Técnicas de recolección de datos

En esta investigación académica las técnicas e instrumentos a emplear son las siguientes:

3.4.1. Técnicas a emplear

Como técnica se utilizará la investigación, junto con la observación real de los hechos, para captar la dimensión real de la pregunta que se plantea.

3.4.2. Descripción de la Instrumentos:

Encuesta: Se traduce como una técnica para obtener información de la multitud mediante la aplicación de cuestionarios realizados de forma anónima. En el presente trabajo de investigación, el instrumento cuenta con un cuestionario de 10 preguntas obtenidas a partir de ítems de operacionalización de variables.

3.4. Técnicas para el procedimiento de la información

La técnica a utilizar será la estadística descriptiva, ya que se tabularán los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a la población a través del programa Excel.

Capítulo IV. Resultados

4.1. Análisis de resultados

Tabla 1.

¿Considera que la toma de conocimiento está constituida por una falta mediante una denuncia?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	2	4,8	4,8	4,8
	casi nunca	14	33,3	33,3	38,1
	a veces	13	31,0	31,0	69,0
	casi siempre	6	14,3	14,3	83,3
	siempre	7	16,7	16,7	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de observación aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe en el año 2022.

¿Considera que la toma de conocimiento está constituida por una falta mediante una denuncia?

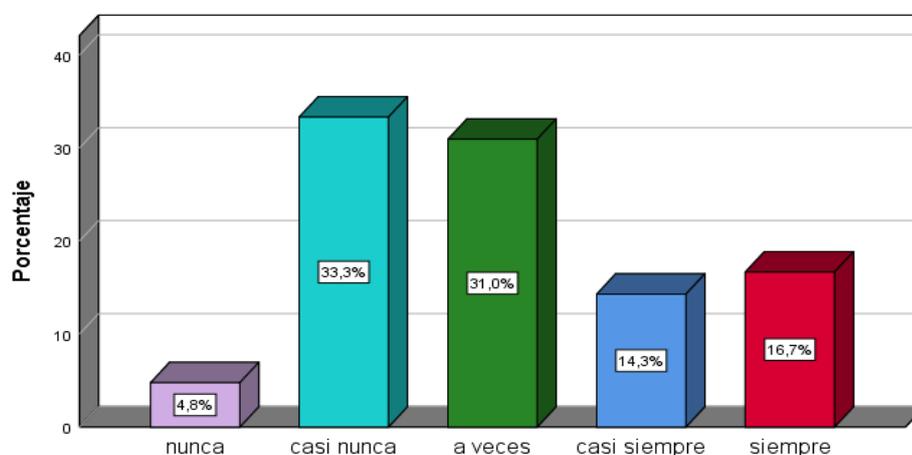


Figura 1.

¿Considera que la toma de conocimiento está constituida por una falta mediante una denuncia?

De la fig. 1, un 33,3% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe mencionan que casi nunca considera que la toma de conocimiento está constituida por una falta mediante una denuncia, un 31,0% a veces, 16,7% siempre y un 14,3% casi nunca y un 4,8% nunca lo considera.

Tabla 2.

¿Usted considera que la denuncia cualquier proceso disciplinario se presenta ante un secretario técnico?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	7	16,7	16,7	16,7
	casi nunca	17	40,5	40,5	57,1
	a veces	14	33,3	33,3	90,5
	casi siempre	4	9,5	9,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de observación aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe en el año 2022.

¿Usted considera que la denuncia cualquier proceso disciplinario se presenta ante un secretario técnico?

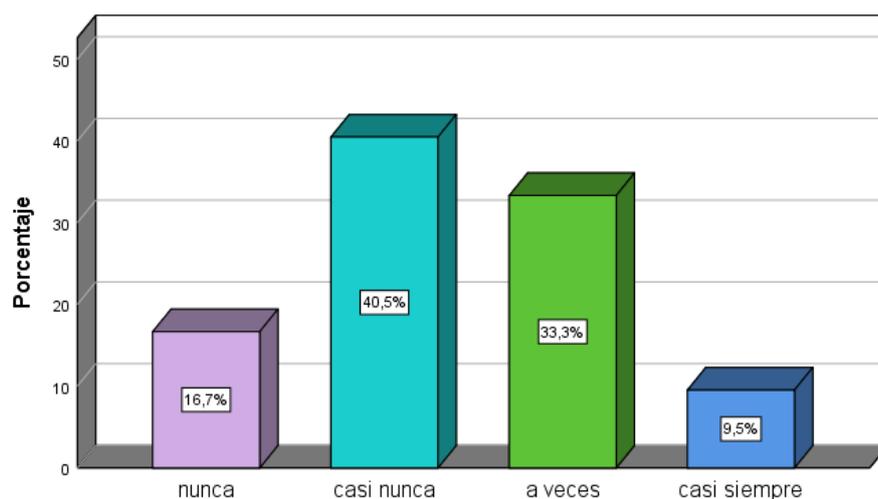


Figura 2.

¿Usted considera que la denuncia cualquier proceso disciplinario se presenta ante un secretario técnico?

De la fig. 2, un 40,5% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe mencionan que casi siempre considera que la denuncia cualquier proceso disciplinario se presenta ante un secretario técnico, un 33,3% a veces, 16,7% nunca y un 9,5% casi nunca lo considera.

Tabla 3.

¿Está de acuerdo con los días hábiles que ofrece la secretaria técnica para poder obtener una respuesta?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	9	21,4	21,4	21,4
	casi nunca	11	26,2	26,2	47,6
	a veces	11	26,2	26,2	73,8
	casi siempre	2	4,8	4,8	78,6
	siempre	9	21,4	21,4	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de observación aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe en el año 2022.

¿Está de acuerdo con los días hábiles que ofrece la secretaria técnica para poder obtener una respuesta?

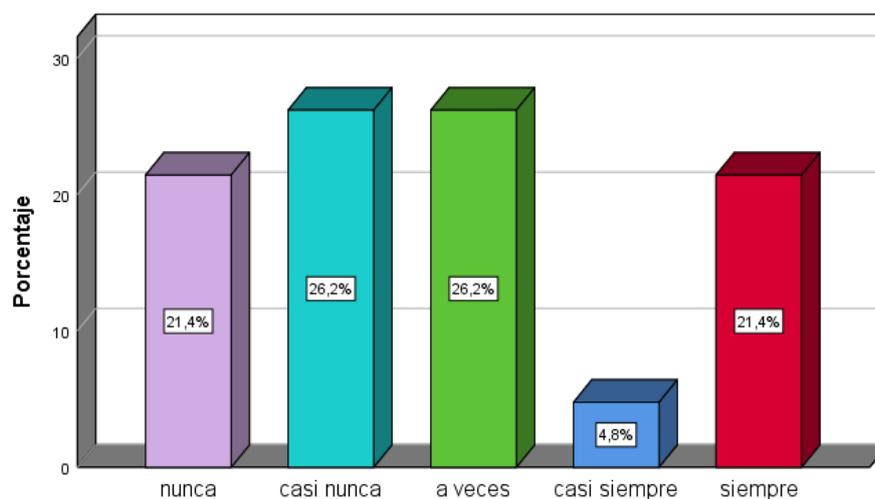


Figura 3.

¿Está de acuerdo con los días hábiles que ofrece la secretaria técnica para poder obtener una respuesta?

De la fig. 3, un 26,2% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe mencionan que a veces considera que este acuerdo con los días hábiles que ofrece la secretaria técnica para poder obtener una respuesta, un 26,2% casi nunca, 21,4% siempre, un 21,4% nunca y un 4,8% casi siempre lo considera.

Tabla 4.

¿Sientes que el rol de la secretaria técnica ayuda en las indagaciones preliminares que tienen como objeto si existe indicios o no a la comisión de una falta?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	4	9,5	9,5	9,5
	casi nunca	16	38,1	38,1	47,6
	a veces	9	21,4	21,4	69,0
	casi siempre	6	14,3	14,3	83,3
	siempre	7	16,7	16,7	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de observación aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe en el año 2022.

¿Sientes que el rol de la secretaria técnica ayuda en las indagaciones preliminares que tienen como objeto si existe indicios o no a la comisión de una falta?

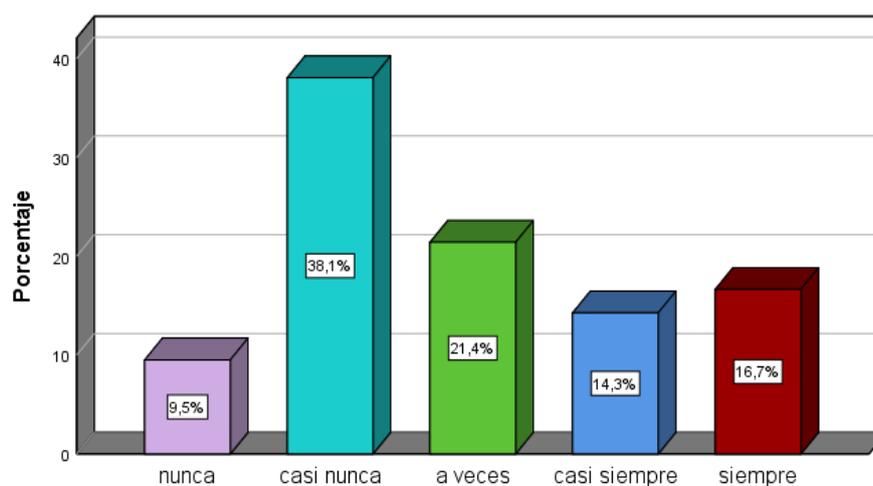


Figura 4.

¿Sientes que el rol de la secretaria técnica ayuda en las indagaciones preliminares que tienen como objeto si existe indicios o no a la comisión de una falta?

De la fig. 4, un 38,1% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe mencionan que casi siempre considera que el rol de la secretaria técnica ayuda en las indagaciones preliminares que tienen como objeto si existe indicios o no a la comisión de una falta, un 21,4% a veces, 16,7% siempre, un 14,3% casi siempre y un 9,5% nunca lo considera.

Tabla 5.

¿Está que acuerdo que cuando se inicia el procedimiento de oficio se debe de comunicar las presuntas faltas por escrito?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	5	11,9	11,9	11,9
	casi nunca	13	31,0	31,0	42,9
	a veces	13	31,0	31,0	73,8
	casi siempre	7	16,7	16,7	90,5
	siempre	4	9,5	9,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de observación aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe en el año 2022.

¿Está que acuerdo que cuando se inicia el procedimiento de oficio se debe de comunicar las presuntas faltas por escrito?

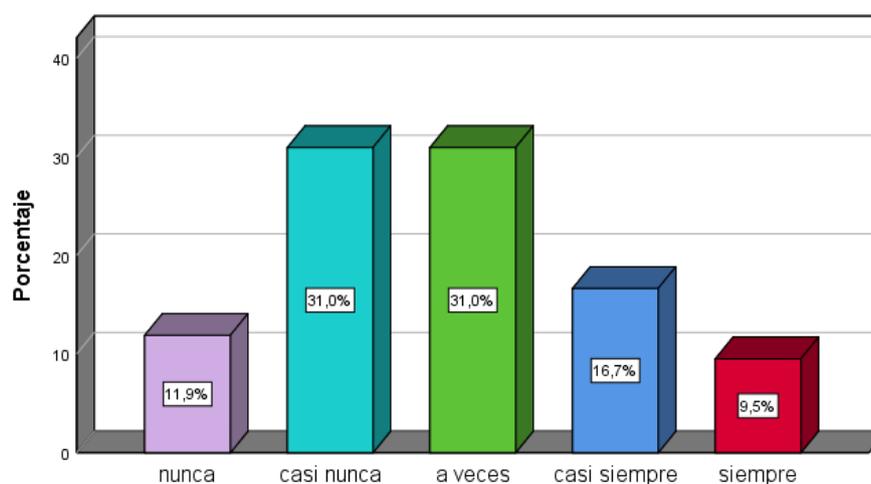


Figura 5.

¿Está que acuerdo que cuando se inicia el procedimiento de oficio se debe de comunicar las presuntas faltas por escrito?

De la fig. 5, un 31,0% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe mencionan que a casi nunca considera que cuando se inicia el procedimiento de oficio se debe de comunicar las presuntas faltas por escrito, un 31,0% a veces, 16,7% casi siempre, 11,9% nunca y un 9,5% siempre lo considera.

Tabla 6.

¿Estás que acuerdo que cuando otorguen de 5 días hábiles para presentar el descargo y pruebas que crea conveniente para su defensa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	4	9,5	9,5	9,5
	casi nunca	11	26,2	26,2	35,7
	a veces	20	47,6	47,6	83,3
	casi siempre	2	4,8	4,8	88,1
	siempre	5	11,9	11,9	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de observación aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe en el año 2022.

¿Estás que acuerdo que cuando otorguen de 5 días hábiles para presentar el descargo y pruebas que crea conveniente para su defensa?

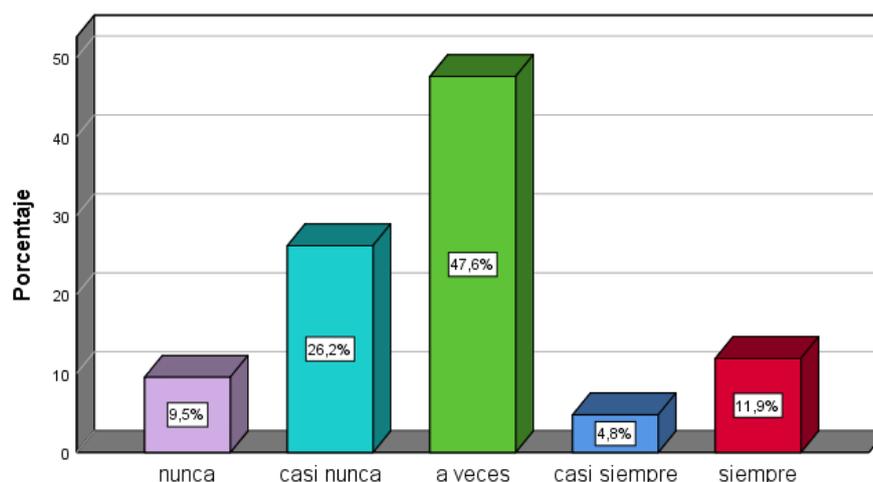


Figura 6.

¿Estás que acuerdo que cuando otorguen de 5 días hábiles para presentar el descargo y pruebas que crea conveniente para su defensa?

De la fig. 6, un 47,6% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe mencionan que a veces considera que cuando otorguen de 5 días hábiles para presentar el descargo y pruebas que crea conveniente para su defensa, un 26,2% casi nunca, un 11,9% siempre, un 9,5% nunca y un 4,8% casi siempre lo considera.

Tabla 7.

¿Usted cree que un servidor civil que lleva un proceso disciplinario tiene derecho a conocer los documentos y antecedentes que dan lugar al procedimiento de su caso?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	7	16,7	16,7	16,7
	casi nunca	13	31,0	31,0	47,6
	a veces	13	31,0	31,0	78,6
	casi siempre	2	4,8	4,8	83,3
	siempre	7	16,7	16,7	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de observación aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe en el año 2022.

¿Usted cree que un servidor civil que lleva un proceso disciplinario tiene derecho a conocer los documentos y antecedentes que dan lugar al procedimiento de su caso?

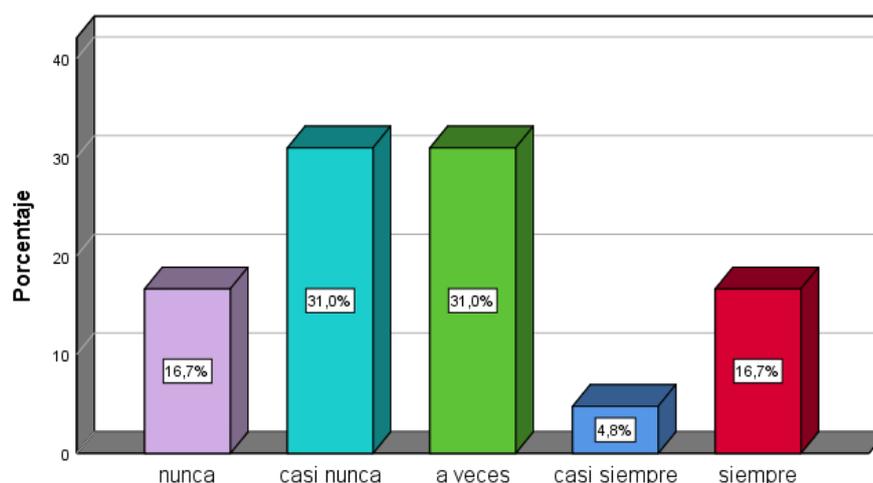


Figura 7.

¿Usted cree que un servidor civil que lleva un proceso disciplinario tiene derecho a conocer los documentos y antecedentes que dan lugar al procedimiento de su caso?

De la fig. 7, un 31,0% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe mencionan que a veces considera que un servidor civil que lleva un proceso disciplinario tiene derecho a conocer los documentos y antecedentes que dan lugar al procedimiento de su caso, un 31,0% casi nunca, 16,7% nunca, un 16,7% siempre y un 4,8% casi siempre lo considera.

Tabla 8.

¿Usted cree que cuando la autoridad sancionadora recibe el informe final de instrucción aun tenga posibilidad de presentar los alegatos finales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	4	9,5	9,5	9,5
	casi nunca	14	33,3	33,3	42,9
	a veces	13	31,0	31,0	73,8
	casi siempre	6	14,3	14,3	88,1
	siempre	5	11,9	11,9	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de observación aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe en el año 2022.

¿Usted cree que cuando la autoridad sancionadora recibe el informe final de instrucción aun tenga posibilidad de presentar los alegatos finales?

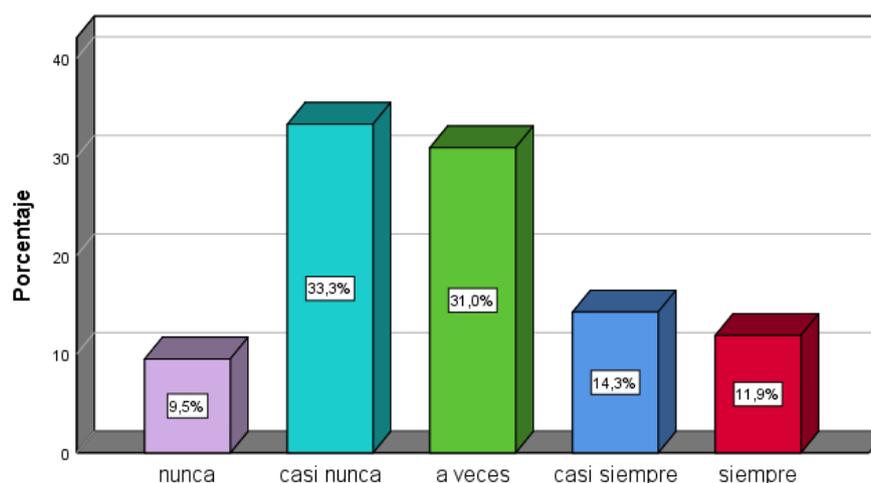


Figura 8.

¿Usted cree que cuando la autoridad sancionadora recibe el informe final de instrucción aun tenga posibilidad de presentar los alegatos finales?

De la fig. 8, un 33,3% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe mencionan que a casi nunca considera que cuando la autoridad sancionadora recibe el informe final de instrucción aun tenga posibilidad de presentar los alegatos finales, un 31,0% a veces, 14,3% casi siempre, un 11,9% siempre y un 9,5% nunca lo considera.

Tabla 9.

¿Usted cree que el órgano sancionador puede acceder al pedido de alguna actuación probatoria conveniente para el esclarecimiento de los hechos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	2	4,8	4,8	4,8
	casi nunca	17	40,5	40,5	45,2
	a veces	14	33,3	33,3	78,6
	casi siempre	2	4,8	4,8	83,3
	siempre	7	16,7	16,7	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de observación aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe en el año 2022.

¿Usted cree que el órgano sancionador puede acceder al pedido de alguna actuación probatoria conveniente para el esclarecimiento de los hechos?

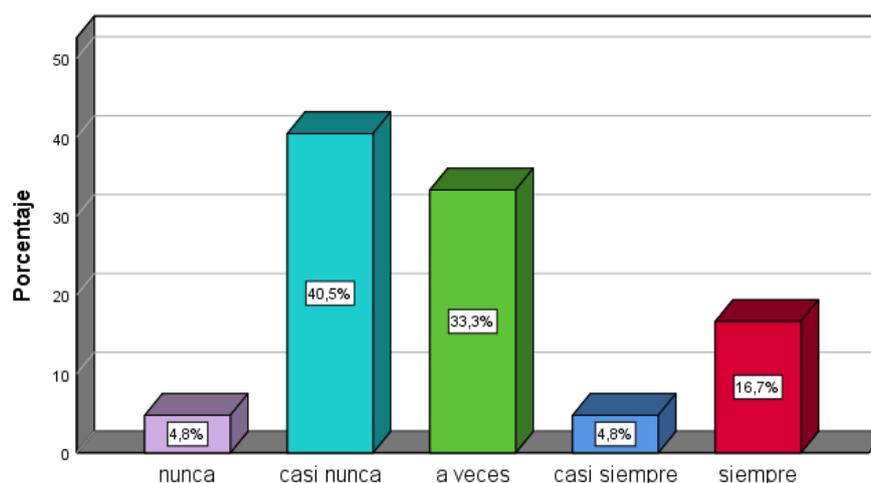


Figura 9.

¿Usted cree que el órgano sancionador puede acceder al pedido de alguna actuación probatoria conveniente para el esclarecimiento de los hechos?

De la fig. 9, un 40,5% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe mencionan que casi nunca considera que el órgano sancionador puede acceder al pedido de alguna actuación probatoria conveniente para el esclarecimiento de los hechos, un 33,3% a veces, 16,7% siempre, un 4,8% casi siempre y un 4,8% nunca lo considera.

Tabla 10.

¿Estás de acuerdo cuando el órgano sancionador culmina con la imposición de la sanción al servidor civil la notificación respectiva, la ejecución debe de ser inmediata?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	4	9,5	9,5	9,5
	casi nunca	13	31,0	31,0	40,5
	a veces	7	16,7	16,7	57,1
	casi siempre	9	21,4	21,4	78,6
	siempre	9	21,4	21,4	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de observación aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe en el año 2022.

¿Estás de acuerdo cuando el órgano sancionador culmina con la imposición de la sanción al servidor civil la notificación respectiva, la ejecución debe de ser inmediata?

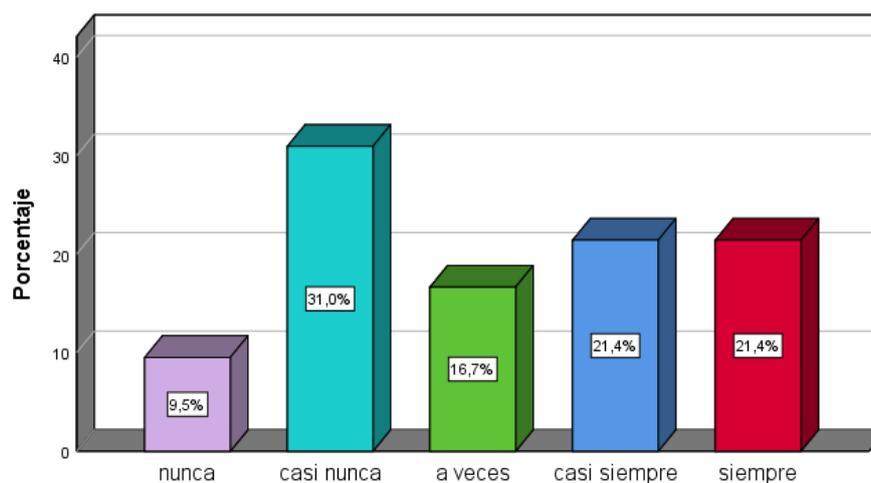


Figura 10.

¿Estás de acuerdo cuando el órgano sancionador culmina con la imposición de la sanción al servidor civil la notificación respectiva, la ejecución debe de ser inmediata?

De la fig. 10, un 31,0% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe mencionan que casi nunca considera que el órgano sancionador culmina con la imposición de la sanción al servidor civil la notificación respectiva, la ejecución debe de ser inmediata, un 21,4% casi siempre, 21,4% siempre, un 16,7% a veces y un 9,5% nunca lo considera.

Tabla 11.*Procedimiento administrativo disciplinario*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	14	33,3	33,3	33,3
	Medio	23	54,8	54,8	88,1
	Alto	5	11,9	11,9	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de observación aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe en el año 2022.

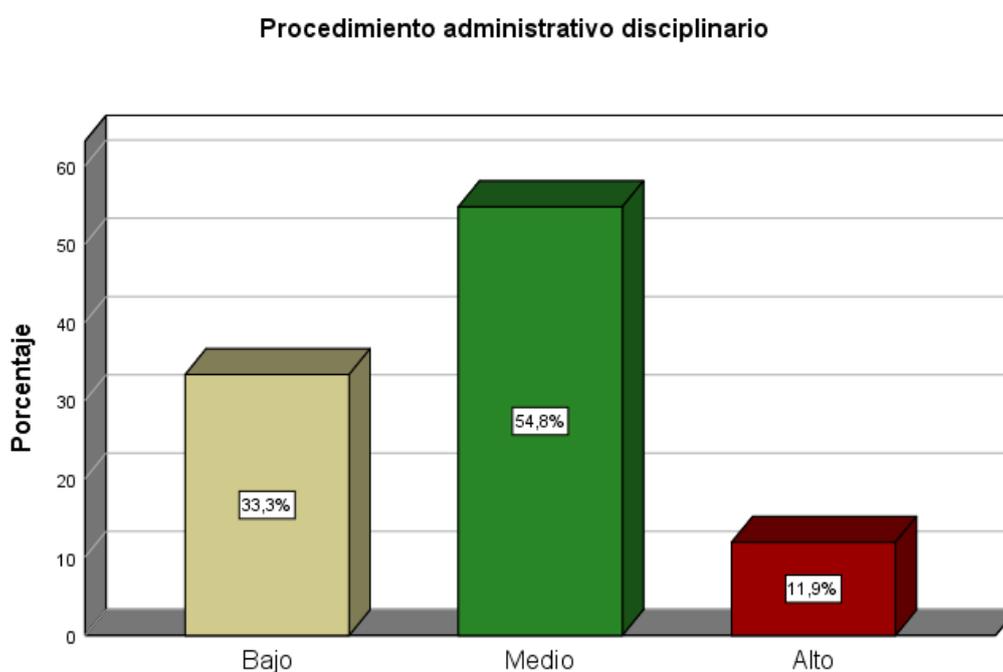


Figura 11.

Procedimiento administrativo disciplinario

De la figura 11, un 54,8% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe manifiestan que existe un nivel medio en la variable de procedimiento administrativo disciplinario, un 33,3% un nivel bajo y un 11,9% un nivel alto.

Capítulo V. Discusión

5.1. Discusión

Los resultados estadísticos muestran que coincidimos con Huangal, (2019) la evidencia en el proceso de Derecho Administrativo Disciplinario Ley de Servicio Civil concluye que las autoridades que disciplinan los procedimientos administrativos están obligadas a respetar nuestra Constitución Política Peruana y lo reconocido en un texto único ordenado de la Ley General de Procedimiento Administrativo Garantías del Debido Proceso.

Luego analice desde la dimensión de las variables del procedimiento administrativo disciplinario, entre las cuales, en la primera dimensión, es decir, la etapa de investigación inicial y precalificación, este indicador tiene un alto grado de reconocimiento de hechos, representando el 33,3% de los empleados en el distrito. La ciudad de Supe menciona que casi nunca se considera la notificación, y los indicadores de quejas a la secretaría técnica muestran que el 40,5% de los trabajadores dicen que casi siempre se encuentra en quejas sobre procedimientos disciplinarios, el indicador tramite de la denuncia muestra que el 26,2% de los trabajadores expresaron que a veces se encuentran los días hábiles que ofrece la secretaria técnica y en el indicador rol del secretarito técnico muestra que el 38,1 % de los trabajadores expresaron que casi siempre se sienten apoyados por las secretarías técnicas con las indagaciones preliminares.

En la segunda dimensión la etapa de instrucción en el indicador procedimiento de oficio el 31,0% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe mencionan que casi nunca se está de acuerdo cuando se inicia en el procedimiento de oficio, el indicador plazo de presentar descargo muestra que el 47,6% de los trabajadores expresaron que casi siempre se está de acuerdo con los 5 días hábiles para presentar e descargo y en el indicador servidor civil muestra que el 31,0 % de los trabajadores expresaron que a veces el servidor civil lleva un proceso disciplinario que tiene derecho a conocer los documentos y antecedentes que dan lugar al procedimiento de su caso. En la última dimensión la etapa de sanción en el indicador informe final de instrucción el 33,3% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe mencionan casi nunca cree que las autoridades

sancionadora recibe el informe final de instrucción aun tenga posibilidad de presentar los alegatos finales, en el indicador oficio del órgano sancionador muestra que el 40,5 % de los trabajadores expresaron que a veces considera que el órgano sancionadore puede acceder al pedido de alguna actuación probatoria para poder esclarecer de los hechos, en el indicador imposición al servidor civil muestra que el 31,0 % de los trabajadores expresaron que casi nunca considera que el órgano sancionador culmina con la imposición de la sanción al servidor civil la notificación respectiva, la ejecución debe de ser inmediata, según lo mencionado por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe. Donde concordamos con lo planteado Ramírez, (2021) Procedimientos Administrativos Disciplinarios en la Ciudad de San Marcos, Cuestiones y Recomendaciones de la Secretaría Técnica 2018-2019, en el cual se concluye que existe una relación significativa entre los países sancionadores, en sus dimensiones: ordenamiento jurídico, debido proceso de disciplina en Derecho 30057 Procedimiento disciplinario.

Capítulo VI. Conclusiones y recomendaciones

6.1. Conclusiones

De las pruebas realizadas podemos concluir:

- 1. Primero:** El 54,8% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe manifestó que la variable procedimiento administrativo disciplinario se encuentra en un nivel moderado, por lo que concluye que se debe mejorar la función pública, teniendo en cuenta precedentes vinculantes de los juzgados del servicio civil.
- 2. Segundo:** Respecto a la dimensión la etapa de indagaciones preliminares y precalificación se obtuvo un porcentaje elevado en el indicador toma de conocimiento del hecho, con el 33,3% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe mencionan que casi nunca se considera la toma de conocimiento, el indicador denuncia ante la secretaria técnica muestra que el 40,5% de los trabajadores expresaron que casi siempre encuentra en las denuncias de proceso disciplinario, el indicador tramite de la denuncia muestra que el 26,2% de los trabajadores expresaron que a veces se encuentran los días hábiles que ofrece la secretaria técnica y en el indicador rol del secretarito técnico muestra que el 38,1 % de los trabajadores expresaron que casi siempre se sienten apoyados por las secretarías técnicas con las indagaciones preliminares.
- 3. Tercero:** Respecto a la dimensión la etapa de instrucción en el indicador procedimiento de oficio el 31,0% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe mencionan que casi nunca se está de acuerdo cuando se inicia en el procedimiento de oficio, el indicador plazo de presentar descargo muestra que el 47,6% de los trabajadores expresaron que casi siempre se está de acuerdo con los 5 días hábiles para presentar e descargo y en el indicador servidor civil muestra que el 31,0 % de los trabajadores expresaron que a veces el servidor civil lleva un proceso disciplinario que tiene derecho a conocer los documentos y antecedentes que dan lugar al procedimiento de su caso.

- 4. Cuarto:** Respecto a la dimensión la etapa de sanción en el indicador informe final de instrucción el 33,3% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe mencionan casi nunca cree que las autoridades sancionadora recibe el informe final de instrucción aun tenga posibilidad de presentar los alegatos finales, en el indicador oficio del órgano sancionador muestra que el 40,5 % de los trabajadores expresaron que a veces considera que el órgano sancionadore puede acceder al pedido de alguna actuación probatoria para poder esclarecer de los hechos, en el indicador imposición al servidor civil muestra que el 31,0 % de los trabajadores expresaron que casi nunca considera que el órgano sancionador culmina con la imposición de la sanción al servidor civil la notificación respectiva, la ejecución debe de ser inmediata, según lo mencionado por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe.

6.2. Recomendaciones

1. Mejorar la identificación de los delitos cometidos por servidores públicos, teniendo en cuenta los principios de jurisprudencia vinculante y facultades disciplinarias de los tribunales del servicio civil y procedimientos administrativos generales.
2. Sustenta plenamente el informe de precalificación, y el pronunciamiento de la Agencia de Orientación y Sanción sobre la conducta delictiva de los servidores públicos, habiendo previamente investigado exhaustivamente los hechos, caracterizando la conducta delictiva, así como su carácter progresivo.
3. Disponer que las secretarías técnicas, los órganos de orientación y sanción verifiquen y cumplan lo dispuesto en la prescripción, los plazos de hecho y los procedimientos administrativos sancionadores.
4. Disponer Oficina de RRHH para capacitar a Secretaría Técnica, Órgano de Orientación y Sanciones: Procedimientos Administrativos Disciplinarios y Procedimientos Administrativos Generales, la capacitación debe ser obligatoria.

Capítulo VII. Referencias bibliográficas

7.1.-. Fuentes documental

- BOYER CARRERA, J. (2019). *El derecho de la función pública y el servicio civil*. Lima: Fondo Editorial: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- CABRERA VASQUEZ, M. (2017). *Comentario exegético la TUO a la Ley del Procedimiento Administrativo Gneral*. Lima: Ediciones legales.
- HARO CARRANZA, J. (2015). *El Nuevo Régimen del Servicio Civil en la Administración Pública*. Lima: Editorial Ediciones Legales.
- GUZMAN NAPURÍ, C. (2013). *Manual del Procedimiento Administrativo Gneral*. Lima: Pacífico Editores.
- MARINA JALVO, B. (2006). *El Régimen Disciplinario de los Funcionarios Públicos*. Madrid: Editorial Lex Nova.
- MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS. (2015). *Guía práctica sobre actividad probatoria en el proceso administrativo disciplinario*. Lima: Imprenta Fiat Lux.
- MONROY PRÍNCIPE, F. (2013). *El proceso administrativo disciplinario*. Lima: Editorial RODHAS SAC
- MORÓN URBINA, J. (2019). *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General”, Nuevo Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 (Decreto Supremo N°004-2019-JUS)*. Tomo II. Lima: Editorial Gaceta Jurídica.
- ROSAS YATACO, J. (2015). *Tratado de derecho procesal penal: doctrina, jurisprudencia, modelos*. Dos volúmenes. Lima: Jurista Editores.
- SANTY CABRERA, L. (2015). *Procedimiento administrativo sancionador por responsabilidad administrativa funcional*. Lima: Jurista Editores.

7.2.-. Fuente Electrónica

- AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL-SERVIR (2018). *Profesionalizando El Servicio Civil “Reflexiones y propuestas desde el Perú y América Latina”*.

<https://www.servir.gob.pe/servir-publica-libro-sobre-servicio-civil-en-peru-y-america-latina/>

BOYER CARRERA, J. (2014). *La reforma del empleo público en el Perú: análisis del nuevo servicio civil.*

<https://bit.ly/2LHwUSk>

COCA CAYCHO, J. (2018). El proceso administrativo disciplinario.

http://ensayosjuridicos1.blogspot.com/2012/03/el-proceso-administrativo-disciplinario_10.html#

MORENO AVELLANEDA, M. (2016). La responsabilidad administrativa disciplinaria y la responsabilidad administrativa funcional en la administración pública.

<https://bit.ly/2l2Y4Ys>

RODRÍGUEZ LOZANO, L. (2016). Los principios del derecho administrativo sancionador en el ámbito disciplinario. Anuario de la Función Pública

<https://bit.ly/2HEXKYQD>

ANEXOS

Anexo N°1: Matriz de consistencia

Anexo N°2: Instrumento de recolección de datos

Anexo N°3: Confiabilidad de Alfa Cronbach

Anexo N°4: Base de datos

Anexo N°1: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
TÍTULO	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGIA
<p>PERCEPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SUPE EN EL AÑO 2022</p>	<p>¿Cómo es el Procedimiento Administrativo Disciplinario según la percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe en el año 2022?</p>	<p>Determinar la percepción del Procedimiento Administrativo Disciplinario de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe en el año 2022.</p>	<p>No tiene.</p>	<p>UNIVARIABLE:</p> <p>PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACION:</p> <p>Diseño Metodológico</p> <p>El diseño metodológico es no experimental, es una investigación de corte trasversal.</p> <p>Tipo:</p> <p>Aplicada – analítico</p> <p>Enfoque:</p> <p>El enfoque de la investigación es cualitativo y cuantitativo (mixto)</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p> <p>Población</p>

					<p>42 personas</p> <p>42 personas encuestadas</p> <p>TECNICAS Y INSTRUMENTOS:</p> <p>Encuestas, análisis de expedientes de procedimientos administrativos disciplinarios</p>
--	--	--	--	--	---

Anexo N°2: Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

“Cuestionario para conocer la percepción tienen del Procedimiento Administrativo Disciplinario los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe en el año 2022”.

Estimado colaborador esperamos tu colaboración respondiendo con responsabilidad y honestidad, el presente cuestionario. Se agradece no dejar ninguna pregunta sin contestar.

El objetivo es recopilar información, para determinar la percepción del Procedimiento Administrativo Disciplinario de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe en el año 2022.

Instrucciones: Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (x) la escala que crea conveniente.”

Escala valorativa

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

procedimiento administrativo disciplinario (X)						
N°	X.1. La etapa de indagaciones preliminares y precalificación	N.	C.N	A.	C.S.	S.
01	¿Considera que la toma de conocimiento está constituida por una falta mediante una denuncia?					
02	¿Usted considera que la denuncia cualquier proceso disciplinario se presenta ante un secretario técnico?					
03	¿Está de acuerdo con los días hábiles que ofrece la secretaria técnica para poder obtener una respuesta?					
04	¿Sientes que el rol de la secretaria técnica ayuda en las indagaciones preliminares que					

	tienen como objeto si existe indicios o no a la comisión de una falta?					
	X.2. La etapa de instrucción					
05	¿Está que acuerdo que cuando se inicia el procedimiento de oficio se debe de comunicar las presuntas faltas por escrito?					
06	¿Estás que acuerdo que cuando otorguen de 5 días hábiles para presentar el descargo y pruebas que crea conveniente para su defensa?					
07	¿Usted cree que un servidor civil que lleva un proceso disciplinario tiene derecho a conocer los documentos y antecedentes que dan lugar al procedimiento de su caso?					
	X.3. La etapa de sanción					
08	¿Usted cree que cuando la autoridad sancionadora recibe el informe final de instrucción aun tenga posibilidad de presentar los alegatos finales?					
09	¿Usted cree que el órgano sancionador puede acceder al pedido de alguna actuación probatoria conveniente para el esclarecimiento de los hechos?					
10	¿Estás de acuerdo cuando el órgano sancionador culmina con la imposición de la sanción al servidor civil la notificación respectiva, la ejecución debe de ser inmediata?					

Anexo N°3: Confiabilidad de Alfa Cronbach

CONFIABILIDAD

FORMULACIÓN

El alfa de Cronbach es siempre la relación promedio entre las variables (o elementos) que pertenecen al tamaño. Se pueden calcular de dos maneras: contraste o asociación con factores. Cabe señalar que las dos fórmulas son versiones de esto y el otro se puede deducir.

A partir de las varianzas

A partir de las varianzas, el alfa de Cronbach se calcula así:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right],$$

donde

- S_i^2 es la varianza del ítem i ,
- S_t^2 es la varianza de la suma de todos los ítems y
- K es el número de preguntas o ítems.

A partir de las correlaciones entre los ítems

A partir de las correlaciones entre los ítems, el alfa de Cronbach se calcula así:

$$\alpha = \frac{np}{1 + p(n-1)},$$

donde

- n es el número de ítems y
- p es el promedio de las correlaciones lineales entre cada uno de los ítems

Midiendo los ítems del cuestionario

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,879	10

Anexo N°4: Base de datos

N	Procedimiento administrativo disciplinario																	
	La etapa de indagaciones preliminares y precalificación						La etapa de instrucción					La etapa de sanción					ST1	X
	1	2	3	4	S1	D1	5	6	7	S2	D2	8	9	10	S3	D3		
1	2	3	1	4	10	Bajo	3	1	3	7	Bajo	3	2	2	7	Bajo	24	Bajo
2	2	1	2	2	7	Bajo	5	3	1	9	Medio	1	5	1	7	Bajo	23	Bajo
3	3	2	5	1	11	Medio	2	5	2	9	Medio	3	2	3	8	Medio	28	Medio
4	5	2	5	5	17	Alto	4	3	5	12	Alto	5	3	5	13	Alto	42	Alto
5	2	4	2	3	11	Medio	2	2	3	7	Bajo	2	3	5	10	Medio	28	Medio
6	1	3	3	5	12	Medio	3	3	1	7	Bajo	4	4	2	10	Medio	29	Medio
7	3	2	1	2	8	Bajo	2	3	3	8	Medio	3	3	4	10	Medio	26	Medio
8	4	2	3	4	13	Medio	1	5	4	10	Medio	4	2	3	9	Medio	32	Medio
9	3	1	2	2	8	Bajo	3	2	2	7	Bajo	2	2	4	8	Medio	23	Bajo
10	5	3	5	3	16	Medio	3	3	2	8	Medio	2	2	4	8	Medio	32	Medio
11	2	2	3	1	8	Bajo	5	2	3	10	Medio	1	3	2	6	Bajo	24	Bajo
12	3	3	1	2	9	Bajo	2	1	2	5	Bajo	3	5	1	9	Medio	23	Bajo
13	3	4	2	2	11	Medio	2	3	1	6	Bajo	2	3	2	7	Bajo	24	Bajo
14	4	2	3	2	11	Medio	1	2	3	6	Bajo	4	1	3	8	Medio	25	Medio
15	2	3	4	3	12	Medio	3	4	3	10	Medio	3	2	4	9	Medio	31	Medio
16	5	2	5	5	17	Alto	4	3	5	12	Alto	5	5	5	15	Alto	44	Alto
17	3	2	3	2	10	Bajo	2	3	2	7	Bajo	3	3	5	11	Medio	28	Medio
18	4	1	2	3	10	Bajo	4	3	2	9	Medio	2	2	2	6	Bajo	25	Medio
19	2	3	1	4	10	Bajo	3	2	5	10	Medio	2	2	2	6	Bajo	26	Medio
20	3	1	2	2	8	Bajo	3	2	2	7	Bajo	2	2	4	8	Medio	23	Bajo
21	2	3	3	2	10	Bajo	1	3	3	7	Bajo	3	3	3	9	Medio	26	Medio
22	5	2	5	5	17	Alto	4	3	5	12	Alto	5	5	5	15	Alto	44	Alto
23	2	3	1	3	9	Bajo	2	5	1	8	Medio	2	3	2	7	Bajo	24	Bajo
24	2	3	1	4	10	Bajo	3	1	3	7	Bajo	3	2	2	7	Bajo	24	Bajo
25	2	1	2	2	7	Bajo	5	3	1	9	Medio	1	5	1	7	Bajo	23	Bajo
26	3	2	5	1	11	Medio	2	5	2	9	Medio	3	2	3	8	Medio	28	Medio
27	5	2	5	5	17	Alto	4	3	5	12	Alto	5	3	5	13	Alto	42	Alto
28	2	4	2	3	11	Medio	2	2	3	7	Bajo	2	3	5	10	Medio	28	Medio
29	1	3	3	5	12	Medio	3	3	1	7	Bajo	4	4	2	10	Medio	29	Medio
30	3	2	1	2	8	Bajo	2	3	3	8	Medio	3	3	4	10	Medio	26	Medio
31	4	2	3	4	13	Medio	1	5	4	10	Medio	4	2	3	9	Medio	32	Medio
32	3	1	2	2	8	Bajo	3	2	2	7	Bajo	2	2	4	8	Medio	23	Bajo
33	5	3	5	3	16	Medio	3	3	2	8	Medio	2	2	4	8	Medio	32	Medio
34	2	2	3	1	8	Bajo	5	2	3	10	Medio	1	3	2	6	Bajo	24	Bajo
35	3	3	1	2	9	Bajo	2	1	2	5	Bajo	3	5	1	9	Medio	23	Bajo
36	3	4	2	2	11	Medio	2	3	1	6	Bajo	2	3	2	7	Bajo	24	Bajo
37	4	2	3	2	11	Medio	1	2	3	6	Bajo	4	1	3	8	Medio	25	Medio
38	2	3	4	3	12	Medio	3	4	3	10	Medio	3	2	4	9	Medio	31	Medio
39	5	2	5	5	17	Alto	4	3	5	12	Alto	5	5	5	15	Alto	44	Alto

40	3	2	3	2	10	Bajo	2	3	2	7	Bajo	3	3	5	11	Medio	28	Medio
41	4	1	2	3	10	Bajo	4	3	2	9	Medio	2	2	2	6	Bajo	25	Medio
42	2	3	1	4	10	Bajo	3	2	5	10	Medio	2	2	2	6	Bajo	26	Medio