



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO CORPORATIVO

TESIS

**VULNERACIÓN DEL DERECHO DE DEFENSA EN EL
PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO
DE LOS SERVIDORES PUBLICOS -2021**

PARA OPTARR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

AUTOR

Bach. HERNANDEZ TAGLE ALINDA BENJAMINA

LIMA – PERÚ

2021

ASESOR DE TESIS

MG. INOCENTE RAMIREZ CESAR

JURADO EXAMINADOR

.....
DR. QUIROZ ROSAS JUAN HUMBERTO

.....
DRA. SISNIEGAS LINARES FLOR DE MARÍA

.....
MG. PERDAVE DIONICIO LUZ JACKELYN

DEDICATORIA

Le dedico este trabajo de investigación a mi familia. Gracias por la ayuda totalmente incondicional a lo largo de toda mi vida.

AGRADECIMIENTO

Mi más grande agradecimiento a cada una de las personas que directa o indirectamente me ayudaron en el transcurso de mi vida universitaria.

RESUMEN

La presente tesis titulada “*Vulneración del derecho de defensa en el procedimiento administrativo disciplinario de los servidores públicos-2021*” se plantea como objetivo general: Determinar de qué manera se vulnera el derecho de defensa en los procedimientos disciplinario en la administración pública. Se desarrolló un estudio de tipo Cualitativo, Básico y no experimental, utilizando un diseño de teoría fundamentada y teoría narrativa. Se utilizó como técnica la entrevista. Los resultados obtenidos permiten concluir que: 1) El derecho de defensa en los procedimientos disciplinario en la administración pública se vulnera cuando el administrado no cuenta con una defensa formal, eficaz y oportuna, cuando se sanciona por infringir una norma distinta a la imputada, cuando se hace imputaciones genéricas como del deber de diligencia lo cual vulnera el principio de tipicidad y por ende el derecho de defensa, cuando se sanciona por hechos no imputados en la instauración del procedimiento, cuando no se realiza el análisis respectivo ni la valoración de los descargos presentados por el administrado. 2) La deficiente motivación vulnera el derecho de defensa en los procedimientos disciplinarios de la administración pública al no realizarse el análisis de cada una de las condiciones para la graduación de la sanción, de manera independiente, con la finalidad de demostrar que la sanción impuesta al impugnante finalmente sea proporcional y razonable. 3) El ejercicio del derecho de defensa en los procedimientos administrativos disciplinarios se debe iniciar con la resolución de notificación de la resolución u otra comunicación al servidor, con la cual se pone de conocimiento del inicio de dicho procedimiento y dándole plazo para que presente su descargo.

Palabras clave: Vulneración, derecho de defensa, procedimiento administrativo disciplinario, servidores públicos

ABSTRACT

The present thesis entitled "Violation of the right of defense in the disciplinary administrative procedure of public servants-2021" is proposed as a general objective: To determine how the right of defense is violated in disciplinary procedures in the public administration. A qualitative, basic and non-experimental study was developed, using a grounded theory design and narrative theory. The interview was used as a technique. The results obtained allow us to conclude that: 1) The right of defense in disciplinary procedures in the public administration is violated when the company does not have a formal, effective and timely defense, when it is sanctioned for violating a rule other than the one charged, when Generic imputations such as the duty of care are made, which violates the principle of typicity and therefore the right of defense, when sanctioned for facts not imputed in the establishment of the procedure, when the respective analysis or assessment of the discharges is not carried out presented by the administered. 2) The deficient motivation violates the right of defense in the disciplinary procedures of the public administration by not carrying out the analysis of each of the conditions for the graduation of the sanction, independently, in order to demonstrate that the sanction imposed on the the challenger is finally proportionate and reasonable. 3) The exercise of the right of defense in disciplinary administrative procedures must begin with the resolution of notification of the resolution or other communication to the server, with which the server is made aware of the beginning of said procedure and giving it a deadline to present its discharge.

Keywords: Violation, right of defense, disciplinary administrative procedure, public servants

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA.....	i
ASESOR DE TESIS.....	II
JURADO EXAMINADOR -----	III
DEDICATORIA -----	IV
AGRADECIMIENTO -----	V
RESUMEN -----	VI
ABSTRACT -----	VII
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	VIII
GENERALIDADES -----	XI
INTRODUCCIÓN-----	XII
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN-----	13
1.1 APROXIMACIÓN TEMÁTICA -----	13
1.1.1 MARCO TEÓRICO-----	16
1.1.1.1 Antecedentes de la investigación -----	16
1.1.1.1.1. Antecedentes Nacionales-----	16
1.1.1.1.2. Antecedentes Internacionales -----	21
1.1.1.2 Marco Normativo-----	27
Declaración Universal de los Derechos Humanos -----	27
Constitución Política del Perú -----	27
Ley N° 27444 Ley de Procedimiento Administrativo General -----	28
Acto Administrativo -----	29
Requisitos de validez de los actos administrativos-----	30
Régimen de la notificación personal-----	30
Debida motivación -----	32
Procedimiento sancionador -----	32
D. S. N° 004-2019 -27444 ley de procedimiento administrativo general -----	33
1.1.1.3 Bases Teóricas -----	34

1.1.1.3.1 Alcances de la Ley de Servicio Civil y el sistema administrativo de gestión de recursos humanos del Estado-----	34
1.1.1.3.2 Ejercicio de la potestad disciplinaria antes del nuevo régimen y procedimiento disciplinario de la Ley del Servicio Civil-----	35
1.1.1.3.3 Régimen disciplinario aplicable a los servidores sujetos a la contratación administrativa de servicios antes de la Ley del Servicio Civil-----	36
1.1.1.3.4 Sobre el régimen disciplinario aplicable a los servidores sujetos al Decreto Legislativo N° 276 antes de la vigencia de la Ley del Servicio Civil-----	37
1.1.1.3.5 Carácter general del nuevo régimen del servicio civil y del sistema administrativo de gestión de recursos humanos-----	38
1.1.1.3.6 La responsabilidad disciplinaria en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil-----	39
1.1.1.3.7 Vigencia del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil-----	39
1.1.1.3.8 Características del procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil-----	40
1.1.1.3.9 Noción de entidades Tipo B-----	42
1.1.1.3.10 Competencia para designar a entidades Tipo B.-----	42
1.1.1.3.11 Poder disciplinario de los órganos desconcentrados, proyectos y unidades ejecutoras.-----	45
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN-----	59
1.2.1. PROBLEMA GENERAL-----	59
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS-----	59
1.3 JUSTIFICACIÓN-----	59
1.4 RELEVANCIA-----	59
1.5 CONTRIBUCIÓN-----	60
1.6 OBJETIVOS-----	60
1.6.1 OBJETIVO GENERAL-----	60
1.6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS-----	61
II. MÉTODOS Y MATERIALES-----	62
2.1. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN-----	62
2.1.1.SUPUESTOS DE LA INVESTIGACIÓN-----	62
2.1.1.1 SUPUESTO PRINCIPAL-----	62
2.1.1.2. SUPUESTOS ESPECÍFICOS-----	62
2.1.2. CATEGORÍAS DE LA INVESTIGACIÓN-----	62
2.1.2.1. Categoría Principal-----	62

2.1.2.2. Categorías Secundarias -----	62
2.2. TIPO DE ESTUDIO-----	62
2.3. DISEÑO -----	63
2.4. ESCENARIO DE ESTUDIO-----	64
2.5. CARACTERIZACIÓN DE SUJETOS -----	64
2.6. PLAN DE ANÁLISIS O TRAYECTORIA METODOLÓGICA-----	64
2.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS -----	64
2.8. RIGOR CIENTÍFICO -----	65
2.9. ASPECTOS ÉTICOS-----	65
III. RESULTADOS -----	66
IV. DISCUSIÓN-----	67
V. CONCLUSIONES -----	68
VI. RECOMENDACIONES -----	69
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS -----	70
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA-----	72
ANEXO 2: GUÍA DE ENTREVISTA REALIZADA A LOS ADMINISTRADOS -----	74
ANEXO 3. GUÍA DE ENTREVISTA REALIZADA A LOS ADMINISTRADORES PAD --	75
ANEXO 4. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS-----	76
ANEXO 5. RESPUESTAS A ENTREVISTAS A LOS ADMINISTRADOS-----	98
ANEXO 6. RESPUESTAS A ENTREVISTAS A LOS ADMINISTRATIVOS DEL PAD--	100

GENERALIDADES

TÍTULO: VULNERACIÓN DEL DERECHO DE DEFENSA EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LOS SERVIDORES PUBLICOS -2021

Autor: Bach. ALINDA BENJAMINA HERNÁNDEZ TAGLE

Asesor(a): Mg. Inocente Ramírez Cesar

Tipo de investigación: Cualitativa, Básica, No Experimental.

Línea de investigación: Derecho Procesal Civil

Localidad: Lima

Duración de la investigación: 6 meses

INTRODUCCIÓN

La tesis que se presenta aborda la temática relacionada con la vulneración del derecho de defensa en el procedimiento administrativo disciplinario de los servidores públicos. El Capítulo I plantea la fundamentación del problema de indagación que facilitan su formulación. Se expone la justificación del análisis y se definen las metas en general y específicos, así como desde la revisión bibliográfica y de la literatura científica de averiguaciones llevadas a cabo alrededor de la temática objeto de análisis se conforman los precedentes del análisis y se muestra la fundamentación legal y normativa y las bases teóricas alrededor de la detención preliminar, en esencia en nuestro estado, los que conforman los fundamentos teóricos que sustentan la indagación.

El Capítulo II está dedicado a la formulación de los supuestos de averiguación, y el procedimiento a las categorías de la indagación, se muestra además la metodología empleada para el curso de la indagación.

El Capítulo III muestra los Resultados detallados en funcionalidad de las metas planteadas y en el capítulo IV dedicado a la Disputa se interpretan los datos logrados; dichos permiten llevar a cabo las Conclusiones y Sugerencias que se muestran en los Capítulos V y VI para resumir los hallazgos más significativos.

En la parte de Referencias Bibliográficas se detallan las fuentes literarias consultadas y las averiguaciones recientes semejantes a la nuestra.

Al final, se presentan los Anexos como recursos aclaratorios de la información destinada y obtenida con el desarrollo de la indagación.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Aproximación temática.

La administración pública tiene por finalidad la prestación de bienes y servicios públicos en bienestar de la ciudadanía, contribuyendo así a la defensa del ser humano y su dignidad como fin supremo de la sociedad y el estado. Para concretar dicha finalidad la gestión necesita de burócratas y servidores públicos con vocación de servicio, los cuales tienen que lealtad a la constitución y a la ley, poseen deberes, derechos y responsabilidades, sin embargo, dicha lealtad y primordialmente los deberes en varias oportunidades se ve transgredida de diversas maneras por ciertos burócratas o servidores públicos. Con el propósito de prevenir, arreglar o sancionar las transgresiones en las que incurren los burócratas o servidores, la gestión pública tiene la función de autodefenderse realizando uso de diversos mecanismos legales.

Uno de los mecanismos de autotutela de la gestión pública es la potestad sancionadora en materia disciplinaria por medio de los métodos administrativos disciplinarios, los cuales tienen que realizarse dentro del marco de inicios de común aplicación establecidos en Escrito exclusivo Ordenado de la Ley 27444, Ley del Método Administrativo Gral., aprobado por medio del Decreto Supremo 004-2019-JUS. (Baca, 2019) y demás propiedades propias de cada método, con el fin de evadir abusos a causa de la gestión y asegurar los derechos de los administrados. Tomando en cuenta de suma trascendencia el análisis del ius puniendi de la gestión pública, es que la presente indagación va a estar avocada a aprender el derecho de custodia formal, además famosa como custodia técnica, dentro del método administrativo disciplinario. Para aquel objetivo se recurrirá al estudio de la legislación nacional y derecho comparado, se analizará el ejercicio del derecho de protección en las soluciones emitidas por el Tribunal del Servicio Civil como segunda y última instancia administrativa, y al final se analizará ciertos criterios jurídicos involucrados a eximentes y atenuantes para el ejercicio del derecho de custodia en materia disciplinaria.

En nuestra región el método administrativo disciplinario está regulado de manera general en el capítulo III del Decreto Supremo N° 004-2019- JUS, que aprueba el Escrito exclusivo Ordenado de la Ley 27444, asimismo, hay leyes especiales que regulan de manera específica la facultad sancionadora de la gestión.

El derecho de custodia y a la vez garantía está consagrado en el inciso 14 del art. 139 de nuestra Constitución Política, no solo aplica a los procesos netamente jurisdiccionales, sino que se alarga además al entorno administrativo, el cual sugiere que nadie podría ser privado de su derecho al ejercicio de protección en ningún estadio del proceso, toda la gente tienen que recibir información de las razones de su detención de manera instantánea y por escrito, y a que todo individuo tiene derecho a comunicarse en forma personal con el protector que escoja y a ser asesorado por éste a partir de que es citada o es detenida. (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2019, pág. 173).

De igual modo, el derecho de protección está implícitamente predeterminado dentro del comienzo del debido método detallado en el inciso 2 del art. 248 del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que aprueba el Escrito exclusivo Ordenado de la Ley 27444, el cual plantea que no es viable obligar sanciones sin anteriormente haber tramitado el debido método; además sugiere, que los métodos que normen la potestad sancionadora tienen que dividir la etapa de instrucción y la etapa de sanción, por ende, van a ser realizadas por diversas autoridades. (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2019, pág. 38). Añadiendo, que el Escrito exclusivo Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Método Administrativo Gral., aprobado por medio de Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, art. 124 no sugiere que es necesario la firma de jurista para interponer el recurso de apelación, menos todavía, en las etapas de instrucción y sanción de los métodos disciplinarios, lo cual no se condice con el inciso 14 del art.139 de la Constitución Política. Ahora bien, en el art. 89 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, está establecido que los recursos de apelación por sanciones de amonestación verbal y amonestación redactada, van a ser resueltos por el líder de recursos humanos de la misma entidad o quien realice sus

veces, mas no el Tribunal del Servicio Civil, o sea la misma entidad que impuso la sanción resolverá el recurso de apelación; caso opuesto pasa con las sanciones de suspensión y destitución en las que el administrado puede interponer su recurso de apelación frente a el Tribunal del Servicio Civil. (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2017, págs. 76 - 77). Acorde al art. 17 del Decreto Legislativo 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, es el Tribunal del Servicio Civil la segunda y última instancia administrativa en controversias personales que surjan dentro del Sistema Administrativo de Administración de Recursos Humanos, sobre materia disciplinaria y otros; lo que no guarda interacción con el art. 89 de la Ley 30057 aplicable a servidores 276, 728 y 1057, al negarse la probabilidad de apelar frente a el Tribunal a los servidores cuya sanción sea la amonestación redactada y verbal.

De lo descrito previamente se desprende con claridad, que los métodos administrativos disciplinarios se desarrollan según los principios señalados en el artículo 248 del Escrito exclusivo Ordenado de la Ley 27444, Ley del Método Administrativo Gral., aprobado por medio de Decreto Supremo N° 004-2019-JUS; por consiguiente, los servidores públicos dentro del método administrativo disciplinario poseen derecho al debido proceso lo cual incluye al derecho de protección y la tutela jurisdiccional positiva, facultativamente a ser representado por jurista, y ingreso al expediente administrativo en cualquier persona de los periodos del método.

No obstante, en una actual Resolución de Sala Plena N° 011-2020-SERVIR/TSC el Tribunal del Servicio Civil se muestra que: las autoridades de los disciplinario en primer lugar, especialmente los órganos sancionadores, vienen sancionando tomando en cuenta hechos, incumplimientos normativos y faltas no imputadas al instante de iniciarse el método administrativo disciplinario, vulnerando el derecho de protección de los servidores públicos. (p. 4). Precizando que el inicio de coherencia además denominado congruencia, es transgredido una vez que se condena por hechos diversos a los imputados, una vez que se sanciona por alguna falta que no se configura con los hechos reportados y una vez que no se toma

presente situaciones que signifiquen para el transgresor una sanción inferior. (Tejada Correa, 2016). Lo cual prueba existente una vulneración al derecho de protección y por ende una afectación al debido proceso de parte de los órganos instructores y sancionadores de las entidades en el ejercicio de la potestad sancionadora.

1.1.1 Marco Teórico

1.1.1.1. Antecedentes de la investigación

1.1.1.1.1. Antecedentes Nacionales

Ramírez, W. (2018). La responsabilidad administrativa: el debido proceso en los métodos administrativos disciplinarios en el nosocomio regional profesor las mercedes de Chiclayo, 2015 (Tesis de pregrado). Universidad Mr. de Sipán. Pimentel, Perú. El creador del presente trabajo tiene como objetivo primordial el entablar la responsabilidad administrativa, el proceso correcto en los procesos disciplinarios en el nosocomio regional profesor Las Mercedes de Chiclayo, 2015. Se hizo un análisis no empírico, con diseño transeccional y detallado, con base a una población de 06 casos del proceso correcto en los procesos administrativos disciplinarios del lapso 2015. Después del estudio propuesto llego a las próximas conclusiones:

- Vida de concurrencia de faltas tanto por el lado administrativo en el marco del DL N° 276 y su reglamento N° 005-90-PCM, quien en el artículo 161° lo muestra como falta bastante grave, lo cual motiva la destitución inmediata y por el lado penal como delito de peculado doloso por extensión, el mismo que ha sido ventilado en el juzgado penal unipersonal de Luya-Lamud, con Expediente N° 125-2011, declarando sentencia por conclusión anticipada.
- Del caso; al hacerse positiva las dos inhabilitaciones judicial y administrativa generadas por un mismo elaborado, se estaría violando el inicio ne bis in idem, que muestra que nadie podría ser sancionado 2 veces por el mismo realizado; situación que debería ser solucionada, subsumiendo la administrativa a la judicial, con lo cual adicionalmente, se estaría solucionado además la

incoherencia que existe entre las fronteras de la inhabilitación administrativa y los de la inhabilitación penal.

- Realidad por los servidores públicos que vulneran los inicios del debido proceso administrativo, ello ya que no poseen un conveniente grado de estudios y capacitaciones que origina que obvien métodos y emitan opiniones que no son debidamente motivadas el debido proceso, el mismo que se convierte en inoperante, ello en razón a la carencia de especialización en el asunto.

Castro, J. (2018). Administración de los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Ley 30057 Ley del Servicio Civil – Nosocomio Vitarte (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú. El creador propuso como fin general el describir los componentes que están afectando la idónea administración de los métodos administrativos disciplinarios en el Nosocomio Vitarte. Usó un tipo de indagación de manera cualitativa según al objetivo que se sigue, basándose en una averiguación elemental, debido a que tiene como objetivo solucionar determinados inconvenientes en la administración de los procesos administrativos disciplinarios. Conforme con la técnica de contrastación, la averiguación está dirigida a la comprensión. Conforme el sistema de indagación, está dirigida, debido a que sirve de interés a la clínica Vitarte. Desde el análisis el creador consiguió llegar a las próximas conclusiones:

- En toda relación laboral es propia e intrínseca al empleador el ejercicio del poder de dirección y con él la facultad disciplinaria sobre todos sus trabajadores.
- La indagación previa a cargo del secretario Técnico no pertenece a la etapa instructiva del Método Administrativo Disciplinario. Desde ello el órgano maestro va a poder apartarse de las sugerencias emitidas por el primero; en esta situación por medio de un informe tendrá que manifestar y basar correctamente las causas por las cuales adopta una elección distinta a la sugerida por el secretario Técnico.
- El secretario Técnico del Nosocomio Vitarte, es Jurista contratado CAS, en añadidura a sus funcionalidades de jurista del Área de Asesoría Legal,

desempeña dichas funcionalidades, ostento cargos de confianza de la presente administración.

Cubas, J. (2017). La justicia administrativa disciplinaria en el Perú (Tesis Doctoral). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque, Perú. El creador sitúa como fin general el establecer lo importante de la utilización de una Audiencia Particular en el Proceso administrativo Disciplinario de la Ley del Servicio Civil – Ley 30057 que fortalezca el Derecho de Custodia material y técnico del servidor procesado. Desde el estudio, el creador consiguió las próximas conclusiones:

- La investigación realizado nos permite concluir que el derecho administrativo nacional en lo que compete la Justicia Administrativa e intrínsecamente el caso de la Justicia Administrativa Disciplinaria lleva adelante los procesos instituidos sin garantizar el ejercicio del inicio de Oralidad puesto que no permite al investigado en el campo administrativo que se le escuche destinados a poder ejercer defensa de los cargos que se le incoan y de esa forma no se le imponga un proceso administrativo disciplinario abusivo en donde el ente administrativo disciplinario de manera arbitraria, mediante un método desigual impone una sanción injusta.
- En el plano universal se aprecia que hay respeto al ejercicio del Derecho de Protección y así como además al realizado de que se conducen a cabo en Audiencia Pública, denotando interés en un Debido Proceso al instaurar el inicio de Oralidad El inicio de Oralidad, es ese Inicio que está al servicio de la Inmediación y la Contradicción, permitiendo a los individuos divulgar espontáneamente, con base a su memoria y por medio del vocablo, por lo cual logren ser oídas de forma directa.
- El ordenamiento jurídico en temas de justicia administrativa disciplinaria requiere ser reorientado de tal forma que con el objetivo de llevar adelante eficientemente el instituto en comento de la misma forma que lo es la logística, de tal forma que devengan en la ejecución de una Audiencia con cada una de las garantías del caso como lo son la Oralidad, Equidad de Armas, Irrestricada garantía del Derecho de Custodia, Presentación de Pruebas así como la

consiguiente valoración de las mismas, los Alegatos que van a permitir dictaminar al frente a sancionador de la Gestión Pública de la mejor forma y más que nada en sentido justo

- Bartra, E. (2017). La afectación del debido método por la Aplicación del sistema de competencia Disciplinaria previsto en la ley del servicio civil (tesis de maestría). Universidad San Martín de Porres. Lima, Perú. El creador colocó como fin primordial el aprender si el sistema de competencia disciplinaria de la Ley de Servicio Civil, aplicado a los servidores de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos, perjudica el debido método. Para poder hacer el propósito, el creador tuvo que usar un tipo de averiguación dogmático bajo un enfoque cualitativo. De la misma forma que, el procedimiento de indagación es deductivo y el diseño responde a uno No empírico. Se hizo concluir que:
- La Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil muestra un nuevo esquema de competencia en materia disciplinaria que ha sido definido sobre la base de la idea de sanción a imponerse y no según el cargo que ocupa el presunto infractor o la infracción en teoría cometida, además que se enviste de competencia a autoridades sin considerar su nivel de jerarquía.
- La Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC dispone que para la identificación de las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario se adoptará como criterio la línea jerárquica establecida en los instrumentos de gestión de la entidad. Sin embargo, ello resulta incompatible con lo dispuesto por el artículo 230°, numeral 1), de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General que establece que la competencia sancionadora es implantada por ley. Por lo tanto, cuando las entidades decidan diseñar un reglamento o regla interna (una directiva, por ejemplo) que viabilice el ejercicio del poder disciplinario, igual deberán someterse al sistema de competencia previsto en la Ley del Servicio Civil que de aplicarse literalmente afectará el debido procedimiento.

- El sistema de competencia disciplinaria previsto en la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil afecta el debido procedimiento puesto que en el caso de la sanción de amonestación escrita no se ha seguido el esquema que disgrega entre órgano maestro y órgano sancionador para su imposición, pese a que dicho esquema se sigue para las sanciones de suspensión y destitución y, además, constituye una medida que minimiza los riesgos de imparcialidad para el deslinde de responsabilidades.

Reyes – García, J. (2017). Principios delimitadores de la potestad sancionadora y su aplicación en los procesos administrativos disciplinarios en la Ugel de coronel portillo 2016 (tesis de pregrado). Universidad Privada de Pucallpa. Pucallpa, Perú. El creador sugiere como fin general el implantar si los principios delimitadores de la potestad sancionadora de impiden la aplicación de sanciones arbitrarias en los procesos disciplinarios contra los maestros de la UGEL de Coronel Portillo. Se hizo hacer el análisis con un tipo de indagación de manera detallada correlacional y explicativa. el objetivo es decidir la interacción existente entre los principios delimitadores de la potestad sancionadora y el proceso administrativo disciplinario en la UGEL-CP puesto que sus resultados tienen la posibilidad de ser plasmados en entornos o realidades sociales semejantes. Para eso se unió un cosmos de análisis basado por burócratas, maestros en enseñanza nombrada y contratada, por la UGEL de Coronel Portillo, abogados maestros universitaria y abogados litigantes de la Provincia de Coronel Portillo. El creador consiguió concluir que:

- Que, los principios de la potestad sancionadora establecidas en la Ley 27444, son principios especiales, para procesar y sancionar la infracción de los administrados que desarrollan diferentes actividades y no sirve al objetivo de procesar y sancionar faltas, de los administrados que prestan servicios a favor de las instituciones públicas.
- Que, el proceso administrativo disciplinario, que se inicia con la acusación de cualquiera o ante la inobservancia de las reglas que regulan obligaciones del ejercicio del manejo de funcionalidad como servidor o funcionario, para la presente indagación en el ejercicio de la funcionalidad como maestro en enseñanza.

- En el Perú cada una de las instituciones cuentan con principios propios para cada sector, como en la situación de los trabajadores sujetos a la Ley servir, entre otras mas no para el área enseñanza, que se sirve en aplicación supletoria de otros principios.

1.1.1.1.2. Antecedentes Internacionales

Palacios, Gramo. (2013). Reforma al capítulo de las sanciones disciplinarias Contempladas en el reglamento de disciplina de la policía Nacional del Ecuador (tesis de maestría). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Guayaquil, Ecuador. En el presente trabajo de indagación, el creador consiguió poner como objetivo general el idear una reforma legal, al capítulo de sanciones disciplinarias del Reglamento de Disciplina de la Policía Nacional, en el que se hallan tipificadas, las faltas atribuidas a los uniformados, pudiendo llegar a las próximas conclusiones:

- La característica primordial de la Constitución ecuatoriana es la garantía y defensa de los derechos primordiales, y el sistema jurídico debería ser garantista, que permita maximizar el nivel de tutela o custodia de los valores más relevantes del individuo; si no existe esta finalidad no puede considerarse un sistema de garantías, tarea que todos debemos consumir, en especial quienes deben juzgar en el campo constitucional, por ende en el campo disciplinario policial, hechos como los planteados en esta averiguación; demuestran: la violación constitucional al estar vigente un Reglamento de Disciplina que no guarda armonía con el Escrito Constitucional, ya que al instante de sancionar disciplinariamente no se observan las reglas legales y reglamentarias para juzgar los hechos que producen una sanción disciplinaria y se utilizan reglas que no son concordantes con las situaciones del caso. De forma concreta pasa una indebida aplicación de reglas ajenas a la verdad, que producen violaciones a la estabilidad jurídica, derecho consagrado en el artículo 82 de la Constitución, que incluso nos afecta en nuestros propios derechos primordiales hacia el futuro, puesto que la aplicación de una sanción nos impediría entrar a un ascenso, inseguridad jurídica que afecta incluso el caso

gremial, siendo por lo general la exclusiva fuente de soporte de vida para los uniformados

- Que en el de hoy Estado Social de Derechos, en el cual estamos y como reconocimiento de la dignidad humana, en el proceso disciplinario que rige actualmente en las filas policiales, no está establecido como derecho importante la presunción de inocencia y de esta se deriva la proscripción de toda forma de responsabilidad objetiva; por consiguiente, se hace primordial la decisión de la responsabilidad, entendida esta como la decisión del nexo psicológico entre el creador y el comportamiento, debido a que en materia disciplinaria debería estar prescrita toda forma de responsabilidad objetiva. Conociendo que la responsabilidad es el componente importante para la demostración de la responsabilidad disciplinaria del sancionado, correspondiéndole a las autoridades con atribuciones disciplinarias mostrar además de la ocurrencia de los hechos y la autoría del sancionado su responsabilidad, para esto se necesita abrir un expediente administrativo, permitiéndole de esta forma al funcionario con atribuciones disciplinarias llegar a la convicción más allá de cualquier duda razonable sobre la responsabilidad disciplinaria culposa o dolosa por parte del transgresor.

Álvarez, W., Carranza, J. y Ramos, A. (2016). El debido proceso en el método administrativo disciplinario aplicado a los miembros y personal de la policía nacional civil (tesis de pregrado). Universidad del Salvador. San Salvador. El creador llego a las próximas conclusiones:

- En El Salvador al finalizar el problema civil, se ha transitado por una secuencia de cambios, en las normativas, prácticas e instituciones; una de ellas es la Policía Nacional Civil, que surgió con una perspectiva humanista, misma que no pudo conseguir por los resabios de los tristemente reconocidas Cuerpos de Estabilidad Pública, las extintas Policía Nacional, Guardia Nacional y Policía de Hacienda, cada una de parte del Ministerio de la Custodia, que fueron dirigidas con una filosofía enteramente militar y represiva, por lo tanto sus recursos eran formados con una mentalidad del todo sumisa, bajo el pretexto de conservar la

disciplina, por lo cual toleraban una secuencia de abusos físicos y psicológicos los cuales al conformar parte de su diario vivir, éstos se reproducían con sus subalternos, compañeros y hasta con la misma población.

- Las cuotas de ingreso a la PNC gracias a las jefaturas de estos cuerpos militares, han mantenido vivas estas prácticas y la disciplina “militar”, lo que impide la materialización del carácter “civil”, tal como su mismo nombre establece para la nueva corporación policial. Esta filosofía “militar” sumada al poco o nulo conocimiento del personal policial, sobre sus derechos, no solo como policías, sino como trabajadores y miembros de la sociedad civil, ha contribuido a que se den abusos por las jefaturas policiales, quienes con el pretexto de mantener “la disciplina”, cometen actos tan arbitrarios, con la sola finalidad de castigar a los recursos policiales que exigen sus derechos, o simplemente no les simpatizan.
- Es por esto, que la inobservancia del debido proceso y la predominación de las jefaturas policiales, a partir del director hasta los niveles preeminente y ejecutivo, han vuelto las elecciones que toman los tribunales subjetivas por lo que se vuelve fundamental designar un auxilio para los intereses del involucrado en cualquier proceso, a partir de que es notificado hasta su culmen en sede administrativa, y así mismo en sede judicial; empero por la situaciones diversas de cada componente se ven incapacitados a disponer de un auxilio.

Galarza, E. (2017). Aplicación de los preceptos del debido proceso en los métodos disciplinarios que se tramitan en las Fuerzas Armadas (tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar. Quito, Ecuador. A partir del estudio llevado a cabo, el creador alcanzó las próximas conclusiones:

- El debido proceso constituye un grupo de derechos y garantías que poseen los individuos, en un proceso jurisdiccional o método administrativo que les posibilita en cualquier fase – iniciación, prosecución, resolución y ejecución–, proteger sus intereses legítimos, preservándose tal el Estado constitucional de derechos y justicia, que rige al Ecuador.

- Los derechos y garantías del debido proceso tienen que observarse de forma irrestricta, con el objetivo de proteger los derechos determinados en la Constitución de la República, Tratados Mundiales en temas de Derechos Humanos y esos incorporados por medio del bloque de constitucionalidad, tomando en importancia que todos ellos disfrutan de igual jerarquía y son de aplicación rápida. No obstante, en los métodos que se tramitan en las Fuerzas Armadas, dada su especificidad, se tienen que ejercer esas garantías que permitan proteger de mejor forma los derechos del personal militar que esté inmerso en un método disciplinario y que además permitan el ejercicio pleno de la potestad disciplinaria que poseen las autoridades militares. O sea, prácticamente se debería asegurar el cumplimiento de las reglas y derechos del presunto transgresor, la presunción de inocencia, el derecho de probar y contradecir, la favorabilidad al instante de aplicación de las reglas sancionadoras, el derecho a la protección en cada fase o nivel del método, disponer de la época y los medios adecuados para la preparación de la custodia, y la motivación de las soluciones.
- La Fuerzas Armadas ecuatorianas, con soporte a lo previsto en los artículos 160 y 188 de la Carta Importante, y por remisión reglamentaria que ejecuta la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas, para normar su sistema disciplinario cuenta con el Reglamento Sustitutivo de Disciplina Militar, –emitido por medio de Consenso Ministerial–, el mismo que regula la potestad disciplinaria, las faltas, el método, impugnación y registro de las sanciones. El RSRDM, prevé sanciones para el cometimiento de faltas leves, graves y atentatorias, a las cuales les corresponde un procedimiento distinto. Sin embargo, el Reglamento Sustitutivo al Reglamento de Disciplina Militar contraría lo dispuesto en el numeral tercero del artículo 76 la Constitución de la República del Ecuador, que ordena que las infracciones disciplinarias y sus correspondientes sanciones se encuentren previstas con antelación a la acción u omisión, en una ley, constituyéndose tal en la fundamental vulneración de garantías constitucionales del debido proceso; que con la verdad de faltas disciplinarias que contienen conceptos jurídicos indeterminados o tipos en blanco, que

permiten a la autoridad militar de una manera subjetiva imponer sanciones arbitrarias, componen una vulneración al principio de legalidad.

Grijalva, E. (2014). Inobservancia de la aplicación del debido proceso y derecho a la protección en los sumarios administrativos a los servidores públicos en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, estudio jurídico de procesos administrativos en el régimen autosuficiente descentralizado de San Miguel de Ibarra y la compañía pública de agua potable y alcantarillado de Ibarra EMAPA-I, en los años 2006-2013 (tesis de pregrado). Universidad Central del Ecuador. Quito, Ecuador. Es fundamental destacar que la presente indagación está dirigida en realizar un análisis jurídico de los sumarios administrativos instaurados y sancionados por las máximas autoridades gubernamental Autosuficiente Descentralizado del Municipio de San Miguel de Ibarra y de la Compañía Pública Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Ibarra EMAPA- I, de Ibarra, que ayudará como un apoyo de conocimientos que coadyuve a las autoridades del cantón Ibarra con el fin que cumplan con la aplicación de la garantía constitucional del debido proceso en los sumarios administrativos para una adecuada aplicación de las sanciones a las y los servidores públicos, y tal evadir costos económicos infructuosos de las piezas que después desembocan en actividades judiciales por violación de las garantías constitucionales contempladas en la Carta Magna y Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento Gral.. En la situación de los sumarios administrativos tienden a averiguar la vida de la ausencia administrativa, cuyo objetivo primordial es revisar, revisar o averiguar, el incumplimiento del deber presuntamente provocado por la conducta del representante público, observando el inicio del debido proceso no hace distinciones entre el proceso judicial y el proceso administrativo, asegurando a los litigantes y a los acusados generalmente, tanto en los procesos judiciales como en los administrativos, la aplicación de los inicios del contradictorio y de vasta protección, lo cual constituye una garantía de otros derechos, permitiendo que ellos se hagan efectivos una vez que acceden en problema y son llevados para su solución en sede jurisdiccional, en las cuales se comprende al proceso sancionatorio administrativo. Conclusiones:

- El método sumarial, en lo cual tiene relación con la notificación del inicio del mismo, es dependiente exclusivamente del secretario Ad Hoc y únicamente puede hacerse en el sitio de trabajo del sumariado o el domicilio según el Código de Método Civil, sin tener presente la dirección electrónica del servidor que se pide en el Art. 19 de la LOSEP.

- En el método sumarial no existe probabilidad alguna que la servidora o servidor cuente con la asesoría del protector o la protectora pública, debido a que la Constitución de la República, en el literal g) del Art. 76, solo restringe esta clase de custodia a los procesos judiciales, lo cual constituye una violación a la estabilidad frente a la ley.

De la Cruz, A. (2018). Estudio de la normativa administrativa sancionadora aplicada por la superintendencia nacional de salud desde los inicios del provees desarrollados por la ideología constitucional de Colombia (Tesis de maestría). Universidad del Norte. Barranquilla, Colombia. El creador consiguió concluir en lo próximo:

- La historia de Colombia muestra que desde el siglo XIX la rama ejecutiva ha tenido facultades sancionatorias mediante potestades de policía administrativa, aun cuando fue en el siglo XX que se incrementó el intervencionismo estatal y tímidamente se metió el derecho penal administrativo con la bipartición de la infracción en delitos y contravenciones.
- El Provees en su evolución reconoce la paternidad del derecho penal referente a su dogmática, principios y garantías, sin embargo, obligatoriamente matizadas o flexibilizadas al instante de su aplicación en el PAS.
- Con el testimonio de Colombia como Estado Social el Derecho el Estado maximizó las labores a su cargo y con ellas sus facultades sancionatorias por faltas administrativas, sin embargo, es un derecho naciente.
- El Provees ha sido principalmente desarrollado por la jurisprudencia de la Corte Constitucional y el Consejo de estado, bastante recientemente el aporte legal provino de la ley 1437 de 2011, en la cual tuvo gran participación en su preparación el Consejo de Estado.
- En Colombia el Provees no disfruta de libertad, aun no posee una formación propia, sigue los derroteros y deriva sus inicios del derecho penal.
-

1.1.1.2. Marco Normativo

Declaración Universal de los Derechos Humanos

En nuestro ordenamiento jurídico se estima a las reglas supranacionales como la presente testimonio la cual ha sido adoptada y proclamada por la Asamblea Gral. en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948, siendo de gran trascendencia para el trabajo de indagación puesto que en el trato de mostrar de qué forma se vulnera el derecho a la legítima protección en los métodos administrativos disciplinarios, entonces el derecho a la protección es la máxima expresión que como individuo de derecho puesto el testimonio ha predeterminado que toda la gente nacemos libres y equivalentes frente a la ley, aquello desea mencionar que en dicha independencia no es hacer todo al independiente albedrío va a ser respetado las reglas de cada territorio es como en nuestro caso se ha predeterminado que nadie está obligado hacer lo cual la ley no manda ni impido de hacer lo cual la ley no prohíbe.

En caso de que los individuos este inmerso en un proceso que logre ser tanto administrativo como judicial, poseen derecho a un recurso efectivo, frente a los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos primordiales ubicados por la constitución o por la ley Todo individuo tiene derecho, en condiciones de plena equidad, a ser oída públicamente con el fin de asegurar su derecho a la custodia y con justicia por un tribunal libre e imparcial, para la decisión de sus derechos y obligaciones o para el test de cualquier queja contra ella en materia penal.

Constitución Política del Perú

La presente Constitución Política ha sido promulgada el año 1993, y en esta se consagra los derechos primordiales del individuo humano y es por esto que en el artículo primero refiere al deber fundamental que tiene el Estado ante la sociedad, en tal sentido que el fin supremo de la sociedad es el cuidado de su custodia de el individuo humano y el respeto de su dignidad.

Sobre la protección del individuo humano se ha predeterminado que todos poseen derecho a la legítima custodia de sus derechos y frente a todo proceso en caso de estar inmerso en una indagación poseen derecho a la presunción de inocencia, o sea que se debería proteger mirar las normas del debido proceso las cual está en el artículo 139 inciso 3, que todo individuo tiene el derecho a la tutela jurisdiccional positiva con la observancia del debido proceso habiéndose considerado que dentro del debido proceso en el campo administrativo se estima el derecho a la notificación, el independiente ingreso ver sus expedientes, dar pruebas, a obtener de la gestión una elección debidamente motivada. Y en tal sentido como el presente trabajo de averiguación tiene que ver con la vulneración del derecho referente a una deficiente notificación la cual es debidamente fundamental para el ejercicio del derecho a la custodia, además otro de los inconvenientes es debido motivación referente a la valoración de prueba ofrecida en el proceso administrativo disciplinario.

Ley N° 27444 Ley de Procedimiento Administrativo General

La presente ley entró en vigencia el 21 de marzo del 200, la presente regla ha tenido modificaciones las cual van a ser abordadas más adelante, esta regla es derecho público y tiene por objetivo unir la legislación que se establecía de forma disparas sobre los procesos administrativos disciplinarios de la gestión pública, y al ser unificada las reglas, los principios e instituciones jurídicas orientan cual es el deber del funcionario en los procesos disciplinarios, la organización , funcionalidades de los órganos y organismos incorporan nuestra Gestión Pública.

O sea que el método administrativo disciplinario, viene hacer un acto administrativo en el que la gestión pública debería asegurar al administrado que a lo largo del proceso disciplinario goce de todos sus derechos en especial el derecho a la notificación y el derecho a obtener de finalmente del proceso una resolución bien motivada con la intención de o vulnerar este inicio.

Y tal conseguir la vida de una vinculación entre el derecho administrativa y el método administrativo el primero regula la funcionalidad administrativa y el segundo expresa esta funcionalidad o la funcionalidad administrativa, los dos procesos tienen que darse en forma eficiente para poder hacer comentado objetivo.

Es por esto que al abordar el derecho administrativo pudimos encontrar diversas funcionalidades en la gestión pública y entre ellos esta una de la capacidad de sancionar las conductas contrarias a las regla de parte de los burócratas o servidores públicos, en tal sentido que esta potestad sancionadora no da la facultad a la entidad de llevar el proceso sin la debida garantía que legitiman su derecho a la custodia; ya que tanto vale el derecho de sancionar además vale el deber de asegurar el iteres público y aquí radica la de consumir con el debido proceso como garantía Constitucional los administrados; entonces una adaptable notificación de esencial trascendencia para el administrado con el objetivo de que tenga entendimiento sobre la abertura o vida de un método administrativo disciplinario en su contra, iniciando tal cual el derecho a la legitima protección pues una vez notificado puede apersonarse a comentado método; exponer demandas, exponer informes de descargos o alegatos; a dar y crear pruebas; a tener ingreso al expediente y pedir la utilización del vocablo; a obtener una elección debidamente motivada y implantada en derecho; y a impugnar la elección final de la autoridad si les causa agravio.

Acto Administrativo

Para el presente trabajo de indagación es fundamental conocer que es un Acto Administrativo, toda vez que en el método administrativo disciplinario o sancionador finaliza con una resolución que pone fin al proceso, entonces esta actividad se sabe como acto administrativo, sim embargo la presente ley a determinado como actos administrativos, las declaraciones de las entidades que, dentro de sus funcionalidades y de las reglas de derecho público, permanecen destinadas a generar efectos jurídicos sobre los intereses, obligaciones o derechos de los administrados en una situación concreta para cada administrado. Y

constantemente una vez que no esté en contravención a la Constitución, a las leyes o a las reglas reglamentarias.

Requisitos de validez de los actos administrativos

Los actos administrativos para ser considerados validos se requieren que se dicten en los próximos requisitos

- **Competencia.** O sea que el acto administrativo debería ser emitido por el órgano facultado en razón de la materia, territorio, nivel, tiempo o cuantía, por medio de la autoridad regularmente nominada al instante del dictado de comentado acto y en caso de órganos colegiados, cumpliendo los requisitos establecidos para la sesión, quórum y deliberación importantes para su emisión.
- **Objeto o contenido.** Dichos actos administrativos tienen que manifestar en su contenido su respectivo objeto, de tal modo que logre determinarse inequívocamente sus efectos jurídicos. Su contenido se ajustará a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico, debiendo ser lícito, preciso, viable física y jurídicamente, y entender las preguntas surgidas de la motivación
- **Finalidad Pública.** Los actos tienen que adaptarse a las finalidades de interés público asumidas por las reglas que dan las facultades al órgano emisor, sin que logre habilitársele a seguir por medio del acto, aun encubiertamente, alguna finalidad sea personal de nuestra autoridad, a favor de un tercero, u otra finalidad pública distinta a la que está prevista en la ley. Motivación. El acto administrativo debería estar debidamente motivado por la autoridad a la que le compete el asunto y en proporción al contenido y acorde al ordenamiento jurídico.

Régimen de la notificación personal

La notificación, es primordial para asegurar el derecho a la legitima custodia puesto este es eficaz desde que legalmente hecha crea sus efectos. En tal sentido que tenemos la posibilidad de conceptualizar a la notificación determinada como él acto de situar en entendimiento al administrado y se tendrá que hacer en el domicilio que conste en el expediente, o en todo caso en el último domicilio que el individuo

a quien deba notificar haya señalado frente a la entidad administrativa que en otro método afín tuvo un proceso en nuestra entidad dentro del último año del método administrativo.

Es por esto que con el fin de asegurar la legítima custodia es colocar entendimiento al administrado se tendrá que considerar que en casos que el administrado no haya indicado domicilio, en sus escritos o expedientes o que éste sea inexistente, la autoridad tendrá que utilizar el domicilio que está señalado en el Archivo Nacional de Identidad y para eso va a ser primordial consultar por medio de una ficha de RENIEC. No obstante, se debe tener en cuenta de que si el administrado no cambió de domicilio y no dio cuenta a la entidad administrativa esta procura a notificar en la dirección que obra en el expediente.

Sobre la formalidad del acto de notificación, esta debería ser personal se inicia entregando el archivo o acto que tiene la motivación que corresponde y especialmente debería señalar la fecha y hora en que es efectuada, y de esta manera además tener el razonamiento de los plazos establecidos en la presente ley, además en aquel mismo acto debería recabar el nombre y firma de el individuo con quien se entienda la diligencia la notificación. Si en caso que esta última persona se rehúsa a firmar o recibir réplica del acto administrativo notificado, se tendrá que consignar y va a hacer constar de esta forma en el certificado de notificación, lo que tiene la condición por bien Notificado al administrado. En esta situación dejará constancia de las propiedades del sitio donde se ha notificado, se puede consignar color de pared, puertas, pisos y demás propiedades que identifiquen el domicilio en donde se desarrolló la diligencia y que coincida con a la dirección del administrado. Se debe tener en cuenta que el notificador o quien realice sus veces tendrá que hacer la notificación personal, o sea que debería ser con el individuo indicada en el acto administrativo o en todo caso el de su representante legal, en caso de no estar presente cualquier persona de ambas personas previamente mencionadas va a poder entenderse con el individuo que esté en hablado domicilio el día de la diligencia de notificación. Dejándose constancia de su nombre, archivo de identidad y de su interacción con el

administrado y comunicando que al día siguiente se regresa la notificación dejando constancia de eso en el certificado y situar un aviso en hablado domicilio debiendo indicar la nueva fecha en que se va a hacer positiva la siguiente notificación de tal forma que asegura el debido proceso. Además, se procederá si es que no se pudiera dar de forma directa la notificación en la nueva fecha, se dejará abajo de la puerta un certificado conjuntamente con la notificación, las copias de lo diligenciado van a ser incorporadas en el expediente del administrado.

Debida motivación

El acto administrativo debería estar debidamente motivado por la autoridad a la que le compete el asunto y en proporción al contenido y acorde al ordenamiento jurídico de tal forma que el administrado tenga el pleno entendimiento de lo cual se ha solucionado basada en el cumplimiento de un deber legal o el mérito de una incriminación hasta la culminación del mismo, es por esto que se pide que la motivación sea expresa, por medio de una interacción de manera concreta y directa de todos los hechos probados importantes del caso específico en el cual está inmerso el administrado y la exposición de las causas jurídicas y normativas que con alusión directa a los anteriores justifican el certificado adoptado. Caso opuesto no son admisibles como motivación, la exposición que contenga fórmulas en general o que tengan vacías de fundamentación para la situación concreto o esas fórmulas que por su oscuridad, vaguedad, contradicción o insuficiencia no resulten especialmente esclarecedoras para la motivación del acto.

En tal sentido que una buena notificación y una buena motivación aseguran el derecho a legítima protección del administrado caso opuesto vulneran este inicio Constitucional.

Procedimiento sancionador

En la presente ley además se ha previsto las maneras bajo principios que disciplinan la facultad que se atribuye a cualquier persona de las entidades por medio de los individuos con competencias para implantar infracciones administrativas y las consecuentes sanciones a los administrados en caso de

incumplimiento, sin embargo se debe tomar en consideración que la potestad sancionadora de cada una de las entidades está regida por principios especiales como son el de legalidad, razonabilidad, debido método, Irretroactividad. Presunción de licitud, Non bis in ídem y otros.

Este ejercicio de la potestad sancionadora corresponde a las autoridades administrativas con facultades para ejercer esta potestad a quienes le hayan sido expresamente atribuidas por disposición legal o reglamentaria, sin que logre asumirla o delegarse en órgano diferente y se da el principio del método sancionador constantemente de oficio, bien por propia idea de la entidad o como resultado de orden preeminente, súplica debidamente motivada de otros órganos o entidades o por inculpación.

Decreto Supremo N° 004-2019 -Jus tuo de la ley 27444 ley de procedimiento administrativo general

El presente decreto supremo ha sido promulgado el 25 de enero del 2019, en la presente regla tiene por finalidad entablar el sistema jurídico que sea aplicable en la actuación de la gestión pública y que sirva para la defensa del interés general, y para eso debería asegurar los derechos e intereses de los administrados, con sujeción al ordenamiento constitucional.

En tal sentido como parte de mi averiguación la cual está basada si se garantiza el derecho a la legítima protección en los procesos administrativos disciplinarios pudimos encontrar en el presente reglamento que los administrados disfrutaban de los derechos y garantías que se hallan implícitos al debido método administrativo.

Derechos y garantías que se tienen que ofrecer en la buena notificación de los actos administrativos y de una resolución debidamente motivada de modo enunciativo y no limitan, los derechos como el derecho a ser notificados, pues con este comienzo la entidad pública tiene la obligación situar en entendimiento del administrado cualquier método iniciado en su contra y tal hacer preponderar ejercicio de su derecho de custodia, teniendo importancia que este derecho le la

facultad de ver y comprobar expediente que se le abertura; y por convenir en su derecho a objetar los cargos imputados; además a exponer argumentos en bien de su protección y además exponer sus alegatos complementarios; a dar medios de prueba y a generar pruebas; a pedir una vez que sea primordial la utilización del vocablo frente a la autoridad a la que le compete el asunto, y a obtener de la gestión pública una elección motivada establecida en derecho, emitida por autoridad a la que le compete el asunto.

1.1.1.3. Bases Teóricas

1.1.1.3.1 Alcances de la Ley de Servicio Civil y el sistema administrativo de gestión de recursos humanos del Estado

De conformidad con la Novena Disposición Complementaria Final de la LSC, a partir de su ingreso en vigencia (5 de julio de 2013), son de aplicación inmediata para los servidores civiles en los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276 y N° 728, las posiciones contenidas en: i) Artículo III del Título Preliminar, referido a los Principios de la LSC; ii) Título II, referido a la Organización del Servicio Civil; y iii) Capítulo VI del Título III, referido a los Derechos Colectivos.

En inicio, poseemos que indicar que la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, sugiere que los métodos Administrativos –originados sólo por la ley- son las agrupaciones de cimientos, normas, tratamientos, procedimientos y herramientas mediante los cuales se establecen los ejercicios de la Gestión Pública, que tienen por fines mediocres a la aplicación de los medios en las importancias de la gestión pública. De la misma forma, a decir de Álvarez, Carranza y Ramos (2016), se sugiere que en la actualidad se tienen 11 sistemas Administrativos (Gestión de Recursos Humanos, Suministro, Presupuesto Público, Tesorería, Adeudo Público, Contabilidad, Inversión Pública, Planeamiento Estratégico, Protección Judicial del Estado, Control y Modernización de la Administración Pública).

De manera definitiva, de consenso al Decreto Legislativo N° 1023, el Sistema Administrativo de Administración de Recursos Humanos del Estado (a partir de

aquí, el SAGRH), tiene como ser gobernador al mandato Nacional del Servicio Civil-SERVIR, órgano técnico investigador que conceptualiza, pone en marcha y examina las diplomacias de particulares del Estado, ordenando en el artículo 3 que se hallan sensibles al SAGRH en la integridad de las consideraciones de la gestión pública indicando en el artículo 11 del Título Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Trabajo Público, de correlación con la Constitución Política del Perú y la ley.

A partir de otro ángulo, según Cubas, (2017), La Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 (posteriormente LSC), en correspondencia con la Primera Disposición Complementaria Final de su Reglamento Gral., suficiente por Decreto Supremo N° 040-2014.PCM, confirmando lo indicado antes muestra que el SAGRH establece, evoluciona y emprende la diplomacia de Estado en proporción del Servicio Civil por medio del conjunto de preceptos, cimientos, medios, modalidades, tratamientos y recursos disfrutados por las consideraciones públicas en la gestión de los bienes humanos.

En la misma línea, el existente régimen del Servicio Civil es aprovechable – comúnmente- en lo completo de las corporaciones y sirviente del Sector Público, de acuerdo con lo preparado en los artículos 1, 4 y 5 de la LSC y en el Decreto Legislativo N° 1023. Implica que la LSC penetra, en predispuestos recursos, a los domésticos sensibles a los gobiernos profesionales de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057 de las entidades mencionadas.

1.1.1.3.2 Ejercicio de la potestad disciplinaria antes del nuevo régimen y procedimiento disciplinario de la Ley del Servicio Civil

La actividad del poder disciplinario del Estado sobre sus sirvientes requiere de un cuadro legal común, provechoso a los regímenes de vinculación del Estado:

- i) El sistema de la carrera administrativa (Decreto Legislativo N° 276)
- ii) El sistema gremial de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728)

iii) El sistema de contratación administrativa de servicios (Decreto Legislativo N° 1057),

Se comparte el criterio de De la Cruz (2018), al plantear que en razón de lo que, determinar del primer modelo de conexión con el Estado, los sujetos a su ayuda tenían varios derechos y obligaciones (incongruente en diferentes mecanismos legales), que provocan distintas exigencias y entredichos donde se hallan transgresiones que dominan siendo castigadas de maneras diferentes y continuando maneras paralelamente de diferentes de consenso al tipo de conexión.

1.1.1.3.3 Régimen disciplinario aplicable a los servidores sujetos a la contratación administrativa de servicios antes de la vigencia de la Ley del Servicio Civil

Conforme al numeral 5.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, se entiende que aquellos órganos desconcentrados, proyectos, programas o unidades ejecutoras conforme a la Ley N°28411, de una entidad pública Tipo A, cuentan con poder disciplinario en los siguientes supuestos:

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

Por consiguiente, para que un órgano desconcentrado, programa, plan o unidad ejecutora consigue castigar, anticipado proceso burocrático disciplinario, es solicitado:

- i) Hallarse manifestada por atrevimiento como entidad Tipo B

ii) Enumerar con la capacidad para sentenciar en los que corresponden escritos de gestión.

Así, una persona pasible de responsabilidad administrativa disciplinaria por hechos realizados a lo largo de la vigencia de un definido parentesco contractual le va a ser aplicable, en el método disciplinario que de ser la situación se siga, las normas previstas para los servidores, aunque la vigencia de comentado parentesco contractual se haya extinguido e indistintamente de si esta persona reingresa o no a la gestión pública en la misma u otra entidad pública.

1.1.1.3.4 Sobre el régimen disciplinario aplicable a los servidores sujetos al Decreto Legislativo N° 276 antes de la entrada en vigencia de la Ley del Servicio Civil

El sistema disciplinario previsto en el Decreto Legislativo N° 276 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005- 9O-PCM, da al Estado potestad sancionadora incluso luego de terminada la vinculación entre el servidor y la administración; ello se desprendía de lo señalado en los artículos 174 y 175 del referido reglamento. El procedimiento administrativo disciplinario así como la calificación de la gravedad de la falta estaba a cargo de una Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios.

Igualmente, como ya hemos señalado en diferentes informes, el sistema del Decreto Legislativo N° 276 reconoce al Estado como “empleador único”. En tal sentido, las sanciones que se imponen en una entidad a un ex - servidor o ex - funcionario vinculado bajo hablado sistema, tienen la posibilidad de ser ejecutadas en la misma u otra entidad donde este logre vincularse luego bajo el sistema del Decreto Legislativo N° 276.

No obstante, a decir de Galarza (2017), distinto es el caso si el ex -servidor o ex -funcionario se vinculase nuevamente a la gestión pública bajo un sistema diferente al contemplado en el Decreto Legislativo N° 276, debido a que en dichos no existe la figura del “empleador único” sino que las entidades hacen sus

contrataciones de manera autónoma, generándose un parentesco con la organización de manera sin dependencia a los anteriores.

1.1.1.3.5 Carácter general del nuevo régimen del servicio civil y del sistema administrativo de gestión de recursos humanos

El nuevo sistema del Servicio Civil es aplicable -de forma general- a cada una de las entidades y servidores del Sector Público, según lo previsto del artículo 1,4 y 5 de la Ley del Servicio Civil y, en el Decreto Legislativo N° 1023.

Dichas reglas, en grupo con la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, configuran las bases normativas del Sistema Administrativo de Administración de Recursos Humanos (SAGRH, en adelante).

En impacto, el Decreto Legislativo N° 1023 apunta que el SAGRH instituye, realiza y realiza la política del Estado respecto del servicio civil; y comprende el grupo de reglas, principios, recursos, procedimientos, métodos y técnicas usadas por cada una de las entidades del sector público en la administración de los recursos humanos. Este sistema es aplicable a cada una de las entidades de la Gestión Pública y comprende:

- a. La planeación de políticas de recursos humanos.
- b. La organización del trabajo y repartición.
- c. La administración del trabajo.
- d. La administración del rendimiento.
- e. La administración de la indemnización.
- f. La administración del desarrollo y la capacitación.
- g. La administración de las interrelaciones humanas.
- h. La resolución de controversias.

Asimismo, Grijalva (2014) plantea que el citado Decreto Legislativo determino que la Autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR, es la entidad rectora de comentado sistema administrativo, dotándola de atribuciones normativa, supervisora, sancionadora, interventora y de solución de controversias. En ejercicio de sus atribuciones normativa emite normas para hacer efectivo el manejo del sistema administrativo.

1.1.1.3.6 La responsabilidad disciplinaria en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

Al respecto, indicamos que las posiciones sobre sistema disciplinario de la Ley N° 30057, así como, las del Reglamento Gral. (previstos en de la obra 1, Capítulo VI) se hallan vigentes a partir del 14 de setiembre de 2014, lo que es de aplicación común a todos los regímenes laborales (Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057-CAS), de consenso al literal e) de la Segunda Disposición Complementaria Final del citado Reglamento Gral.

Siendo de esta forma, plantea Ramírez (2018), que la responsabilidad disciplinaria dentro de la Ley del Servicio Civil se apoya en la exigencia del Estado a los servidores por las faltas tipificadas en esa ley que dichos cometan en el ejercicio de sus funcionalidades o de la prestación de sus servicios, para lo que se obliga la sanción que corresponde, anterior método disciplinario de conformidad con el primer párrafo del artículo 91 del Reglamento Gral. de la Ley N° 30057.

1.1.1.3.7 Vigencia y aplicación del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil

El 14 de setiembre de 2014 es la fecha a tener en cuenta para afectos de la aplicación de reglas en la época y de esta forma establecer el sistema de faltas, sanciones y método a utilizar como parte de la potestad sancionadora.

El Tribunal del Servicio Civil emitió la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, cuyos numerales 21, 26, 34, 42 y 43 fueron establecidos como antecedentes de observancia forzosa. Es de esta forma que hablado colegiado

determino que la prescripción, en el método administrativo disciplinario, tiene naturaleza sustantiva y por consiguiente debería ser considerada como regla sustantiva y no procedimental.

A los métodos disciplinarios que se instauren desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos ocurridos con anterioridad les van a ser aplicables los plazos de prescripción previstos en el sistema del servidor al instante en que se cometió la infracción, aun si hablamos de hechos realizados por servidores civiles sujetos a los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, salvo que la regla subsiguiente le sea más conveniente, en ventaja del Comienzo de Irretroactividad.

Las tramitaciones moderadas que se instauran a comienzos del 14 de setiembre de 2014 sobre necesitadas a la LCEFP encargadas en fechas antecedentes (hasta el 13 de setiembre de 2014), se dirigen con base a las reglas procedimentales gubernamental de la 30057. Las normas sustantivas podrían ser las faltas y sanciones establecidas en la LCEFP.

1.1.1.3.8 Características del procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil

Una de las fundamentales peculiaridades del proceso administrativo disciplinario (PAD) en el cuadro de la LSC es la constitución de las jurisdicciones del mismo, debido a que a discrepancia de la dependencia disciplinaria regularizada en el Decreto Legislativo N° 276, en el sitio del procedimiento era implementado con base a una Comisión Persistente de Procesos Administrativos Disciplinarios, en el actual jefe, las facultades son personales, excluyendo tal, las mencionadas Comisiones. En la actualidad, Vilela (2019), esgrime que “la unificación de los poderes del PAD fragmentará de la proposición de la penalidad a sobreponer que concreta a la Secretaría Técnica”. (p. 36)

Es de esta forma, que de consenso con el artículo 93 del Reglamento de la LSC, la controversia para regir el PAD y sentenciar incumbir, en original súplica, a:

a) En la coyuntura del castigo de reconvención escuadra, el preeminente cercano informa y castiga, y el preeminente de Recursos Humanos, o el que hace sus veces, formaliza este castigo.

b) En la situación del castigo de detención, el preeminente cercano es la entraña educadora y el Líder de Recursos Humanos, o el que haga sus ocupaciones, es el órgano castigador y ese que formaliza el castigo.

c) En el caso del castigo de suspensión, el preeminente de Recursos Humanos es el órgano maestro, y el rotular de la importancia es el órgano castigador y ese que formaliza el castigo.

Aunque, el sirviente sumergido en un PAD tiene el legítimo a exponer frente al órgano maestro del proceso de sus satisfacciones y los argumentos que conciban acomodados para su cuidado, en el lapso -puesto a suspensión- de 5 días hábiles calculables desde el día que sigue de la extensión que instituye el inicio del PAD, para lo que no es condición indispensable al sello del jurista o ejecutante. El de la casa a enseres de realizar a el tamaño de su justicia de cuidado tiene el derecho a autorizar la documentación y los antecedentes que traspasaron el inicio a la calumnia en su contraposición, por medio, ejemplificando, de la lección del arbitrario o la remesa de duplicada del mismo, con lo que, logrará asir los entendimientos según quien resulta la delación.

Sometido el lapso para la explicación de satisfacciones, el órgano maestro soportará a cabo el análisis y indagaciones inevitables para entablar la validez del cargo de conciencia responsabilizada al de la casa civil, en un tiempo límite de quince días diplomáticos. El lapso formativo acaba con la transmisión y testimonio de la alusión en donde el órgano maestro se enuncia sobre la efectividad o no de la imperfección tachada al sirviente civil, palanqueado al órgano castigador la penalidad a ser contribución, de pertenecer.

Es menester determinar, que esa facultad no es forzosa, o sea, dependerá estrictamente de la entidad Tipo A producir o no esa resolución, la misma que solo

tiene efectos para el Sistema Administrativo de Administración de Recursos Humanos.

Al final, cabe señalar que, para efectos del Sistema Administrativo de Administración de Recurso Humanos, el titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de la entidad pública. De esta forma, en la situación de los Ministerios la máxima autoridad administrativa es el Secretario General.

1.1.1.3.9 Noción de entidades Tipo B

Según al literal a) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento Gral. de la Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040 – 2014 – PCM, para el Sistema Administrativo de Administración de Recursos Humanos se entiende por entidad pública Tipo B a los órganos desconcentrados, proyectos, programas o unidades ejecutoras de consenso con la Ley N° 28411 de una entidad pública Tipo A que, según su manual de operaciones o archivo equivalente, cumplan los próximos criterios:

- a. Tener competencia para contratar, castigar y despedir.
- b. Tener en cuenta tener una oficina de recursos humanos o la que realice sus veces, un titular, comprendiéndose como la más grande autoridad administrativa y/o una alta dirección o la que realice sus veces.
- c. Tomar en consideración la resolución del titular de la entidad pública a la que pertenece definiéndola como entidad Tipo B.

1.1.1.3.10 Competencia para designar a entidades Tipo B.

Antes que nada, según Bartra (2017), “tenemos que distinguir las formas de las entidades públicas que se sitúan al interior del Sistema Administrativo de Administración de Recursos Humanos del cual SERVIR es ente rector.” (p. 29)

En este sentido, conforme el literal a) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento Gral. de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto

Supremo N° 040 – 2014 – PCM, se llama “entidad pública Tipo A” a la organización que cuenta con personería jurídica de derecho público, donde tiene potestades administrativas sujetas a las reglas usuales de derecho público.

Por otro lado, se estima como entidad pública Tipo B a esos órganos desconcentrados, proyectos, programas o unidades ejecutoras acorde a la Ley N° 28411 de una entidad pública Tipo A que, acorde a su manual de operaciones o archivo equivalente, cumplan los próximos criterios:

- a. Tener competencia para contratar, sancionar y despedir.
- b. Disponer de una oficina de recursos humanos o la que realice sus veces, un titular, entendiéndose como la máxima autoridad administrativa y/o una alta dirección o la que realice sus veces.
- c. Disponer de resolución del titular de la entidad pública a la que pertenece definiéndola como Entidad Tipo B.

Ahora bien, los Ministerios son personas jurídicas de derecho público, con soberanía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, constituyendo un Pliego Presupuestal para su gestión económica y financiera. Siendo de esta forma, de lo anterior se desprende que los Ministerios conforman una entidad Tipo A, teniendo presente la definición de esta realizada en los párrafos antecedentes.

Por consiguiente, los Ministerios al tener la condición de entidad Tipo A van a tener, exclusivamente, la competencia, por medio del Titular de la Entidad, para publicar a sus órganos desconcentrados, proyectos, programas o unidades ejecutoras como entidades Tipo B.

Es menester determinar, que esa facultad no es forzosa, o sea, dependerá estrictamente de la entidad Tipo A producir o no esa resolución, la misma que solo tiene efectos para el Sistema Administrativo de Administración de Recursos Humanos.

Al final, cabe señalar que para efectos del Sistema Administrativo de Administración de Recursos Humanos, el titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de la entidad pública. De esta forma, en la situación de los Ministerios la máxima autoridad administrativa es el Secretario Gral..

II. Criterio DE ORGANOS DESCONCENTRADOS

Los órganos desconcentrados son entidades jerárquicamente subordinadas a las dependencias, con facultades concretas para solucionar asuntos sobre la materia y entorno territorial determinados por ley o regla legal expresa; o sea, ejercen sus atribuciones y competencias en forma regional o local, fuera del centro geográfico en que tiene su sede el poder central.

Se caracterizan por:

- i) Permanecen jerárquicamente subordinados a un organismo centralizados
- ii) Cuentan con facultades específicas en materia y países
- iii) Soberanía administrativa
- iv) Libertad técnica
- v) No poseen personalidad jurídica propia
- vi) No poseen responsabilidad jurídica
- vii) No cuentan con patrimonio propio o libertad presupuestaria (el presupuesto es definido y asignado por el titular de la entidad a la pertenecen).

En este sentido, los órganos desconcentrados, como las Regiones Registrales, continúan subordinados a la entidad pública o a las dependencias de la Gestión Pública a la que pertenecen, dependiendo de manera directa del titular de la entidad central cuya composición son parte; debido a lo cual, se sujeta a las herramientas de administración vigentes de la entidad central como el ROF, el

Manual de Organización y Funcionalidades (MOF), el CAP Provisional, el Reglamento Interno de Personal (RIT) y otros documentos que establezcan funcionalidades y obligaciones del personal de la entidad.

Por consiguiente, los órganos desconcentrados que fueron declarados entidades Tipo B por medio de resolución emitida por el titular de la entidad pública a la que pertenecen, mantienen su subordinación o dependencia en interacción a esta, ejerciendo sus atribuciones y competencias acorde al marco normativo y en una restringida soberanía técnica y presupuestaria.

1.1.1.3.11 Poder disciplinario de los órganos desconcentrados, proyectos y unidades ejecutoras.

Para decretar la batalla para castigar de los órganos apartados, fines, organización y concordancias ejecutoras, poseemos que remitirnos al numeral 5.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y publicada el 24 de marzo de 2015, por consiguiente, establece que esas consideraciones notorias –sufridos de ser manifestadas como Tipo B- calcularon con poder disciplinario en los posteriores casos:

- a) En el instante de una regla o herramienta de dirección les ha entregado la potencia de sentenciar y son manifestadas Tipo B.
- b) Una vez que una regla o instrumento de administración les ha otorgado la facultad de sancionar, y no son declaradas entidades Tipo B.
- c) Una vez que no se les ha otorgado la facultad de sancionar y son declaraas entidades Tipo B.

Siendo de esta forma, en los supuestos a) y b), basta con q exista una regla o artefactos de administración (sea, ejemplificando, el Reglamento de Organización y Funciones-ROF o Manual de Organización y Funcionalidades - MOF) que dispense facultad dominio a un órgano distraído, plan, programa o concordancia ejecutora para que las nombradas consideraciones puedan tener y crear el poder

disciplinario, situación dada en correspondencia con el artículo 231 de la Ley N° 27444, Ley de Método Administrativo Gral..

Relacionadas con ello, Castro (2018), plantea que en situación de un órgano excéntrico, plan, programa o unidad ejecutora, donde sus que corresponden herramientas de gestión ocurran supuestos en todos ellos la capacidad contenida para castigar, lograrán crear aquella capacidad a pesar que no ocurran puesto que fueron manifestadas como consideraciones tipo B.

A. POTESTAD SANCIONADORA DE LAS ENTIDADES TIPO B

Acorde al numeral 5.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Método Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, se entiende que esos órganos desconcentrados, proyectos, programas o unidades ejecutoras acorde a la Ley N°28411, de una entidad pública Tipo A, cuentan con poder disciplinario en los próximos supuestos:

- iv) Una vez que una regla o instrumento de administración les ha otorgado la facultad de sancionar, y son declaradas entidades Tipo B.
- v) Una vez que una regla o instrumento de administración les ha otorgado la facultad de sancionar, y no son declaradas entidades Tipo B.
- vi) Una vez que no se les ha otorgado la facultad de sancionar y son declaradas entidades Tipo B.

Por consiguiente, para que un órgano desconcentrado, programa, plan o unidad ejecutora consiga castigar, anticipado proceso burocrático disciplinario, es solicitado:

- iii) Hallarse manifestada por atrevimiento como entidad Tipo B
- iv) Enumerar con la capacidad para sentenciar en los que corresponden escritos de gestión.

Tal cual, una persona pasible de responsabilidad administrativa disciplinaria por hechos realizados a lo largo de la vigencia de un definido parentesco contractual le va a ser aplicable, en el método disciplinario que de ser la situación se siga, las normas previstas para los servidores, aunque la vigencia de hablado parentesco contractual se haya extinguido e indistintamente de si esta persona reingresa o no a la gestión pública en la misma u otra entidad pública.

B. RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA DE LOS TITULARES DE ENTIDADES TIPO B

En primer término, es necesario indicar que el Reglamento Gral. de la Ley del Servicio Civil, aprobado por medio del Decreto Supremo N° 040 – 2014 – PCM (en adelante el Reglamento), para efectos del Sistema Administrativo de Administración de Recursos Humanos, separó a las entidades en entidad pública Tipo A y Tipo B. Las primeras son esas creadas por la Constitución o una Ley y que cuentan con personería jurídica de derecho público, sin embargo, estima a entidades Tipo B a esos órganos desconcentrados, proyectos, programas o unidades ejecutoras de una entidad Tipo A.

Ahora bien, la Ley N° 28175, Ley Marco del Trabajo Público en su artículo 4, define como funcionario a ese que lleva a cabo funcionalidades de preeminencia política, reconocida por regla expresa, que representan al Estado o a un sector poblacional, lleva a cabo políticas del Estado y/o dirigen organismos o entidades públicas logrando ser:

- a. De elección exitosa directa y mundial o confianza política procedente.
- b. De nombramiento y remoción regulados.
- c. De independiente nombramiento y remoción.

Por su lado, el artículo 51 o de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante LSC) apunta que el Funcionario Público practica atribuciones políticas, normativas y administrativas. Ambas primeras son entendidas como la facultad de diseñar y aprobar políticas y reglas o normas de carácter general, en el campo y

las materias de su competencia; por funcionalidades administrativas se entiende esos actos de dirección y de administración interna. Los burócratas públicos se catalogan en:

- a. De elección exitosa, directa y mundial.
- b. De denominación o remoción regulada.
- c. De independiente denominación y remoción.

En tal sentido, el Titular de una entidad tipo B (organismo desconcentrado, plan, programa o unidad ejecutora) adscrito a un definido sector del Estado no está comprendido en la definición de funcionario público que instituye la Ley Marco de Trabajo Público ni en los términos que instituye la LSC, por lo que dichos son parte del conjunto de directivos públicos.

Siendo ello de esta forma debería entenderse que, para efectos del sistema disciplinario de la LSC, los Titulares de las entidades Tipo B poseen la condición de servidores de la entidad, por lo cual les son de aplicación las posiciones establecidas en el artículo 93 del Reglamento, ello a efectos de determinarse la autoridad instructiva y sancionadora en funcionalidad de la sanción iniciativa.

C. POTESTAD DISCIPLINARIA DE LA DIRESA Ante LOS TITULARES DE LAS REDES DE SALUD Y Nosocomios REGIONALES

Hasta este punto resulta claro que esas faltas disciplinarias que son cometidas en un órgano desconcentrado, plan, programa o unidad ejecutora de una entidad pública Tipo A, en inicio, tienen que ser procesadas y sancionadas por la misma entidad donde se produjo la ausencia. Sin embargo, esta competencia en materia disciplinaria halla su límite una vez que el presunto transgresor es el titular responsable de la conducción de la entidad.

Comentado límite fue desarrollado en el Informe Técnico N° 2200-2016-SERVIR/GPGSC, donde este ente rector indicó quiénes podrían ser las autoridades del método disciplinario una vez que el presunto transgresor fuese el titular

responsable de una entidad Tipo B tanto en el Regimen Nacional como en los Gobiernos Regionales y Locales. Cabe determinar que, lo dicho en el citado informe es de alcance -incluso- a esos órganos desconcentrados, proyectos, programas o unidades ejecutoras de una entidad Tipo A que no hayan sido declarados entidades Tipo B.

No obstante, una situación especial se muestra en esos casos donde la entidad Tipo B es dependiente jerárquicamente de otra entidad Tipo B. El valor de que el método administrativo disciplinario (PAD) contra el titular responsable de una entidad Tipo B sea desarrollado en la entidad a la cual está adscrita trasciende la categorización de la entidad en el SAGRH puesto que encuentra su justificación en la preservación de los inicios de jerarquía e imparcialidad, los cuales se verían vulnerados si las autoridades del PAD se hallan en la misma entidad donde se cometió a la ausencia, además de que, en la situación de la Secretaría Técnica, esta se hallaría expuesta a potenciales conflictos de intereses que perjudiquen el debido método.

Por consiguiente, según lo señalado antes, si el presunto transgresor fuese el director de un nosocomio regional o de una red de salud adscrita a una Dirección o Gerencia Regional de Salud (DIRESA/GERESA) la potestad disciplinaria recaerá acorde siguiente detalle:

- a. Órgano Profesor: Autoridad de la DIRESA/GERESA según la sanción iniciativa.
- b. Órgano Sancionador: Autoridad de la DIRESA/GERESA según la sanción iniciativa.
- c. Órgano de Apoyo: Secretaría Técnica de la DIRESA/GERESA.

III. Soberanía DE LAS UNIDADES EJECUTORAS

El FONDECYT, acorde a lo dispuesto por la Ley N° 28613, es una unidad de ejecución presupuestal del CONCYTEC, con patrimonio propio y soberanía administrativa y financiera.

Las unidades ejecutoras, aunque son parte de la composición orgánica de una entidad pública, se caracterizan por disfrutar de un grado de descentralización y soberanía en su administración respecto de esa entidad. Conforman un grado de desconcentración administrativa, por lo que se hallan facultadas para contraer compromisos, devengar costos, ordenar pagos con arreglo a la legislación aplicable, entre otras funcionalidades que el ordenamiento legal les confiere.

De esta forma, una vez que una disposición normativa o el archivo de administración que corresponde les facultan a aceptar de forma directa la gestión y administración de los recursos humanos necesarios para su desempeño, o sea, la conducción de los procesos de selección de su personal, el pago de remuneraciones, el ejercicio de poder disciplinario, así como la finalización de las interrelaciones laborales con arreglo a ley, se entiende que las unidades ejecutoras reúnen las propiedades propias de un empleador.

Por ende, siendo el FONDECYT una unidad ejecutora, va a tener la condición de empleador continuamente que le haya sido conferida la facultad de aceptar la gestión y administración de sus recursos humanos, integrado el ejercicio de la potestad disciplinaria.

En este supuesto, una vez que le haya sido conferida la potestad disciplinaria, el FONDECYT va a poder arreglar, encauzar o sancionar todo incumplimiento de las obligaciones del personal a su cargo, imponiendo las sanciones respectivas, en su caso, lo que incluye las sanciones de destitución o despido, según corresponda. Asimismo, va a poder producir reglas de carácter interno (reglamento, órdenes, lineamientos u otros) que regulen sus métodos disciplinarios según su composición orgánica y servible, según con las posiciones referidas al Sistema Disciplinario y Sancionador de la Ley del Servicio Civil, sus reglas reglamentarias y complementarias.

De modo que, es viable asegurar que el FONDECYT ostentará facultad sancionadora, logrando tramitar los respectivos procesos disciplinarios e obligar las sanciones a sus trabajadores, continuamente que la potestad disciplinaria le haya

sido conferida expresamente por las posiciones normativas o en el archivo de administración que corresponde.

Cabe señalar, que el Informe Técnico N° 152-2012-SERVIR/ GPGRH (disponible en www.servir.gob.pe) indicó que las Unidades Ejecutoras aunque formen parte de la composición orgánica de una entidad pública, se caracterizan por disfrutar de un grado de descentralización y soberanía en su administración en relación a la entidad a la que pertenecen; por tal fundamento, al disfrutar de soberanía en su gestión, una Unidad Ejecutora, reuniría las propiedades propias de un empleador, aceptando de manera directa la gestión y administración de los recursos humanos necesarios para su desempeño, lo que involucra la conducción de los procesos de selección de su personal, el pago de remuneraciones y el ejercicio del poder disciplinario.

Por consiguiente, las unidades ejecutoras acorde a la Ley N° 28411 van a tener poder disciplinario por las potestades previamente mencionadas de esa forma las Unidades Ejecutoras van a poder autorregularse por medio de una herramienta de administración (entre ellos, el Reglamento Interno del Servidor Civil - RIS) que les proporciona la facultad de sancionar.

De esa forma, el RIS como herramienta de administración tiene el poder de dirección de la entidad pública empleadora para utilizar las medidas disciplinarias a sus servidores. Ello resulta probable constantemente que comentado personal haya sido contratado de manera directa por la entidad, en ventaja de su facultad de contratación que ostente por normativa expresa.

1. AUDITORÍA A LOS EXPEDIENTES CUSTODIADOS POR LA SECRETARÍA TÉCNICA

La Contraloría Gral. de la República es el ente rector del Sistema Nacional de Control, dotado de soberanía administrativa, servible, económica y financiera, cuya tarea es guiar y supervisar con eficiencia y efectividad el control del gobierno.

Tiene como fin prevenir y revisar, por medio de la aplicación de principios, sistemas y métodos técnicos, la idónea, eficiente y transparente implementación y administración de los recursos y bienes del Estado, el desarrollo honesto y probo de las funcionalidades y actos de las autoridades, burócratas y servidores públicos, así como cumplimiento de metas y resultados logrados por las instituciones sujetas a control, con el fin de contribuir y orientar el mejoramiento de sus ocupaciones y servicios en beneficio de la País.

Asimismo, hace falta señalar que el artículo 3 de la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría Gral. de la República, prescribe que las reglas tenidas en su cuerpo humano normativo, así como las que emita la Contraloría Gral., son aplicables a cada una de las entidades sujetas a control de por el Sistema, con libertad del sistema legal o fuente financiamiento bajo el cual operen.

Por su lado, el cuarto párrafo del artículo 92 de la Ley del Servicio Civil instituye que la secretaría técnica es dependiente de la oficina de recursos humanos de la entidad o la que realice sus veces; en aquel aspecto, es fundamental señalar que las oficinas de recursos humanos de toda entidad o la que realice sus veces, se hallan sujetas al Sistema Nacional de Control, por lo cual las secretarías técnicas además dependen de los métodos de control propios de comentado Sistema, debiendo brindar la información requerida.

Resulta importante nombrar que en medio de las prohibiciones establecidas para el líder y personal del OCI en el ejercicio de sus funcionalidades, está la de hacer o intervenir en funcionalidades y ocupaciones inherentes al entorno de la competencia y responsabilidad de la gestión y administración de la entidad, así como además poseen prohibido el suplir a servidores y burócratas de la entidad en el cumplimiento de sus funcionalidades; estando prohibidos inclusive a comprobar denuncias, quejas, reclamos u otros puntos referidos a la interacción gremial de los burócratas y servidores de la entidad.

Sin embargo, debemos determinar que el artículo 92 de la LSC apunta que las autoridades del PAD cuentan con la ayuda de un secretario técnico, preferido jurista, quien es destinado por medio de resolución del titular de la entidad, logrando ser además un servidor civil de la entidad que desempeñe aquel cargo en agregación a sus funcionalidades.

El secretario técnico no posee capacidad de elección y sus informes u opiniones no son vinculantes, siendo el delegado de:

- i) Precalificar las presuntas faltas
- ii) Documentar la actividad probatoria
- ii) Plantear la fundamentación
- iii) Regir los archivos que provengan del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública.

En aquel aspecto, al ser las secretarías técnicas órganos de apoyo que emiten informes u opiniones no vinculantes, las OCI de cada entidad, tienen la posibilidad de producir opiniones respecto de dichos informes u opiniones dentro del margen del ejercicio de su soberanía servible como miembros del Sistema Nacional de Control.

1. SECRETARÍA TÉCNICA NO Se considera COMO AUTORIDAD DEL Método ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

De la misma forma, si bien el secretario Técnico no fue previsto como una autoridad en el método administrativo disciplinario, y consecuentemente este no posee capacidad de elección en comentado método, se debería tomar en consideración que tal método se inicia con la notificación al servidor o ex servidor del archivo que tiene la acusación de cargos o inicio del método disciplinario emitido por el órgano maestro (es mencionar, previo a aquel inicio no existe método disciplinario alguno).

Así, a lo largo de la fase de indagación previa y precalificación está claro que la responsabilidad de proclamar no ha sitio a trámite una incriminación, una vez que corresponda y continuamente que no se haya emitido el informe de precalificación que recomiende el principio del método disciplinario, es competencia y recae estrictamente en el secretario Técnico.

2. APOYO DE LA SECRETARÍA TÉCNICA A LAS AUTORIDADES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Del mismo modo, el inciso g) del numeral 8.2 de la Directiva, muestra como una de las funcionalidades de la Secretaría Técnica:

Favorecer a las autoridades del PAD a lo largo de todo el método, documentar la actividad probatoria, llevar a cabo el plan de resolución o acto expreso de inicio del PAD y, de ser la situación, plantear el tamaño cautelar que resulte aplicable, entre otros”

Por lo dicho, se debería comprender que una de las funcionalidades en general y fundamentales del secretario Técnico es brindar la ayuda que ocupe la autoridad instructiva, así como la autoridad sancionadora para realizar sus funcionalidades y competencias a lo largo del método disciplinario.

De esta forma, en forma de ejemplo, tenemos la posibilidad de señalar que por apoyo se va a poder comprender toda actividad relativa y conexas al PAD, como llevar a cabo el plan de resolución del acto de inicio del PAD; recabar la documentación elemental; recibir los documentos que presente el servidor; coordinar la fecha y hora de informe oral; describir a las autoridades del PAD sobre el contenido de los informes que emita el Secretario Técnico, esto ya que las autoridades del método podrían no tener conocimientos jurídicos; entre otras ocupaciones en relación al método.

En las demás ocupaciones en relación al método, tenemos la posibilidad de tener en cuenta el acto de notificar el principio del PAD, el cual si bien no se ha regulado en la regla, comentado acto es de responsabilidad del Órgano Maestro,

por cuanto esta autoridad se ocupa de realizar las actuaciones conducentes a la decisión de la responsabilidad administrativa disciplinaria.

Por su lado, la Directiva NO 02-2015-SERVIR/GPGSC "Sistema Disciplinario y Método Sancionador de la Ley N° 30057" (en adelante la Directiva), en su artículo 8.1 instituye que la Secretaría Técnica apoya el desarrollo del método disciplinario y tiene por funcionalidades fundamentales precalificar y documentar cada una de los periodos del PAD, asistiendo a las autoridades instructoras y sancionadoras del mismo.

Igualmente, el literal g) del artículo 8.2 de la Directiva apunta como una de las funcionalidades de la Secretaría Técnica, auxiliar a las autoridades del PAD a lo largo de todo el método, documentar la actividad probatoria, llevar a cabo el plan de resolución o acto expreso de inicio del PAD y, de ser la situación, plantear el tamaño cautelar que resulte aplicable, entre otros, correspondiendo a las autoridades del PAD dictaminar sobre el tamaño cautelar iniciativa.

Ahora bien, esta funcionalidad de ayuda o apoyo de la Secretaría Técnica, engloba además la revisión, evaluación y estudio de los documentos, descargos y/o medios de prueba ofrecidos por el o los imputados en un PAD, a afectos de que con pleno entendimiento del contenido de los expedientes administrativos disciplinarios, de la misma forma que establece el artículo 92 de la LSC, logre plantear la fundamentación de los informes de los órganos instructores y sancionadores, quienes al final deciden adoptar o no esa iniciativa, en tanto que - como reiteramos- el Secretario Técnico no posee capacidad de elección y sus informes u opiniones no son vinculantes.

Para eso, el secretario técnico lidera y/o ejecuta las ocupaciones elementales que le permitan consumir con sus funcionalidades de apoyo; dichas ocupaciones no involucran mirar los actos emitidos por las autoridades del PAD toda vez que, acorde a las reglas previamente descritas, su tarea es de apoyo a las autoridades del PAD.

Tal cual, se amonesta que las funcionalidades de la Secretaría Técnica dentro de su funcionalidad de ayuda a las autoridades del PAD, comprende -entre otras-: la notificación de los actos administrativos que emanen del PAD; la documentación de la actividad probatoria, para lo que suscribirá los requerimientos de información y/o documentación a las entidades, servidores y ex servidores de la entidad o de otras entidades; la revisión, evaluación y estudio de los documentos, descargos y/o medios de prueba ofrecidos por el o los imputados en un PAD; la iniciativa de fundamentación de los informes de los órganos instructores y sancionadores; y, la iniciativa del tamaño cautelar que resulte aplicable, de ser la situación, debiendo guiar y/o hacer las ocupaciones correctas que le permitan llevar a cabo dichas funcionalidades, sin que estas actividades impliquen mirar los actos emitidos por las autoridades del PAD y más todavía negarse a notificar tales actos debido a que, se estaría obstaculizando el desarrollo del método administrativo disciplinario.

3. FUNCIONES DE LA SECRETARÍA TÉCNICA

En dicha línea, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Sistema Disciplinario y Método Sancionador de la Ley N° 30057" (en adelante "la Directiva"), en el numeral 8.1 instituye que la Secretaría Técnica apoya el desarrollo del método disciplinario, teniendo por funcionalidades fundamentales precalificar y documentar cada una de los periodos del método administrativo disciplinario, asistiendo a las autoridades instructoras y sancionadoras del mismo.

Asimismo, el numeral 11.1 de la "Directiva" precedentemente citada establece que:

Las denuncias tienen la posibilidad de ser presentadas de manera verbal o redactada de forma directa frente a la Secretaría Técnica. Una vez que la inculpación sea presentada de manera verbal, se debería canalizar por medio de un formato de repartición gratuita que por lo menos cuente con la información contenida en el Anexo A.

Del mismo modo rigurosa que: "La inculpación debería exponer los hechos en que se basa, adjuntando los medios probatorios que la sustentan, de conformidad con lo dispuesto en el literal a) del numeral 8.2 de la presente directiva".

Por consiguiente, no es obligación del denunciante configurar y/o tipificar la presunta falta, sino le corresponde exponer los hechos que fundamenta su inculpación y adjuntar los medios probatorios que la sustenta; correspondiendo, al Secretario Técnico "Efectuar la precalificación en funcionalidad a los hechos expuestos en la acusación y las indagaciones realizadas- de consenso al inciso d) del numeral 8.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIPJGPGSC. Por su lado, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Método Sancionador de 30057", en su artículo 8.2 instituye que la Secretaría Técnica lleva a cabo entre otras funcionalidades:

- a) Tramitar las denuncias y brindar una contestación al en un plazo no más grande de treinta (30) días hábiles.
- b) Realizar la precalificación en funcionalidad a los hechos en la inculpación y las averiguaciones llevadas a cabo.
- c) Producir el informe que corresponde que tiene los resultados de la precalificación, sustentando el origen o abertura inicio del método e identificando la viable sanción a aplicarse y al Órgano Profesor competente, sobre la base de la gravedad de los hechos o la fundamentación de su archivamiento.
- d) Beneficiar a las autoridades del PAD a lo largo de todo el método, documentar la actividad probatoria, llevar a cabo el plan resolución o acto expreso de inicio del PAD y, de ser la situación, plantear el tamaño cautelar que resulte aplicable, entre otros. Corresponde a las autoridades del PAD dictaminar sobre la cautelar iniciativa por el ST.

- e) Divulgar “no ha sitio a trámite” una inculpación o un reporte en caso que después de las averiguaciones que corresponden, considere que no hay indicios o indicios suficientes para ofrecer sitio a la abertura del PAD.
- f) Guiar y/o hacer las actividades elementales para el cumplimiento de sus funcionalidades.

Es de esta forma que de conformidad con el literal g) del numeral 8.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, el Secretario Técnico puede producir los proyectos de los actos de inicio y de sanción, plantear las medidas cautelares de ser elementales, llevar a cabo las notificaciones de los actos emitidos en el PAD y generalmente favorecer legalmente en lo cual requieran tanto el Órgano Maestro como Sancionador, para lo que va a poder, de ser la situación, apoyarse paralelamente en los servidores que son parte de la Secretaría Técnica, acorde a lo señalado en el artículo 94 del Reglamento Gral. de la Ley N° 30057, aprobado por D.S. N° 040-2014-PCM.

En este otro punto, la Ley del Servicio Civil apunta que las autoridades del método administrativo disciplinario cuentan con la ayuda de un secretario técnico que también, tiene delegado, entre otras funcionalidades, precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, plantear la fundamentación y regir los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública.

De esa manera, si bien respecto de los actos propios del método administrativo disciplinario se tiene que la potestad sancionadora es indelegable, o sea, solo podría ser ejercida por autoridad administrativa con facultad expresa, ello no supone que las autoridades del método (órgano profesor y sancionador) no logren apoyarse en el Secretario Técnico para cada una de las actuaciones propias del método, tales como, solicitarle a este la iniciativa" de fundamentación de los informes que se emitan .

1.2. Formulación del problema de investigación

1.2.1. Problema General

¿De qué manera se vulnera el derecho de defensa en el procedimiento disciplinario de la administración pública - 2021?

1.2.2. Problemas Específicos

¿De qué manera la deficiente notificación vulnera el derecho de defensa en los procedimientos disciplinarios de la administración pública?

¿De qué manera la falta de motivación en las resoluciones vulnera el derecho de defensa en los procedimientos disciplinarios de la administración pública?

1.3 Justificación

El presente trabajo de averiguación tiene una justificación normativa para los burócratas de la gestión pública que tiene la facultad o potestad sancionadora y por esto llevan procesos administrativos en tal sentido que tienen que conocer el debido método, los principios que rigen el derecho administrativo para eso deberán conocer las magnitudes que tiene el acto de la notificación y tal cual sea una garantía para los administrados, caso opuesto se estaría vulnerando el debido proceso, que a la vez perjudica el derecho a la protección del administrado. Además tiene una justificación social pues los administrados que se hallan inmersos en procesos disciplinarios tendrán el entendimiento sobre el valor que tiene el acto de notificación para el ejercicio del derecho de custodia y con ella el derecho de contradicción además el valor que tiene el acto administrativo una vez que resuelve los actos procesales el cual debería estar debidamente motivado y no con una motivación aparente sino que se concreta y clara y que se haya tomado todos los actuados a lo largo del proceso.

1.4 Relevancia

En el presente trabajo de averiguación basada en descubrir de qué forma se vulnera el debido proceso en los métodos disciplinarios de la gestión pública

tiene su relevancia ya que existe precisa averiguación, en tal sentido que al aprender a hondura la magnitud de notificación, es importante pues en varios de dichos procesos administrativos disciplinarios es deficiente tal cual se vulnera el derecho de protección del administrado por falta de la notificación no posee el pleno entendimiento de la abertura de un proceso administrativo disciplinario y por consiguiente no puede ejercer su derecho de protección, de la misma forma que tengan el razonamiento sobre debida motivación de los actos administrativos que les garantice que lo resuelto por la autoridad es el resultado final de un proceso justo con igualdad con base en todos los principios que rige el derecho administrativo.

1.5 Contribución

El presente trabajo de averiguación va a contribuir primero en el campo académico a los alumnos de derecho del sistema universitario, en los cursos de derecho administrativo, pues van a tener a la mano la información primordial para profundizar sus conocimientos que en los procesos administrativos disciplinarios y además va a contribuir en la capacitación de la autoridad administrativa toda vez que en todo proceso administrativo disciplinario. Le darán la respetiva valoración que tiene el acto de notificar al administrado y a la vez el valor que tiene una debida motivación de esos actos administrativos que emita su despacho a partir de esos que inician hasta ese que pone fin o resuelve el proceso disciplinario y todo este proceso tienen que tomar en consideración de respetar el debido proceso como garantía de los derechos del administrado y tal no vulnerar el derecho a la protección

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo General

Determinar de qué manera se vulnera el derecho de defensa en los procedimientos disciplinario en la administración pública.

1.6.2. Objetivos Específicos

Determinar de qué manera la deficiente notificación vulnera el derecho de defensa en los procedimientos disciplinarios de la administración pública

Analizar como la falta de motivación en las resoluciones vulnera el derecho de defensa en los procedimientos disciplinarios de la administración pública.

II. MÉTODOS Y MATERIALES

2.1. Hipótesis de la Investigación

2.1.1. Supuestos de la Investigación

2.1.1.1. Supuesto Principal

Si se vulnera el derecho de defensa en los procedimientos disciplinarios de la administración pública

2.1.1.2. Supuestos Específicos

La deficiente notificación si vulnera el derecho de defensa en los procedimientos disciplinarios de la administración pública

La falta de motivación en las resoluciones vulnera el derecho de defensa en los procedimientos disciplinarios de la administración pública

2.1.2. Categorías de la Investigación

2.1.2.1. Categoría Principal

Procedimiento disciplinario

2.1.2.2. Categorías Secundarias

Deficiente notificación

Falta de motivación en las resoluciones

2.2. Tipo de estudio

La presente investigación es de tipo:

Cualitativa: porque utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir, comprender y profundizar los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con el

contexto. A decir de Taylor y Bogdan (1987), en su más amplio sentido es la investigación que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable.

Básica: Según Ander-Egg (2011), este tipo de investigación trata de un procedimiento reflexivo, sistemático, controlado y crítico que tiene por finalidad descubrir o interpretar los hechos y fenómenos, relaciones y leyes de un determinado ámbito de la realidad (...) una búsqueda de hechos, un camino para conocer la realidad, un procedimiento para conocer verdades parciales.

No experimental: Según Hernández, Fernández y Baptista (2001), la investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Lo que se hace en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos.

2.3. Diseño

Los diseños utilizados son:

Teoría fundamentada: Según Strauss y Corbin (2002), el investigador produce una explicación general o teoría respecto a un fenómeno, proceso, acción o interacciones que se aplican a un contexto concreto y desde la perspectiva de diversos participantes.

Teoría narrativa: Según Czarniawska, (2004), pretende entender la sucesión de hechos, situaciones, fenómenos, procesos y eventos donde se involucran pensamientos, sentimientos, emociones e interacciones, a través de las vivencias contadas por quienes los experimentaron. Se centran en “narrativas”, entendidas como historias de participantes relatadas o proyectadas y registradas en diversos medios que describen un evento o un conjunto de eventos conectados cronológicamente.

2.4. Escenario de estudio

El presente trabajo de investigación se ha desarrollado en el departamento de Recursos Humanos de la administración pública puesto que en ellos se lleva a cabo los procesos administrativos disciplinarios a cargos del personal de Recursos Humanos, la secretaria técnica y la oficina de asesoría legal.

2.5. Caracterización de sujetos

Para el presente trabajo de indagación se ha considerado al administrativo que ha tenido o tiene en curso un proceso administrativo disciplinario, en vista que ellos nos tienen la posibilidad de dar su propia vivencia que es importante para la tesis, además se ha considerado como parte de los administradores al líder de Departamento de Recursos Humanos o el Líder de Personal de la Organización, el consejero Legal, además al Secretario Técnico, debido a que con su vivencia en los procesos disciplinarios tiene una actuación directa en cada proceso y es por esto que sus aportes dado por medio de entrevistas y encuestas van a ser de mucho utilidad para desarrollar todos las metas trazados en la presente indagación.

2.6. Plan de análisis o trayectoria metodológica

El investigador desarrolló un trabajo de indagación que es de forma de relato y estudio logrando localizar el inconveniente de averiguación, de esta forma que se logren establecer los fines y así se aplique la entrevista logrando obtener resultados legítimos y a su vez arribar a las conclusiones y proponer las recomendaciones.

2.7. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

TÉCNICA: Entrevista: Según Hernández, Fernández y Baptista (2001), es una conversación entre un investigador y una persona que responde a preguntas orientadas a obtener la información exigida por los objetivos de un estudio.

INSTRUMENTO: Guía de entrevista: De acuerdo con León (2006), la guía para la entrevista es una herramienta que permite realizar un trabajo reflexivo para la organización de los temas y posibles preguntas que se abordarán en la entrevista.

2.8. Rigor científico

En el presente trabajo de investigación al tener presente una problemática latente, es así que se ha podido realizar de manera narrativa y fundamentada nuestro trabajo, se hizo una investigación cualitativa por ser más flexible, fue más teórica que practica, no existió manipulación de las variables. El autor de la investigación muestra que las medidas, criterios y todo el rigor del método se hallan presentes en todas las etapas del estudio para así presentar una solución al problema de investigación; es el objetivo más característico de un trabajo de investigación (Valencia y Giraldo, 2011).

2.9. Aspectos éticos

Para la elaboración del presente trabajo de investigación se ha tomado en consideración primero la originalidad esto quiere decir que es fruto de mi esfuerzo y autoría, también en el desarrollo se ha considerado las normas establecidas según el formato APA, además que, para la búsqueda de la información mediante los instrumentos de la entrevistas, estas se han desarrollado respetando el principio de la autonomía es decir solo han participado los que voluntariamente han deseado y además han firmado el consentimiento informado establecido.

III. RESULTADOS

Las entrevistas llevadas a cabo a los competidores en la indagación reflejan que frecuentemente el administrado al exponer sus descargos, tanto el órgano profesor como el sancionador no valoran los hechos refutados por el administrado y conlleva a que tipifiquen inadecuadamente inobservando la regla y tampoco se utilizan los pronunciamientos dados por SERVIR, esto acrecienta la probabilidad que en la abertura se vulnere los principios procedimentales responsabilidad de los órganos pertinente estar con la información actualizada, en materia disciplinaria.

Unificado a ello se carece a veces de una debida motivación al no desarrollarse la investigación de todas las condiciones para la graduación de la sanción, de forma libre, con el objetivo de enseñar que la sanción obligada al impugnante al final sea proporcional y razonable.

Algunas veces pasa que no se apunta en el acto de inicio del método, los hechos que habría cometido el impugnante, ni los deberes y obligaciones específicos del Decreto Legislativo 276 que habría incumplido para cometer las faltas disciplinarias imputadas; así como en las soluciones de sanción tampoco se apunta de forma clara los hechos que habría cometido ni las funcionalidades concretas que habría infringido para cometer las faltas, ello vulnera el inicio de tipicidad.

La custodia formal es el orientación por un jurista, el Tribunal del Servicio Civil asegura el derecho de custodia a pesar de que resuelve en base al contenido del expediente de primera instancia donde los administrados no cuentan con protección técnica, el ejercicio de custodia se ve mermado por la incapacidad de entrar a la información que tiene la entidad, por lo cual el derecho de protección debería garantizarse a lo largo del proceso, se vulnera el derecho de custodia una vez que no se valoran correctamente los medios probatorios, al final concuerdan que si no se posibilita al administrado apelar frente a el Tribunal del Servicio Civil se vulnera el derecho de custodia.

IV. DISCUSIÓN

Según los resultados del trabajo de campo y todo lo desarrollado en la presente averiguación, se verificó que en nuestro estado no está unido el derecho disciplinario en la gestión pública, por lo cual se hace primordial su regulación por medio de un exclusivo instrumento normativo como disciplina autónoma al derecho administrativo y penal. Además, se verificó que los órganos instructores y sancionadores poseen el deber de asegurar la aplicación de eximentes y atenuantes de responsabilidad aun cuando el administrado no lo haya invocado con la intención de asegurar el debido método. Para encarar a la vulneración del derecho de protección se tiene medios legales y judiciales, por lo cual resulta indispensable invocar al recurso de apelación en sede administrativa, el contencioso administrativo luego de agotada la vía administrativa, incluso podría hacerse uso de la acción de amparo. Por consiguiente, se estima correcto que no solo el órgano sancionador debería revisar la concurrencia de cualquier supuesto de eximente, sino además el órgano profesor y los que precalifiquen o califiquen hechos constitutivos de infracción, y por parte de los administrados tener en importancia la invocación de la atenuante de subsanación voluntaria, teniendo en la actualidad los recursos impugnatorios de apelación y la vía contencioso administrativa para afrontar a la vulneración del derecho de custodia en los procesos disciplinarios.

V. CONCLUSIONES

Después de hacer un profundo análisis de los resultados arrojados en las entrevistas realizadas a los participantes se concluye que:

1. El derecho de custodia en los métodos disciplinario en la gestión pública se vulnera una vez que el administrado no cuenta con una protección formal, eficaz y conveniente, una vez que se sanciona por infringir una regla distinta a la imputada, una vez que se hace imputaciones genéricas como del deber de diligencia lo que vulnera el inicio de tipicidad y por ende el derecho de protección, una vez que se sanciona por hechos no imputados en la instauración del método, una vez que no se hace la investigación respectivo ni la valoración de los descargos presentados por el administrado.
2. La deficiente motivación vulnera el derecho de protección en los métodos disciplinarios de la gestión pública al no desarrollarse la investigación de todas las condiciones para la graduación de la sanción, de forma libre, con el fin de mostrar que la sanción obligada al impugnante al final sea proporcional y razonable.
3. El ejercicio del derecho de protección en los métodos administrativos disciplinarios se debería empezar con la resolución de notificación de la resolución u otra comunicación al servidor, con la cual se pone de entendimiento del inicio de comentado método y dándole plazo para que presente su descargo.

VI. RECOMENDACIONES

- 1.** Para encarar a la vulneración del derecho de custodia hacer uso de los recursos de reconsideración y apelación en sede administrativa y en sede judicial vía el contencioso administrativo.
- 2.** Desarrollar un estudio meticuloso por cada caso especial en funcionalidad de conseguir que la sanción obligada al impugnante sea proporcional y razonable.
- 3.** Elevar cada vez más la exigencia en los métodos administrativos disciplinarios referente a la notificación en funcionalidad de que se comunique al servidor del inicio del método y dándole plazo razonable para que presente su descargo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Álvarez, W., Carranza, J. y Ramos, A. (2016). El debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario aplicado a los miembros y personal de la policía nacional civil (tesis de pregrado). Universidad de El Salvador. San Salvador.

Bartra, E. (2017). La afectación del debido procedimiento por la Aplicación del régimen de competencia Disciplinaria previsto en la ley del servicio civil (tesis de maestría). Universidad San Martín de Porres. Lima, Perú.

Castro, J. (2018). Gestión de los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Ley 30057 Ley del Servicio Civil – Hospital Vitarte (tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ

Cubas, J. (2017). La justicia administrativa disciplinaria en el Perú (Tesis Doctoral). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque, Perú.

DECLARACIÓN DE LOS DE DERECHOS HUMANOS

De la Cruz, A. (2018). Análisis de la normativa administrativa sancionadora aplicada por la superintendencia nacional de salud a partir de los principios del *das* desarrollados por la doctrina constitucional colombiana (Tesis de maestría). Universidad del Norte. Barranquilla, Colombia.

DECRETO SUPREMO N° 004-2019 -JUS TUO DE LA LEY 27444 LEY DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL

DIARIO EL PERUANO (2019). *Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.*

Galarza, E. (2017). Aplicación de los preceptos del debido proceso en los procedimientos disciplinarios que se tramitan en las Fuerzas Armadas (tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar. Quito, Ecuador.

- Grijalva, E. (2014). Inobservancia de la aplicación del debido proceso y derecho a la defensa en los sumarios administrativos a los servidores públicos en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, análisis jurídico de procesos administrativos en el gobierno autónomo descentralizado de San Miguel de Ibarra y la empresa pública de agua potable y alcantarillado de Ibarra EMAPA-I, en los años 2006-2013 (tesis de pregrado). Universidad Central del Ecuador. Quito, Ecuador.
- Palacios, G. (2013). Reforma al capítulo de las sanciones disciplinarias contempladas en el reglamento de disciplina de la policía Nacional del Ecuador (tesis de maestría). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Guayaquil, Ecuador
- Ramírez, W. (2018). La responsabilidad administrativa: el debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en el hospital regional docente las Mercedes de Chiclayo, 2015 (Tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipán. Pimentel, Perú
- Vilela, J. (2019). El procedimiento Administrativo Disciplinario a la luz de los pronunciamientos de servir. Lima, Perú: Juristas Editores E.I.R.L.

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: **VULNERACIÓN DEL DERECHO DE DEFENSA EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LOS SERVIDORES PUBLICOS - 2021.**

PROBLEMA	OBJETIVOS	SUPUESTOS DE LA INVESTIGACIÓN	CATEGORÍAS	METODOLOGÍA	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	INSTRUMENTO
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>✓ ¿De qué manera se vulnera el derecho de defensa en el procedimiento disciplinario de la administración pública-2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICO</p> <p>✓ ¿De qué manera la deficiente notificación vulnera el derecho de defensa en los procedimientos disciplinarios de la administración pública?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>✓ Determinar de qué manera se vulnera el derecho de defensa en los procedimientos disciplinario en la administración pública</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>✓ Determinar de qué manera la deficiente notificación vulnera el derecho de defensa en los procedimientos disciplinarios de la</p>	<p>SUPUESTO PRINCIPAL</p> <p>✓ Si se vulnera el derecho de defensa en los procedimientos disciplinarios de la administración pública</p> <p>SUPUESTOS ESPECIFICOS</p> <p>✓ La deficiente notificación si vulnera el derecho de defensa en los procedimientos disciplinarios de la administración pública</p>	<p>CATEGORÍA PRINCIPAL</p> <p>✓ Procedimiento disciplinario</p> <p>✓ Administración pública</p> <p>CATEGORÍAS SECUNDARIAS</p> <p>✓ Deficiente notificación</p> <p>✓ Falta de motivación en las resoluciones</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>✓ Cualitativa</p> <p>✓ Básica</p> <p>✓ No experimental</p>	<p>DISEÑO DE TEORÍA:</p> <p>✓ Teoría fundamentada</p> <p>✓ Diseño Narrativo</p>	<p>TÉCNICA:</p> <p>Entrevista</p> <p>INSTRUMENTO:</p> <p>Guía de entrevista</p>

<p>✓ ¿De qué manera la falta de motivación en las resoluciones vulnera el derecho de defensa en los procedimientos disciplinarios de la administración pública?</p>	<p>administración pública</p> <p>✓ Analizar como la falta de motivación en las resoluciones vulnera el derecho de defensa en los procedimientos disciplinarios de la administración pública.</p>	<p>✓ La falta de motivación en las resoluciones vulnera el derecho de defensa en los procedimientos disciplinarios de la administración pública.</p>				
---	--	--	--	--	--	--

ANEXO 2: Guía de entrevista realizada a los administrados

1. ¿Cuál es su Régimen Laboral en el actual en la administración pública?

.....
.....

2. ¿Usted durante el tiempo que viene laborando en la administración tubo algún proceso administrativo disciplinario?

.....
.....

3. ¿Cree usted que a la sanción impuesta fue excesiva en consideración a los hechos imputados?

.....
.....

4. ¿Usted ha interpuesto algún medio impugnatorio?

.....
.....

5. ¿Cree usted que en las notificaciones no se realizó debidamente?

.....
.....

6. ¿Usted cambio alguna vez de domicilio y si dio cuenta al departamento de personal?

.....
.....

7. ¿Diga usted como tuvo conocimiento de la apertura del proceso disciplinario?

.....
.....

8. ¿Cree usted, que en la resolución sobre la sanción no tiene una debida motivación?

ANEXO 3. Guía de entrevista realizada a los administradores del PAD

1. ¿Usted cuantos años tiene trabajando como Jefe del Departamento de Recursos Humanos o Jefe de Personal?
.....
2. ¿Usted cuantos años tiene secretario técnico del departamento de personal?
.....
3. ¿Usted tiene el título de abogado?
.....
4. ¿Diga usted si fue capacitado sobre los procesos administrativos disciplinarios?
.....
5. ¿Usted si en los procesos disciplinarios toma en consideración los principios de la Ley de Procedimiento Administrativo General?
.....
6. ¿Cree Usted que en su departamento de personal cumplen con el principio del debido proceso en todos los procesos disciplinarios?
.....
7. ¿Diga usted si tiene alguna denuncia o se le ha aperturado algún proceso por cometer abuso de autoridad?
.....
8. ¿Cree usted que el cumplimiento del debido proceso en la potestad sancionadora, no permiten vulnerar los derechos de los administrados?
.....
9. ¿Usted cree que es de vital importancia la notificación en los procesos disciplinarios, para no vulnerar el derecho del debido proceso?
.....
10. ¿Diga usted a que se debe el incremento de apelaciones por la indebida notificación?
11. ¿Diga usted cual es la debida motivación que se debe tomar en cuenta en los procesos administrativos disciplinarios?

ANEXO 4: Validación de Instrumentos



PROMEDIO DE VALORACIÓN

90%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

a) Deficiente b) Baja c) Regular **d) Buenas** e) Muy buena

Nombres y Apellidos: Víctor Raúl VIVAR DIAZ

DNI N°: 32814221

Teléfono/Celular: 965453491

Dirección domiciliaria: Calle Cuba Mz K-1, Lote 8 Urb. Santa Patricia, La Molina

Título Profesional: ABOGADO

Grado Académico: MAGISTER

Mención: MAESTRO EN DERECHO PENAL

VICTOR RAÚL VIVAR DÍAZ
ABOGADO
CAL. N° 31224

Firma

Lugar y fecha: 15/07/2021, Lima



**TESIS: VULNERACIÓN DEL DERECHO DE DEFENSA EN EL
PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE
LOS SERVIDORES PUBLICOS -2021**

Item	Guía de entrevista realizada a los administradores del PAD	1	2	3	4	5
1	¿Usted cuantos años tiene trabajando como Jefe del Departamento de Recursos Humanos o Jefe de Personal?					
2	¿Usted cuantos años tiene secretario técnico del departamento de personal?					
3	¿Usted tiene el título de abogado?					
4	¿Diga usted si fue capacitado sobre los procesos administrativos disciplinarios?					
5	¿Usted si en los procesos disciplinarios toma en consideración los principios de la Ley de Procedimiento Administrativo General?					
6	¿Cree Usted que en su departamento de personal cumplen con el principio del debido proceso en todos los procesos disciplinarios?					
7	¿Diga usted si tiene alguna denuncia o se le ha aperturado algún proceso por cometer abuso de autoridad?					
8	¿Cree usted que el cumplimiento del debido proceso en la potestad sancionadora, no permiten vulnerar los derechos de los administrados?					
9	¿Usted cree que es de vital importancia la notificación en los procesos disciplinarios, para no vulnerar el derecho del debido proceso?					

10	¿Diga usted a que se debe el incremento de apelaciones por la indebida notificación?					
11	¿Diga usted cual es la debida motivación que se debe tomar en cuenta en los procesos administrativos disciplinarios?					



PROMEDIO DE VALORACIÓN

90%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

a) Deficiente b) Baja c) Regular **d) Buenas** e) Muy buena

Nombres y Apellidos: Víctor Raúl VIVAR DIAZ

DNI N°: 32814221

Teléfono/Celular: 965453491

Dirección domiciliaria: Calle Cuba Mz K-1, Lote 8 Urb. Santa Patricia, La Molina

Título Profesional: ABOGADO

Grado Académico: MAGISTER

Mención: MAESTRO EN DERECHO PENAL



VICTOR RAÚL VIVAR DÍAZ
ABOGADO
CALLE N° 31224

Firma

Lugar y fecha: 15/07/2021, Lima



FORMATO B

FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INFORME DE OPINIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

I.DATOS GENERALES

1.1 Título de la Investigación: **VULNERACIÓN DEL DERECHO DE DEFENSA EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LOS SERVIDORES PUBLICOS -2021**

1.2 Nombre del Instrumento: **Guía de entrevista realizada a los administrados**

II.ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios																					1 0 0
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9		
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				X	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				X	
4. Organización	Existe una organización lógica																				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad																				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																				X	



PROMEDIO DE VALORACIÓN

90%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

a) Deficiente b) Baja c) Regular **d) Buenas** e) Muy buena

Nombres y Apellidos: Víctor Raúl VIVAR DIAZ

DNI N°: 32814221

Teléfono/Celular: 965453491

Dirección domiciliaria: Calle Cuba Mz K-1, Lote 8 Urb. Santa Patricia, La Molina

Título Profesional: ABOGADO

Grado Académico: MAGISTER

Mención: MAESTRO EN DERECHO PENAL

VICTOR RAUL VIVAR DIAZ
ABOGADO
CAL: Nº 31221

Firma

Lugar y fecha: 15/07/2021, Lima



FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INFORME DE OPINIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1 Título de la Investigación: **VULNERACIÓN DEL DERECHO DE DEFENSA EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LOS SERVIDORES PUBLICOS -2021**

1.2 Nombre del Instrumento: **Guía de entrevista realizada a los administradores del PAD**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios																				
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	1
		0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	0
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				X
4. Organización	Existe una organización lógica																				X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad																				X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																				X



PROMEDIO DE VALORACIÓN

90%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

a) Deficiente b) Baja c) Regular **d) Buenas** e) Muy buena

Nombres y Apellidos: Víctor Raúl VIVAR DIAZ

DNI N°: 32814221

Teléfono/Celular: 965453491

Dirección domiciliaria: Calle Cuba Mz K-1, Lote 8 Urb. Santa Patricia, La Molina

Título Profesional: ABOGADO

Grado Académico: MAGISTER

Mención: MAESTRO EN DERECHO PENAL



VICTOR RAUL VIVAR DIAZ
ABOGADO
CAL: N° 31224

Firma

Lugar y fecha: 15/07/2021, Lima

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION POR JUICIO DE EXPERTO

TESIS: **VULNERACIÓN DEL DERECHO DE DEFENSA EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LOS SERVIDORES PUBLICOS -2021**

Investigadores: **Bach. ALINDA BENJAMINA HERNÁNDEZ TAGLE**

Indicación

Señor certificador, se le pide su colaboración para luego de un riguroso análisis de los ítems de la entrevista 1 respecto a los **“VULNERACIÓN DEL DERECHO DE DEFENSA EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LOS SERVIDORES PUBLICOS -2021”** se le muestra, marque con un aspa el casillero que

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 Donde:

1= Nunca	2=Casi Nunca	3= A Veces	4=Casi Siempre	5= Siempre
----------	--------------	------------	----------------	------------

Item	Guía de entrevista realizada a los administrados	1	2	3	4	5
1	¿Cuál es su Régimen Laboral en el actual en la administración pública?					
2	¿Usted durante el tiempo que viene laborando en la administración tubo algún proceso administrativo disciplinario?					
3	¿Cree usted que a la sanción impuesta fue excesiva en consideración a los hechos imputados?					
4	¿Usted ha interpuesto algún medio impugnatorio?					
5	¿Cree usted que en las notificaciones no se realizó debidamente?					
6	¿Usted cambio alguna vez de domicilio y si dio cuenta al departamento de personal?					
7	¿Diga usted como tuvo conocimiento de la apertura del proceso disciplinario?					
8	¿Cree usted, que en la resolución sobre la sanción no tiene una debida motivación?					

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

a) Deficiente b) Baja c) Regular **d) Buenas** e) Muy buena

Nombres y Apellidos: ODALIS NAYLET SOLF DELFIN

DNI N°: 4186378

Teléfono/Celular:

962225882 Dirección domiciliaria: Calle las Letras

199. Dpto.403. SAN BORJA Título Profesional:

CIRUJANO DENTISTA

Grado Académico: MAGISTER

Mención: MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA



Firma

Lugar y fecha: 15/07/2021,
Lima

Item	Guía de entrevista realizada a los administradores del PAD	1	2	3	4	5
1	¿Usted cuantos años tiene trabajando como Jefe del Departamento de Recursos Humanos o Jefe de Personal?					
2	¿Usted cuantos años tiene secretario técnico del departamento de personal?					
3	¿Usted tiene el título de abogado?					
4	¿Diga usted si fue capacitado sobre los procesos administrativos disciplinarios?					
5	¿Usted si en los procesos disciplinarios toma en consideración los principios de la Ley de Procedimiento Administrativo General?					
6	¿Cree Usted que en su departamento de personal cumplen con el principio del debido proceso en todos los procesos disciplinarios?					
7	¿Diga usted si tiene alguna denuncia o se le ha abierto algún proceso por cometer abuso de autoridad?					
8	¿Cree usted que el cumplimiento del debido proceso en la potestad sancionadora, no permiten vulnerar los derechos de los administrados?					
9	¿Usted cree que es de vital importancia la notificación en los procesos disciplinarios, para no vulnerar el derecho del debido proceso?					

10	¿Diga usted a que se debe el incremento de apelaciones por la indebida notificación?					
11	¿Diga usted cual es la debida motivación que se debe tomar en cuenta en los procesos administrativos disciplinarios?					

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

a) Deficiente b) Baja c) Regular **d) Buenas** e) Muy buena

Nombres y Apellidos: ODALIS NAYLET SOLF DELFIN

DNI N°: 4186378

Teléfono/Celular:

962225882 Dirección domiciliaria: Calle las Letras

199. Dpto.403. SAN BORJA Título Profesional:

CIRUJANO DENTISTA

Grado Académico: MAGISTER

Mención: MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA



Firma

Lugar y fecha: 15/07/2021,
Lima

FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INFORME DE OPINIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

I.DATOS GENERALES

1.1 Nombre del Instrumento: **Guía de entrevista realizada a los administrados**

II.ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	1
		0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																			X	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			X	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																			X	
4. Organización	Existe una organización lógica																			X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad																			X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																			X	

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

a) Deficiente
Muy buena b) Baja c) Regular **d) Buenas** e)

Nombres y Apellidos: ODALIS NAYLET SOLF DELFIN

DNI N°: 4186378

Teléfono/Celular:

962225882 Dirección domiciliaria: Calle las Letras

199. Dpto.403. SAN BORJA Título Profesional:

CIRUJANO DENTISTA

Grado Académico: MAGISTER

Mención: MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA



Firma

Lugar y fecha: 15/07/2021,
Lima

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

a) Deficiente b) Baja c) Regular **d) Buenas** e) Muy buena

Nombres y Apellidos: ODALIS NAYLET SOLF DELFIN

DNI N°: 4186378

Teléfono/Celular:

962225882 Dirección domiciliaria: Calle las Letras

199. Dpto.403. SAN BORJA Título Profesional:

CIRUJANO DENTISTA

Grado Académico: MAGISTER

Mención: MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA



Firma

Lugar y fecha: 15/07/2021,
Lima

ANEXO 5: Respuestas a las entrevistas realizada a los administrados

1. ¿Cuál es su régimen laboral en el actual en la administración pública?

R/: Soy servidor administrativo nombrado

2. ¿Usted durante el tiempo que viene laborando en la administración tubo algún proceso administrativo disciplinario?

R/: Tengo 20 años en la administración pública, si he tenido un proceso administrativo disciplinario.

3. ¿Cree usted que a la sanción impuesta fue excesiva en consideración a los hechos imputados?

R/: La Contraloría me aplicó una sanción por encontrarme Responsabilidad Administrativa Funcional por un periodo de 2 años de inhabilitación para el ejercicio de la función pública, mi abogado y yo consideramos que fue una sanción injusta y excesiva.

4. ¿Usted ha interpuesto algún medio impugnatorio?

R/: No impugné por desconocimiento en ese momento

5. ¿Cree usted que en las notificaciones no se realizó debidamente?

R/: Considero que faltaban algunos datos y el plazo para hacer la impugnación.

6. ¿Usted cambio alguna vez de domicilio y si dio cuenta al departamento de personal?

R/: No he cambiado de domicilio

7. ¿Diga usted como tuvo conocimiento de la apertura del proceso disciplinario?

R/: Durante la citación a descargos, se me notificó la apertura del proceso y me indicaron el hecho que lo motivó.

8. ¿Cree usted, que en la resolución sobre la sanción no tiene una debida motivación?

R/: Considero que primó el factor subjetividad más que la derivación razonada de las normas y circunstancias en torno al cual se desarrolló al caso.

ANEXO 6: Respuestas a entrevistas realizadas a los administradores del PAD

1. ¿Usted cuantos años tiene trabajando como Jefe del Departamento de Recursos Humanos o Jefe de Personal?

R/: Más de 4 años llevo al frente del Departamento de Recursos Humanos.

2. ¿Usted cuantos años tiene secretario técnico del departamento de personal?

3. ¿Usted tiene el título de abogado?

R/: No soy Abogado, soy graduado de Administración pública

4. ¿Diga usted si fue capacitado sobre los procesos administrativos disciplinarios?

R/: He pasado cursos por mi cuenta, pero nunca he sido capacitado en los temas de procesos administrativos disciplinarios.

5. ¿Usted en los procesos disciplinarios toma en consideración los principios de la Ley de Procedimiento Administrativo General?

R/: En los procesos disciplinarios sí tengo en consideración los principios de la Ley de Procedimiento Administrativo General.

6. ¿Cree Usted que en su departamento de personal cumplen con el principio del debido proceso en todos los procesos disciplinarios?

R/: Existen ocasiones que no se notifica a tiempo al trabajador y estamos conscientes de que ello constituye una violación, pero hacemos todo lo posible porque estas deficiencias no se repitan ni se vuelvan comunes.

7. ¿Diga usted si tiene alguna denuncia o se le ha aperturado algún proceso por cometer abuso de autoridad?

R/: Nunca se ha presentado en mi contra una denuncia por abuso de autoridad o por cualquier otro motivo

8. ¿Cree usted que el cumplimiento del debido proceso en la potestad

sancionadora, no permiten vulnerar los derechos de los administrados?

R/: Considero que se deben tomar en cuenta lo que expresa la legalidad con total apego a las normas vigentes para evitar vulnerar el debido procedimiento administrativo y que se desarrolle un caso justo contra el administrado a sancionar. Esto no siempre se logra porque existe en ocasiones una ponderación de lo subjetivo sobre los hechos concretos.

9. ¿Usted cree que es de vital importancia la notificación en los procesos disciplinarios, para no vulnerar el derecho del debido proceso?

R/: Es imprescindible que se notifique en el tiempo debido y a partir de las vías oficiales y legales existentes que se iniciará un proceso disciplinario contra algún administrado, ello permitirá que el afectado trabajador pueda realizar sus descargos correspondientes, así como buscar su asesoría especializada de modo que se garantice la transparencia y la justeza del debido procedimiento.

10. ¿Diga usted a que se debe el incremento de apelaciones por la indebida notificación?

R/: En ocasiones muy comunes las notificaciones de inicio de algún proceso disciplinario están incompletas, o no tienen el sello correspondiente, y muy usualmente en el contenido no se expresa debidamente la motivación de inicio del proceso.

11. ¿Diga usted cual es la debida motivación que se debe tomar en cuenta en los procesos administrativos disciplinarios?

R/: El procedimiento administrativo sancionador se inicia con la notificación de la resolución de imputación de cargos al administrado investigado, la cual contiene una descripción clara de los actos u omisiones que pudieran constituir infracciones administrativas, las normas que tipifican dichos actos y las sanciones que correspondería imponer.