



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO CORPORATIVO**

TESIS

**PRINCIPIOS DE LA POTESTAD SANCIONADORA EN LA
APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS DEL
PERSONAL CIVIL DE LA FUERZA AÉREA EN EL PERÚ**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

AUTORES:

Bach. ELSA ISABEL SOTO SULLCA

Bach. MANUEL JESUS LOAYZA PEREDA

LIMA - PERÚ

2020

ASESORES DE TESIS

MG. ODALIS NAYLET SOLF DELFIN

MG. ARTURO WALTER NÚÑEZ ZULUETA

JURADO EXAMINADOR

Dr. WALTER MAURICIO ROBLES ROSALES
Presidente

Dr. JUAN HUMBERTO QUIROZ ROSAS
Secretario

Dr. VICTOR RAUL VIVAR DIAZ
Vocal

DEDICATORIA

A mis padres, a mi familia, a mis amigos y a mis compañeros inseparables, por su amor y cariño.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por la fortaleza y la sabiduría que me entregó para realizar con éxito mi trabajo de tesis.

RESUMEN

La importancia del trabajo de esta investigación es de impacto, pues no se han encontrado registros que contienen el tema tratado sin embargo, la presente investigación puede ayudar como herramienta de investigación a futuros trabajos con el objetivo de establecer dando potestad a aquellas facultades bajo el alcance de la Ley del Procedimiento Administrativo General que continúen cumpliendo más que todo en el aspecto sancionador con el único objetivo de no dañar los derechos de los administrados que no logran cumplir sus labores mediante la permanencia en la administración pública y a su vez la rectificación en los mecanismos donde no se ubicaron responsablemente con los hechos imputados.

Dada la situación, se ha tomado en cuenta al personal estable, empleados civiles, quienes pasaron un procedimiento administrativo disciplinario, de la misma forma, al personal encargado de la sección del personal, a los jefes de recursos humanos, también a los jefes del departamento de personal, finalmente al personal que ha sido designado y llamado como secretario técnico; todos ellos pertenecen a la Fuerza Aérea del Perú.

Asimismo, se da a conocer que se ha desarrollado en los Departamentos de Personal Civil de la Fuerza Aérea, ante todo en el área donde se administra a este personal en sección moral y disciplina donde se conducen los procesos disciplinarios a cargo del personal de Recursos Humanos, secretaria técnica y la oficina de asesoría legal de la misma Fuerza Aérea del Perú.

ABSTRACT

The importance of the research work is given in the subject, since no records of the subject have been found, however my research can help as a tool for future research with the objective in order to establish that those faculties under the scope of the law of General Administrative Procedure continue to be fulfilled more than anything else in the sanctioning power with the objective of not damaging the rights of the administrators that fail to fulfill their work through permanence in the public administration and in turn the rectification in the mechanisms where no responsibility was located with the imputed facts.

Given the situation, the personnel of civil employees who passed a disciplinary administrative procedure have been taken into account, in turn the personnel in charge of the person section, the human resources chiefs and also the personnel have been taken into account Heads of personnel department, personnel who have been designated and called as technical secretary have also been taken into account; All these personnel belong to the Peruvian Air Force.

That is why it has been developed in the Departments of Civil Personnel of the Air Force, first of all in the area where these personnel are administered in a moral and disciplinary section where disciplinary processes are conducted to the positions of Human Resources personnel, secretary Technical and legal advisory office of the Peruvian Air Force itself

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARATULA.....	i
ASESORES DE TESIS	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	viii
INTRODUCCIÓN	x
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	11
1.1. Aproximación temática: observaciones, estudios relacionados, preguntas orientadoras.	11
1.1.1. Marco Teórico.....	11
1.2. Formulación del problema de investigación	43
1.2.1. Problema General.....	43
1.2.2. Problemas Específicos	43
1.3. Justificación.....	43
1.4. Relevancia.....	43
1.5. Contribución	44
1.6. Objetivos	44
1.6.1. Objetivo General.....	44
1.6.2. Objetivos Específicos	44
II. MÉTODOS y MATERIALES	45
2.1. Hipótesis de Investigación	45
2.1.1. Supuestos de la Investigación.....	45
2.1.2. Categorías de la Investigación	45
2.2. Tipo de estudio.....	45
2.3. Diseño	46
2.4. Escenario de estudio.....	46
2.5. Caracterización de sujetos.....	46
2.6. Plan de análisis o trayectoria metodológica.	46

2.7. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	46
2.8. Rigor científico	47
2.9. Aspectos éticos	47
III. RESULTADOS	48
IV. DISCUSIÓN	49
V. CONCLUSIONES	50
VI. RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:	52
ANEXOS	54
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	55
Anexo 2: Instrumento.....	56
Anexo 3: Validación de instrumentos	58
Anexo 4: Cuestionario	71

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se puede considerar de gran impacto en el área académica por lo que servirá de fuente a manera de guía a futuros trabajos de investigación ante la materia de potestad sancionadora a su vez va a ayudar en la utilización de los procesos administrativos disciplinarios por el lado de la administración pública en otras palabras, por los servidores y funcionarios públicos que son nombrados para continuar el proceso desde la fase de la instrucción y en la fase de sanción la que se tiene que dar con todas las garantías con el objetivo de que no se dañe dichos principios y no sean castigos arbitrarios sin el inicio de razonabilidad y sin el adecuado proceso.

De tal manera, mientras más se analiza la potestad sancionadora en los procesos disciplinarios a los empleados civiles de la Fuerza Aérea en el Perú, que cumplen con los principios determinados en la ley particularmente con los principios de Debido Procedimiento y el Principio de Razonabilidad, con el objetivo que estén asegurados los derechos del administrado, que se localicen en un proceso de investigación en la fase de instrucción y se muestra en el proceso, su responsabilidad con los hechos imputados; se aplicará el castigo a imponer dentro del principio de razonabilidad.

En la investigación se ha tomado en cuenta primero la originalidad del trabajo, puesto que, por medio de la declaración jurada se ha podido manifestar la autenticidad y tan solo se ha considerado como referencia los antecedentes, los cuales fueron citados conforme establece las normas APA; de igual forma como es un trabajo donde se ha requerido tomar muestras por medio de los instrumentos como las encuestas; es por eso que se ha requerido al personal voluntario que guste ser parte de la investigación siendo necesario ejecutar un formato para la autorización, en otras palabras, un consentimiento informado que haga posible recoger su autorización por medio de documento escrito, donde alcanzaron después de una pequeña información ante la metodología realizada.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Describir: antecedentes y marco teórico referencial, marco espacial, marco temporal Contextualización: histórica, política, cultural, social. Supuestos teóricos.

1.1. Aproximación temática: observaciones, estudios relacionados, preguntas orientadoras.

1.1.1. Marco Teórico

1.1.1.1. Antecedentes

a) Antecedentes Nacionales

Porras, C. (2018). *El debido proceso en los procedimientos sancionadores de las Fuerzas Armadas según Decreto Ley N° 1145* (tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú. En el presente trabajo de investigación se intenta establecer la manera en que se ejecutan los proyectos para castigar los incumplimientos que se dan en las Fuerzas Armadas de acuerdo al decreto Ley N° 1145, si cumplen o no, los derechos, principios y calidades que otorga la constitución. El diseño de investigación que se da en esta investigación es descriptivo con un enfoque cualitativo, de la misma manera que la población, la cual está formada por personal militar que aún se encuentra en actividad y abogados del cuerpo jurídico militar de la Marina de Guerra del Perú. El autor utilizó la técnica de recolección de datos, que terminó siendo basada en el análisis del artículo N° 74 del decreto Ley N° 1145 y un formato tipo entrevista con nueve preguntas, donde el entrevistado tiene la opción de emitir su opinión basada en sus acontecimientos como militar y su manera en que le choca el inconveniente mencionado de acuerdo a su carrera militar. Después de un análisis profundo se puede llegar a la conclusión que, con el decreto legislativo N° 1145, que altera la ley N° 29131 en su artículo N° 74, donde se indica que “la interposición de recursos impugnatorios no suspenderá el cumplimiento de la sanción impuesta”, este enunciado nos enseña que el personal militar no tiene la posibilidad de ejecutar su derecho de defensa, que no hay origen de un adecuado procedimiento en los proyectos para castigar a las infracciones en la Fuerzas Armadas, tocando su legajo

personal y además de no lograr situarse en un puesto entre aquellos ascensos al grado más próximo superior del personal militar de la Marina de Guerra del Perú.

Lau, I. (2018). *Potestad sancionadora y rendimiento laboral de los servidores públicos del poder ejecutivo*. Lima, 2017 (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú. En el presente proyecto de investigación, el autor tomó como objetivo primordial el establecer el grado de conexión que se origina entre la potestad sancionadora y el rendimiento laboral de los servidores públicos del Poder Ejecutivo – Lima 2017. Se logró llegar a las siguientes conclusiones:

- Se tiene como resultado que, se demuestra cómo se origina una correlación directa positiva moderada ($Rho=0.472$) y nivel de significancia de ($p=0.000 < 0.01$) entre la potestad sancionadora y rendimiento laboral de los servidores públicos del Poder Ejecutivo. Lima 2017.
- Una siguiente conclusión se muestra que hay origen de una correlación directa positiva baja ($Rho=0.398$) y nivel de significancia de ($p=0.000 < 0.01$) entre la responsabilidad administrativa disciplinaria y el rendimiento laboral de los servidores públicos del Poder Ejecutivo. Lima 2017.
- Se logra concluir que, se muestra el origen de una correlación directa positiva moderada ($Rho=0.457$) y nivel de significancia de ($p=0.000 < 0.01$) entre la responsabilidad administrativa funcional y el rendimiento laboral de los servidores públicos del Poder Ejecutivo. Lima 2017

Monzón, A. (2018). *Los efectos de aperturar procedimientos administrativos sancionadores caducados* (Tesis de Segunda Especialidad). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú. En el presente trabajo de investigación se logró llegar a las siguientes conclusiones:

- El adecuamiento del término del proceso administrativo que sanciona en nuestro ordenamiento nacional es muy parecido a la dada en España, México y Venezuela ya que nombran los plazos y los resultados de su declaratoria; además que, en Argentina solo regulariza esta facultad jurídica para los procesos originados de parte y en Chile no se ubican reguladas de la misma manera que la prescripción del proceso administrativo es sancionador.

- El término origina efectos esencialmente procedimentales, en otras palabras, que afectan sólo al proceso, por lo que no origina de manera directa o por sí sola ningún término de derechos o facultades, por ende, el término logra afectar en la producción de la prescripción al tomar en cuenta que las actuaciones terminadas no irrumpen los plazos para su elaboración. Dado ello, se basa en una actividad declarativa, basado en el cumplimiento normativo sin dirigir un más profundo estudio en el tema.

Gonzales, M. y Rodríguez, N. (2017). El *Ius Puniendi* del Estado sobre empleados públicos, el régimen sancionador de la Contraloría General de la República versus el régimen disciplinario de la Ley Servir (tesis de pregrado). Universidad Nacional San Agustín. Arequipa, Perú. Conclusiones:

- Las demostraciones del *Ius Puniendi* del Estado en nuestro sistema jurídico, crecen en el marco de los derechos básicos y los límites constitucionalmente determinados. En el caso de Derecho Disciplinario, como parte del poder sancionador del Estado, le cuentan también dichas limitaciones y principios constitucionales, como el debido procedimiento (debido procedimiento en sede administrativa) y principio de Seguridad Jurídica (principio implícito a lo largo de la Constitución).
- El Derecho Disciplinario tiene un clima jurídico *sui generis*, fundamentado en la dinámica de las conexiones especiales de sujeción donde convergen dos elementos que no se pueden separar, siendo estos, la subordinación laboral y el ejercicio de las actividades públicas; donde se intenta surtir efectos hacia adentro de la administración, por medio de actividades de administración.
- Al interior de la superestructura del Estado hay sistemas administrativos transversales a este que intentan regular el uso de los recursos dentro del mismo Estado, aquellos sistemas como el Sistema Nacional de Control y el Sistema de Gestión de Recursos Humanos, en cuyas prerrogativas ubicamos la convergencia en un punto en común, el Derecho Disciplinario.

Mejía, L. (2017). La observancia de las garantías del debido proceso en el procedimiento administrativo sancionador en el distrito fiscal de Huánuco – 2015 (tesis de pregrado). Universidad de Huánuco, Huánuco, Perú. Objetivo principal:

Determinar si la administración pública aplica las garantías del debido proceso en los procedimientos administrativos sancionadores judicializados a través de la acción contenciosa administrativa, seguidos en la Segunda Fiscalía Provincial Civil y Familia de Huánuco, en el año 2015. Conclusiones:

- En la mayoría de los procedimientos administrativos sancionadores que culminan con un acto administrativo que impone una sanción a un administrado, se incumplen las normas que regulan el debido procedimiento administrativo, durante las etapas del referido procedimiento, vulnerándose sus derechos fundamentales específicos en esa instancia administrativa por medio de decisiones sancionadoras arbitrarias y transgrediendo sus garantías procesales.
- La inobservancia de las garantías del debido proceso en el ámbito del procedimiento administrativo sancionador se evidencia en la posterior verificación de la legalidad del desarrollo de ese procedimiento, que se realiza por parte del Ministerio Público, el cual a través de su pronunciamiento que estima la pretensión de nulidad del acto administrativo que impone la sanción al administrado, demuestra que el actuar de la Administración Pública deviene en arbitrario e ilegal.

Díaz, P. (2016). *El derecho de defensa y doble instancia en la inapelabilidad de la sanción administrativa policial de amonestación* (tesis de pregrado). Universidad Andina del Cusco. Cusco, Perú. En el presente trabajo de investigación, se puede catalogar como objetivo principal el establecer si la negativa explícita de acudir el castigo burócrata policial de advertencia depende de la actividad del derecho de cuidado y doble petición del verdadero policial condenado. Luego del estudio, se logró llegar a las siguientes conclusiones:

- La negativa explícita en la ley de recurrir la condena oficinista policial de advertencia estima la actividad del derecho de cuidado y doble petición del efectivo policial condenado, cada vez que en tiempo una situación de desamparo al no conceder la potencia alguna de acoger frente a un grado inmejorable con el objetivo de disculpar de los empleos que se le inculpan, de la misma manera se origina en el verdadero policial la concepción

equivoca de que se tiene que condescender a la exigencia de aquella condenación, puesto que éste descifra textualmente la no existencia del poder lograr realizar a la proporción y que de contradecir la resolución del superior vulnera la ley y la doctrina policial.

- La deficiencia de correspondencia de postración del camino administrativo y de los medios que originan en los castigos policiales de advertencia boicotea la actividad del derecho de cuidado de los efectivos policiales castigados, por lo tanto, no se encuentra forma que se les necesite comprender aferrarse a tal derecho, lo que dificulta realizar el empleo de aquellos medios. Puesto que la ley, de manera clara dispone la exigencia que la dirección informe el aplanamiento del camino burócrata de sus acciones, los medios que los gobernantes poseen para contradecir la resolución de la dirección y el período que poseen para entrever de tal forma aquellos recursos, lo cual no se acontece en la Policía Nacional del Perú en el instante de adjudicar un castigo de reprimenda, lo que como resultado es lejos de procurar la protección judicial de derechos imaginar un impedimento para ésta.

b) Antecedentes Internacionales

Herrera, E., Torres, N. y Trujillo, A. (2018). *Actuaciones administrativas sancionatorias adelantadas por las inspecciones de trabajo* (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá D.C. Conclusiones:

- Inspectores de trabajo se logra con el procedimiento sancionatorio del CPACA y no, solamente, con la aplicación exclusiva y excluyente de la Ley 1610 de 2013, por lo que se deben integrar los dos conjuntos de disposiciones.
- Los procesos adelantados por los Inspectores de Trabajo, al ceñirse al procedimiento sancionatorio del CPACA, cumplen con los principios constitucionales y legales del debido proceso en lo que respecta al contenido, la ritualidad del procedimiento y al cumplimiento formal de los principios que regulan el ejercicio de dicha facultad. Sin embargo, el estudio anterior evidencia que el ejercicio de esta potestad, a pesar del acatamiento de las normas procedimentales que lo rigen, sí presenta falencias desde su

concepción, en el entendido que se sujeta a las normas generales que establece el CPACA, sin haberse detenido a analizar las particularidades que conlleva la ejecución de esta función, ni el fin superior busca garantizar con un procedimiento especial.

- Se evidencia un riesgo ostensible en cuanto a las actuaciones sancionatorias adelantadas por los Inspectores de Trabajo en caso de que las mismas se fundamenten, desde el punto de vista procedimental, en el Manual del Inspector del Trabajo adoptado por la Resolución 1309 de 2013, que fue dada su calidad de acto administrativo violaría el principio de reserva de ley.

Albania, R. (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. Conclusiones:

- Los sucesos de Colombia enseñan que a partir del siglo XIX la bifurcación ejecutiva ha poseído capacidades condenatorias por medio de jurisdicciones de policía burocráticas, todavía cuando se dio en el siglo XX que se amplió el intervencionismo estatal y tímidamente se encajó el anverso penal administrativo con la bisección de la vulneración en crímenes e interrupciones.
- El DAS en su desarrollo registran la paternidad del derecho penal apenas su indubitable, soportes y protección, pero necesariamente destacar o posibilitada al instante de su utilización en el PAS.
- Con la exposición de Colombia en situación de Estado Social el Derecho el Estado puso en alto a los ejercicios a su custodia y con ellas sus atribuciones condenatorias por carentes burócratas, no obstante, es un derecho inaugural.

Navarro, F. (2018). *Derecho administrativo sancionador en México: la distinción del estado regulador vs. Policía* (tesis de Maestría). Instituto tecnológico y de estudios superiores de occidente. San Pedro Tlaquepaque, Jalisco, México. Conclusiones:

- El derecho administrativo sancionador del Estado es una sub rama del derecho administrativo que regula la potestad que tiene la administración

pública para castigar y/o sancionar conductas ilícitas o antijurídicas desplegadas por particulares y servidores públicos que impiden la consecución de los fines públicos.

- El derecho administrativo sancionador como rama autónoma tiene su justificación en la teoría del *Ius Puniendi*.
- El *Ius puniendi* del Estado se justifica como un medio de control social cuya finalidad es mantener y proteger el orden público y el interés social.
- El reconocimiento del *derecho administrativo sancionador* como rama autónoma del derecho penal en México tiene sus antecedentes en discusiones sobre la distinción del delito y la infracción, así como la pena y la sanción administrativa.

Sánchez, A. (2017). *Fundamentos del derecho sancionador tributario* (tesis de doctorado). Universitat Abat Oliba CEU. Barcelona, España. Conclusiones:

- El principio de seguridad jurídica insisto en el art. 9.3 del CE no puede ser entendido como un principio informador abstracto, sino como un mandato concreto dirigido a los poderes públicos y, a contrario sensu, un derecho del contribuyente. El citado principio adquiere forma precisa, al obligar al legislador a legislar con certeza y previsibilidad, prohibiéndole causar una objetiva confusión, pues el principio de seguridad jurídica tiene, como se sabe, por objeto las normas jurídicas, a la vez que obligándole a darles publicidad, por lo que resultarán evidentemente contrarias al principio de publicidad normativa aquellas normas que fueran de imposible o muy difícil conocimiento. Asimismo, el principio de seguridad jurídica, en su relación con el principio de tipicidad, obliga a la administración, a que en el ejercicio de su potestad sancionadora identifique el fundamento legal de la sanción impuesta en cada resolución sancionadora.
- En cuanto a la relación entre derecho penal y derecho sancionador, se entiende que, partiendo de la Constitución de 1978, se infiere la existencia de un derecho represivo superior y que de éste se derivan tanto el derecho penal como el Derecho sancionador administrativo, por ello, los principios constitucionales y los derechos fundamentales, los son del superior derecho

represivo y no del derecho penal como hasta ahora se viene entendiendo. Con esta teoría se puede comprender que los mismos principios y las mismas reglas tengan un diferente alcance, según sea el ámbito del derecho represivo en el cual se incardinan.

Álvarez, F. (2014). *El procedimiento administrativo sancionador y el principio de no autoincriminación* (tesis de pregrado). Universidad Panamericana. México D.F. conclusión:

- En resumen, en el ámbito administrativo sancionador no puede suscitar duda que el derecho a no declarar contra sí mismo, rige y ha de ser respetado, en todo aquel procedimiento seguido con el objeto de imponer cualquier sanción administrativa, pues el derecho de defensa de los particulares no quedaría salvaguardado si se admitiera que la Administración puede compeler u obligar al administrado a confesar la comisión o autoría de los hechos antijurídicos que se le imputan o pudieran imputar o a declarar en tal sentido.

Beltrán, S. (2014). *Análisis dogmático y normativo de la potestad sancionadora y el principio de proporcionalidad en la Función Judicial* (tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar. Quito, Ecuador. Conclusiones:

- Que conforme al poder facultad que le asiste al Estado, la Potestad Sancionadora se exige como un referente necesario para el adecuado cumplimiento de sus fines y funciones; lo que sujeta al servidor con la amenaza de la sanción, cuando se aparten del mandato imperativo encarnado en el deber funcional, que les asiste obedecer y respetar.
- Que en la relación especial de sujeción está el origen de la responsabilidad exclusiva y excluyente del servidor judicial; determina a quiénes se aplica el Código Orgánico de la Función Judicial, colocando al servidor en una especial posición jurídica frente al Estado; facultando a éste para imponerles deberes y obligaciones objetiva y racionalmente construidos, teniendo como referente la amenaza de una sanción, que surge cuando se les encuentre disciplinariamente responsables sobre la base del debido proceso y el respeto de sus derechos fundamentales.

1.1.1.2. Marco Normativo

DECLARACIÓN DE LOS DE DERECHOS HUMANOS

La presente Declaración Universal de los Derechos Humanos establece que todas las personas tienen derecho a su personalidad jurídica y es por ello, tienen el derecho a la tutela jurisdiccional es decir, acudir a los tribunales nacionales competentes en casos de violación de sus derechos o en casos que no se respeten los principios del debido proceso; es decir esta declaración considera que toda persona tiene el derecho de acudir en igualdad de condiciones para llevar un proceso el cual debe partir desde el principio de la presunción de inocencia por cuanto en el mismo proceso se debe demostrar su culpabilidad.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ

Nuestra Constitución Política del Perú establece que toda persona tiene derecho al respeto de su dignidad asimismo bajo el imperio de la misma tiene derecho al trabajo y por ende como trabajador tiene derechos y obligaciones dependiendo del régimen laboral en la que se encuentra; sin embargo, en este vínculo laboral nace obligaciones por ambas partes las cuales deben ser cumplidas y en caso contrario, si hay incumplimiento por parte del trabajador este debe ser procesado a fin de sancionar las faltas, siendo necesario que este debe estar amparado con la tutela jurisdiccional efectiva con sujeción a un debido proceso , con la finalidad de garantizar los principios del debido proceso y la razonabilidad que son materia de la presente tesis titulada “Principios en la potestad sancionadora en la aplicación las sanciones disciplinarias del personal civil en la Fuerza Aérea en el Perú”, es por ello que se ha citado a nuestra Constitución Política del Perú.

LEY N° 27444 LEY DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL

Como parte de las normas legales para nuestro trabajo de investigación se ha previsto citar la presente Ley en vista que ésta establece que el ámbito de aplicación se da en los Ministerios y siendo la Fuerza Aérea del Perú una institución que pertenece orgánicamente al Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, entidad que está dentro de la organización del Ministerio de Defensa es por ello, se considera específicamente que después de ver el ámbito de aplicación se pase a

los principios, los cuales son importantes para la correcta administración y es así que se centra el estudio en los principios que se ha elegido para la elaboración del presente trabajo de investigación considerando lo siguiente:

- Principio del debido procedimiento: Este principio establece que todas las personas en su condición de administrados gozan de los derechos y garantías que se deben observar para un procedimiento administrativo. El cual se debe garantizar desde el derecho de acción es decir, desde el inicio del proceso sin tener limitaciones, siendo para ello necesario la debida notificación por cuanto a través de ella se garantiza el derecho a la legítima defensa; y además de tener conocimiento del proceso también tiene el derecho de acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; y a exponer argumentos; y las pruebas necesarias que el administrado crea conveniente con la finalidad de ejercer su derecho esto quiere decir que si tiene que asumir un proceso este debe ser con todas las garantías necesarias para que no se vulnere el debido proceso.
- Principio de razonabilidad. Bajo este principio se puede tener un equilibrio sin abuso de la administración puesto que a través de las decisiones de la autoridad administrativa, al momento de resolver después de un debido proceso este debe ser bien motivado y argumentado puesto que al momento de calificar las infracciones para la imponer una sanción deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida que tiene la potestad sancionadora y estableciendo una sanción manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido. Estos dos principios son los que fueron estudiados a fin de determinar si en los procesos disciplinarios de la Fuerza Aérea se cumple garantizando un proceso con todas las garantías y principios Constitucionales.

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

El presente decreto supremo fue promulgado el 25 de enero del 2019, y en la que contiene normas comunes para ser empleadas en la función administrativa del Estado y, teniendo como finalidad la regulación de todos los procesos administrativos que se desarrollan en el interior de la administración debiendo observar que en todo proceso siempre se debe garantizar los derechos del debido proceso de los administrados, es por ello que en el artículo 248 establece los Principios que debe tener la potestad sancionadora administrativa, como son legalidad, tipicidad, irretroactividad, concurso de infracciones, continuación de infracciones, causalidad, culpabilidad, no bis in ídem, sin embargo los principios escogidos por mi parte se basa en dos que son el principio son:

Principio del debido procedimiento: toda vez que cuando empecé a estudiar la realidad problemática de las sanciones impuestas personal de empleados civiles de la Fuerza Aérea del Perú mi objetivo era determinar que si este personal que está sometido a un proceso disciplinario estaba garantizado que este se lleve dentro del debido procedimiento. Ya que este principio no permite que se imponga sanciones sin que se haya realizado el procedimiento con todas las garantías debiendo para ello establecer las funciones y facultades que se deben observar tanto en la fase instructora y la fase sancionadora, es por ello mi interés de estudiar por tanto si este principio está asegurado entonces estamos frente a un proceso justo con todas las garantías para el administrado en este caso para los empleados civiles de las Fuerza Aérea del Perú.

Otros de los principios escogidos por el suscrito fue el Principio de Razonabilidad, toda vez que en este principio limita el poder de la potestad sancionadora por cuanto al momento de establecer una sanción esta debe ser proporcional a la falta, es decir a mayor gravedad de la conducta mayor sanción y a menor gravedad de la infracción menos sanción, de tal manera que la potestad sea con arreglo a ley y sin tener excesos en esta potestad sancionadora.

1.1.1.3. Bases Teóricas

EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO SEGÚN LOS PRONUNCIAMIENTOS DE SERVIR

De conformidad con la Novena Disposición Complementaria Final de la LSC, a partir de su entrada 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 disposiciones 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.

- Informe Técnico N° 1603-2018-SERVIR/GPGSC, emitido el 26 de octubre del 2018.

En comienzo, tenemos que indicar que la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, indica que los procedimientos Administrativos –originados solamente por la ley- son las agrupaciones de cimientos, reglas, tratamientos, métodos y herramientas por medio de los cuales se establecen los ejercicios de la Administración Pública, que poseen por propósitos mediocres a la aplicación de los medios en las importancias de la administración pública. De la misma manera, se indica que hoy en día se poseen 11 sistemas Administrativos (Gestión de Recursos Humanos, Abastecimiento, Presupuesto Público, Tesorería, Endeudamiento Público, Contabilidad, Inversión Pública, Planeamiento Estratégico, Defensa Judicial del Estado, Control y Modernización de la Gestión Pública).

Definitivamente, de acuerdo al Decreto Legislativo N° 1023, el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado (a partir de aquí, el SAGRH), posee como debe ser gobernador al mandato Nacional del Servicio Civil-SERVIR, órgano técnico investigador que conceptualiza, pone en marcha e inspecciona las diplomacias de particulares del Estado, ordenando en el artículo 3 que se encuentran propensos al SAGRH en la totalidad de las consideraciones de la administración pública indicando en el artículo 11 del Título Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, de correlación con la Constitución Política del Perú y la ley.

Desde otro ángulo, La Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 (posteriormente LSC), en correspondencia con la Primera Disposición Complementaria Final de su Reglamento General, suficiente por Decreto Supremo N° 040-2014.PCM, confirmando lo indicado anteriormente señala que el SAGRH determina, evoluciona y emprende la diplomacia de Estado en proporción del Servicio Civil por medio del grupo de preceptos, cimientos, medios, maneras, tratamientos y recursos disfrutados por las consideraciones públicas en la administración de los bienes humanos.

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

- Informe Técnico N° 340-2016-SERVIR/GPGSC, emitido el 29 de febrero del 2016.

ACTIVIDAD DE LA FACULTAD CONTROLADORA FRENTE DEL NUEVO RÉGIMEN Y MANERA DISCIPLINARIA DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL

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

- i) El régimen de la carrera administrativa (Decreto Legislativo N° 276)
- ii) El régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728)
- iii) El régimen de contratación administrativa de servicios (Decreto Legislativo N° 1057),

En razón de lo cual, se precisa del prototipo de conexión con el Estado, los sujetos a su asistencia poseían diversos derechos y obligaciones (incongruente en diversos mecanismos legales), que ocasionan diversas exigencias y entredichos donde se encuentran transgresiones que dominan siendo castigadas de formas

diferentes y continuando formas a su vez de diferentes de acuerdo al tipo de conexión.

- Informe Técnico N° 1453-2017-SERVIR/GPGSC, emitido el 22 de diciembre del 2017.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO APLICABLE A LOS SERVIDORES SUJETOS A LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS ANTES DE LA VIGENCIA DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL.

El acuerdo Administrativo de Servicios conforman una manera particular de ocupación laboral, personal del Estado. En ese término se maneja en base de un gobierno laboral particular y conocido, por lo que el oficio del poder disciplinario acerca de los obreros expuestos al nombrado gobierno tiene que influir con estrecho acatamiento a los cimientos del lus puniendi estatal, entre ellos, los fundamentos de licitud y tipicidad.

A proporción, si a favor del artículo 9 del Decreto Legislativo N° 1057 indica que a los obreros bajo la ordenación de empleador burocrático de asistenciales son de adaptación las resoluciones que disponen transgresiones o castigos aprovechables al provecho, ejercicio o empleo para el que fue ajustado; aquella norma, de esa manera que el ordenamiento del propio (suficiente por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM), no han compuesto los comportamientos transgresores ni los castigos beneficiosos a las mismas.

En relación con eso, considera a los fundamentos de rectitud y tipicidad, los que obligan de término a la actividad del lus puniendi del Estado, provechoso no solo en el terreno del método burocrático castigador a su vez en el disciplinario, por medio de una regla intrínseca de la importancia no tendría para implantar las vulneraciones y condenación utilizables a un obrero bajo el gobierno de estipulación burocrático de servicios, sino por medio de una regla con categoría de ley.

Por consiguiente, para condenar a obreros bajo la ordenación de estipular administrativa de servicios solo podría sobreponer a los nombrados la Ley 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, en el momento del comportamiento

del ajustado supone el quebrantamiento de una obligación, exigencia o Inter directa dictaminada en prospera regla.

- Informe Técnico N° 1453-2017-SERVIR/GPGSC, emitido el 22 de diciembre del 2017.

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 régimen disciplinario previsto en el Decreto Legislativo N° 276 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005- 9O-PCM, brinda 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 se encontraba a cargo de una Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios.

De igual modo, como ya se ha señalado en diversos informes, el régimen 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 dicho régimen, pueden ser ejecutadas en la misma u otra entidad donde este pueda vincularse posteriormente bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276.

Sin embargo, diferente es la situación si el ex-servidor o ex-funcionario se vinculase nuevamente a la administración pública bajo un régimen distinto al contemplado en el Decreto Legislativo N° 276, ya que en estos no existe la figura del “empleador único” sino que las entidades realizan sus contrataciones de forma autónoma, generándose un vínculo con la institución de forma independiente a los anteriores.

- Informe Técnico N° 1453-2077-SERVIR/GPGSC, emitido el 22 de diciembre del 2017.

CARÁCTER GENERAL DEL NUEVO RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL Y DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El nuevo régimen del Servicio Civil es aplicable -de manera general- a todas las entidades y servidores del Sector Público, de acuerdo a lo previsto del artículo 1,4 y 5 de la Ley del Servicio Civil y, en el Decreto Legislativo N° 1023.

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

En efecto, el Decreto Legislativo N° 1023 señala que el SAGRH establece, desarrolla y ejecuta la política del Estado respecto del servicio civil; y comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizadas por todas las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos. Este sistema es aplicable a todas las entidades de la Administración Pública y comprende:

- a. La planificación de políticas de recursos humanos.
- b. La organización del trabajo y distribución.
- c. La gestión del empleo.
- d. La gestión del rendimiento.
- e. La gestión de la compensación.
- f. La gestión del desarrollo y la capacitación.
- g. La gestión de las relaciones humanas.
- h. La resolución de controversias.

Asimismo, el citado Decreto Legislativo determino que la Autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR, es la entidad rectora de dicho sistema administrativo, dotándola de atribuciones normativa, supervisora, sancionadora, interventora y de solución de controversias. En ejercicio de sus atribuciones normativa emite reglas para hacer efectivo el funcionamiento del sistema administrativo.

- Informe Técnico N° 008-2017-SERVIR/GPGSC, emitido el 16 de enero del 2017.

LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA EN LA LEY N° 30057, LEY DEL SERVICIO CIVIL

Al respecto, se indica que las disposiciones sobre régimen disciplinario de la Ley N° 30057, así como, las del Reglamento General (previstos en el Libro 1, Capítulo VI) se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre de 2014, lo cual es de aplicación común a todos los regímenes laborales (Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057-CAS), de acuerdo al literal e) de la Segunda Disposición Complementaria Final del citado Reglamento General.

Siendo así, la responsabilidad disciplinaria en el marco de la Ley del Servicio Civil consiste en la exigencia del Estado a los servidores por las faltas tipificadas en dicha ley que estos cometan en el ejercicio de sus funciones o de la prestación de sus servicios, para lo cual se impone la sanción correspondiente, previo procedimiento disciplinario de conformidad con el primer párrafo del artículo 91 del Reglamento General de la Ley N° 30057.

- Informe Técnico N° 349-2018-SERVIR/GPGSC, emitido el 06 de marzo del 2018.

VIGENCIA Y APLICACIÓN DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL

El 14 de setiembre de 2014 es la fecha a tomar en cuenta para afectos de la aplicación de normas en el tiempo y así determinar el régimen de faltas, sanciones y procedimiento a aplicar 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 precedentes de observancia obligatoria. Es así que dicho colegiado determino que la prescripción, en el procedimiento administrativo disciplinario, tiene naturaleza sustantiva y por lo tanto, debe ser considerada como regla sustantiva y no procedimental.

A los procedimientos disciplinarios que se instauren a partir del 14 de setiembre de 2014, por hechos ocurridos con anterioridad les serán aplicables los plazos de prescripción previstos en el régimen del servidor al momento en que se cometió la infracción, aun si se trata de hechos cometidos por servidores civiles sujetos a los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, salvo que la norma posterior le sea más favorable, en virtud del Principio de Irretroactividad.

Las tramitaciones moderadas que se instauraron a inicios del 14 de setiembre de 2014 acerca de necesitadas a la LCEFP encargadas en fechas precedentes (hasta el 13 de setiembre de 2014), se dirigen en base a las normas procedimentales del gobierno de la 30057. Las reglas sustantivas serían las faltas y sanciones establecidas en la LCEFP.

- Informe Técnico N° 172-2018-SERVIR/GPGSC, emitido el 01 de febrero del 2018.

CARACTERÍSTICAS DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN EL MARCO DEL VERDADERO EN EL PROVECHO SOCIABLE

Una de las esenciales peculiaridades del proceso administrativo disciplinario (PAD) en el cuadro de la LSC es la constitución de las jurisdicciones del mismo, ya que a discrepancia de la dependencia disciplinaria regularizada en el Decreto Legislativo N° 276, en el lugar del tratamiento era implementado en base a una Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios, en el reciente patrón, las facultades son individuales, excluyendo de esta manera, las mencionadas Comisiones. Hoy en día, la unificación de los poderes del PAD fragmentará de la proposición de la penalidad a sobreponer que concreta a la Secretaria Técnica.

Es de este modo, que según el artículo 93 del Reglamento de la LSC, la disputa para administrar el PAD y condenar incumbir, en original petición, a:

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

- b) En la circunstancia del castigo de detención, el superior cercano es la entraña educadora y el Jefe de Recursos Humanos, o el que realice sus actividades, es el órgano castigador y aquel que formaliza el castigo.
- c) En la situación del castigo de suspensión, el superior de Recursos Humanos es el órgano maestro, y el rotular de la consideración es el órgano castigador y aquel que formaliza el castigo.

Aun cuando, el sirviente sumergido en un PAD posee el legítimo a exponer frente al órgano maestro del proceso de sus satisfacciones y los argumentos que conciban acomodados para su cuidado, en el periodo -puesto a suspensión- de cinco días hábiles calculables a partir del día que sigue de la expansión que establece el principio del PAD, para lo cual no es condición imprescindible al sello del abogado o ejecutante. El doméstico a enseres de ejecutar a la medida de su justicia de cuidado posee el derecho a autorizar la documentación y los precedentes que traspasaron el principio a la calumnia en su oposición, por medio, por ejemplo, de la lección del arbitrario o la remesa de duplicada del mismo, con lo cual, logrará coger los entendimientos de acuerdo a quien resulta la delación.

Sometido el periodo para la descripción de satisfacciones, el órgano maestro soportará a cabo el estudio y averiguaciones inevitables para establecer la validez del cargo de conciencia responsabilizada al doméstico civil, en un periodo límite de quince días diplomáticos. El periodo formativo termina con la transmisión y declaración de la referencia en donde el órgano maestro se enuncia acerca de la efectividad o no de la imperfección tachada al sirviente civil, palanqueado al órgano castigador la penalidad a ser contribución, de pertenecer.

Es menester precisar, que dicha facultad no es obligatoria, es decir, dependerá estrictamente de la entidad Tipo A emitir o no dicha resolución, la misma que solo tiene efectos para el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

Finalmente, cabe señalar que, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recurso Humanos, el titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de la entidad pública. Así, en el caso de los Ministerios la máxima autoridad administrativa es el Secretario General.

- Informe Técnico N° 356-2016-SERVIR/GPGSC, emitido el 03 de marzo del 2016.

CONCEPTO DE ÓRGANOS DESCONCENTRADO

Los órganos desconcentrados son entidades jerárquicamente subordinadas a las dependencias, con facultades específicas para resolver asuntos sobre la materia y ámbito territorial determinados por ley o norma legal expresa; es decir, 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) Están jerárquicamente subordinados a un organismo centralizado
- ii) Cuentan con facultades específicas en materia y territorios
- iii) Autonomía administrativa
- iv) Independencia técnica
- v) No tienen personalidad jurídica propia
- vi) No tienen responsabilidad jurídica
- vii) No cuentan con patrimonio propio o independencia presupuestaria (el presupuesto es determinado y asignado por el titular de la entidad a la pertenecen).

En este sentido, los órganos desconcentrados, como las Zonas Registrales, continúan subordinados a la entidad pública o a las dependencias de la Administración Pública a la que pertenecen, dependiendo directamente del titular de la entidad central cuya estructura forman parte; en consecuencia, se sujeta a los instrumentos de gestión vigentes de la entidad central como el ROF, el Manual de Organización y Funciones (MOF), el CAP Provisional, el Reglamento Interno de Personal (RIT) y otros documentos que establezcan funciones y obligaciones del personal de la entidad.

Por lo tanto, los órganos desconcentrados que han sido declarados entidades Tipo B mediante resolución emitida por el titular de la entidad pública a la que pertenecen, mantienen su subordinación o dependencia respecto a esta,

ejerciendo sus atribuciones y competencias conforme al marco normativo y dentro de una restringida autonomía técnica y presupuestaria.

- Informe Técnico N° 2082-2016-SERVIR/GPGSC, emitido el 24 de octubre del 2016.

PODER DE CONDUCIR DE LOS ÓRGANOS APARTADOS, INTENCIÓN Y ACUERDOS EJECUTORES

Para decretar la contienda para castigar de los órganos apartados, propósitos, planificación y concordancias ejecutoras, se remite 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 lo tanto, determina que aquellas consideraciones notorias –sufridos de ser manifestadas como Tipo B- calcularon con poder disciplinario en los posteriores casos:

- a) En el momento de una regla o herramienta de dirección les ha entregado la potencia de condenar y son manifestadas Tipo B.
- b) Cuando una norma o instrumento de gestión les ha otorgado la facultad de sancionar, y no son declaradas entidades Tipo B.
- c) Cuando no se les ha otorgado la facultad de sancionar y son declaradas entidades Tipo B.

Siendo así, en los supuestos a) y b), basta con que exista una norma o instrumentos de gestión (sea, por ejemplo, el Reglamento de Organización y Funciones-ROF o Manual de Organización y Funciones-MOF) que dispense facultad dominio a un órgano distraído, proyecto, programa o concordancia ejecutora para que las nombradas consideraciones logren poseer y producir el poder disciplinario, situación dada en correspondencia con el artículo 231 de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General.

En relación con eso, en situación de un órgano excéntrico, proyecto, programa o unidad ejecutora, donde sus correspondientes herramientas de administración ocurran supuestos en cada uno de ellos la capacidad contenida para

castigar, lograrán producir aquella capacidad a pesar que no ocurran pues fueron manifestadas como consideraciones tipo B.

- Informe Técnico N° 456-2016-SERVIR/GPGSC, emitido el 22 de marzo del 2016.

POTESTAD SANCIONADORA DE LAS ENTIDADES TIPO B

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 norma o instrumento de gestión les ha otorgado la facultad de sancionar, y son declaradas entidades Tipo B.
- ii) Cuando una norma 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 tanto, para que un órgano desconcentrado, programa, proyecto o unidad ejecutora logra castigar, anticipado proceso burocrático disciplinario, es requerido:

- i) Encontrarse manifestada por atrevimiento como entidad Tipo B
- ii) Enumerar con la capacidad para condenar en los correspondientes escritos de administración.

De esta manera, una persona pasible de responsabilidad administrativa disciplinaria por hechos cometidos durante la vigencia de un determinado vínculo contractual le será aplicable, en el procedimiento disciplinario que de ser el caso se siga, las reglas previstas para los servidores aun cuando la vigencia de dicho vínculo contractual se haya extinguido e indistintamente de si esta persona reingresa o no a la administración pública en la misma u otra entidad pública.

- Informe Técnico N°353-2016-SERVIR/GPGSC, emitido el 02 de marzo del 2016.

ADAPTACIÓN DEL ORDENAMIENTO CONTROLADOR DE LA LEY DE UTILIDAD CIVIL A LOS SIRVIENTES CIVILES DE LAS FUERZAS ARMADAS

En inicio, tenemos que señalar que la Ley N° 28359, Ley de colocación marcial de los formales de las Fuerzas Armadas, normaliza los derechos y exigencias de los Oficiales de las Fuerzas Armadas, y coloca los dictámenes gobernadores de emplazamiento militar, taxonomía, condición, nivel y colocación.

De esta manera, el artículo 3 de la Ley N° 28359 restringir a los formal de las Fuerzas Armadas, e indique lo posterior:

“B) En vigilancia a la índole de sus obligaciones:

B.1) Originarios de Escuelas de Aprendizaje de los establecimientos Armadas:

Fuerza Armada del Ejercito:

- Oficiales de Armas.
- Oficiales de Servicios.

Fuerzas Armadas de la Marina de Guerra:

- Oficiales de Comando General.
- Oficiales Especialistas.
- Oficiales de Servicios.

Fuerza Aérea del Perú:

- Oficiales de Armas, Comando Y Combate.
- Oficiales de Armas Especialistas.

B.2) Originarios de universidades:

Fuerza Armada del Ejercito

- Oficiales de Servicios.

Fuerza Armada de la Marina de Guerra

- Oficiales de Servicios.

- C) En cuidado a su índole en el provecho:
- Oficiales efectivos.
 - Oficiales asimilados.
- D) En vigilancia a la función de obligaciones sobre y frente a la Jurisdicción Especializada en

Materia Penal Militar Policial:

- Oficiales del Cuerpo Judicial Penal Militar Policial que ejercen funciones en la Jurisdicción Especializada en Materia Penal Militar Policial.
- Oficiales del Cuerpo Fiscal Penal Militar Policial que ejercen funciones en la Fiscalía Penal Militar Policial del Ministerio Publico ante la Jurisdicción Especializada en Materia Penal Militar Policial”

De lo indicado, se estima que los sirvientes civiles de las Fuerzas Armadas y del Ministerio de Defensa no se localiza encerrados bajo el contorno de adaptación de aquella regla.

Se sabe la manera de marcar, que la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, divulgado el 4 de Julio de 2013, posee por objetivo determinar una ordenación exclusiva y excluyente para los sujetos que hayan alcanzado el cometido en las consideraciones notorias del Estado. De la actual forma, se localiza tener en cuenta con una organización entera del gobierno de los sujetos que laboran en la sección manifestada en argumentos de entrada, escala, reparación ahorrativa y no económicas, formación, apreciación de ejecución, ordenación disciplinaria, derecho y obligaciones, entre otros.

PRINCIPIOS DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA

La potestad sancionadora como atribución de todo empleador, incluyendo a las entidades públicas, encuentra su limitación en lo que denominaremos frenos necesarios, los cuales se encuentran establecidos en la Constitución Política, los principios del procedimiento administrativo sancionador establecidos en la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, y aquellos indicados en las normas especiales. Debe referirse que tanto a nivel doctrinario como

jurisprudencial. se han desarrollado ampliamente los principios de la potestad sancionadora de la administración pública.

Precisamente nuestro Tribunal Constitucional (TC), ha señalado lo siguiente:

El procedimiento administrativo tiene por objeto investigar y de ser el caso sancionar una conducta funcional, mientras que el proceso penal en la vía judicial conlleva una sanción punitiva, por esta razón, la imposición de una sanción disciplinaria para el demandante en este caso no afecta su derecho a la presunción de inocencia, por cuanto tiene como fundamento aquellos mismos hechos que motivaron la apertura de la instrucción por delito penal

Principio de legalidad.

Sin duda alguna la magnitud de este principio nos permite identificarlo en forma casi inmediata con el ámbito penal, trayendo a nuestra mente el conocido aforismo "nulla crimen, nulla pena, sine lege", el cual refiere que no podrá existir delito sin previa tipificación en la ley, precisamente considerando la trascendencia de las decisiones en el campo de la responsabilidad administrativa disciplinaria se ha visto conveniente dotar de garantías que permitan reducir las arbitrariedades que pueda sufrir eventualmente un servidor sometido a un procedimiento administrativo disciplinario.

En esa línea de ideas la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, ha regulado en su numeral 1, del artículo 230°, como parte del Capítulo del Procedimiento Sancionador, y sub – Capítulo, de la Potestad Disciplinaria, el principio de legalidad, en la forma siguiente:

Artículo 230° Cimientos de la facultad castigadora administrativa

La facultad castigadora de la totalidad de las consideraciones se encuentra gobernada de modo complementario por los posteriores cimientos particulares:

a) Rectitud: Solo por regla con jerarquía de ley cerca de imputar a las consideraciones de la facultad disciplinaria que, a designación de castigo son pacientes de superponer a un apoderado, las que en ninguna situación adecuan a ordenar la necesidad de la emancipación

En otro orden de ideas, nuestro TC, se ha declamado en diferentes equivocaciones en conexión al inicio de rectitud, relacionando que este instituye una verdadera seguridad legítima de los derechos básicos de los cívicos y una posición directora en la actividad del dominio punitivo del Estado Democrático. La complejión lo dedica en su artículo 2º, inciso 24, literal d), con el posterior tenor: “ninguno se encontrará inculcado ni culpado por acciones u descuido que al periodo de consumarse no se encuentre anticipadamente competente en la ley, de forma específica e irrefutable, así como la vulneración condenable, ni aceptaron con castigo no presumido en la ley”, en aumento a esto se ha indicado:

Sostenimiento

4. Cubierto a este fundamento, este juzgado, en el informe 0010-2002-AL/TC, ha prescrito que el comienzo de rectitud necesita no solo que por ley se estipulan los crímenes, pero a su vez que los comportamientos ilícitos se encuentren abiertamente demarcados por la ley, extinguiéndose punto a la adaptación por semejanza, como a su vez el empleo de estipulación imprecisas e indefinidos en ordenanza de las negativas.

Iniciando por estas deliberaciones del fundamento de rectitud y sus participaciones en la organización de la jurisprudencia penal actual. El presente Tribunal a su vez ha determinado, en el Expediente N° 2050-2002-AA/TC, que: “los cimientos de infracción, rectitud, tipicidad, entre otros, instituyen cimientos fundamentales de la jurisprudencia castigadora, que no únicamente se inculpan en el círculo del derecho penal, a su vez en el de la jurisprudencia burocrática castigadora (...)” (Fundamento Jurídico 8)

Con el despojo que lo distingue el profesor MORÓN URBINA, al relacionarse a este cimiento menciona que "únicamente por regla con jerarquía de ley cerca de imputar a las facultades de la facultad condenada y por esa razón prudencia de las conclusiones burocráticas que, al tema de castigo, son potenciales de adaptar a un apoderado. Las que en ningún caso habilitaran a disponer la privación de la libertad, la retirada de la posibilidad que la administración autorregule sus actuaciones sancionadoras, se realiza por una posición de principio importante: permitir a los administrados predecir las actuaciones administrativas sancionadoras, darle

estabilidad al régimen y reiterar que sobre la base de actos legislativos se puede menoscabar derechos de los administrados. Pero además, lo sustenta un principio político: la ley encarna la máxima decisión del consenso social a través de sus representantes y asegura un procedimiento democrático de generación. Solo estos aspectos pueden legitimar la administración sancionadora".

Sin bien pareciera no quedar duda alguna sobre la importancia del Principio de Legalidad. y de su indiscutible necesidad en la aplicación del poder disciplinario del Estado, resulta paradójico que muchos procesos administrativos disciplinario y consiguiente sanción, hayan sido calificados Como irregulares. y declarados su nulidad en la vía judicial.

Precisamente, la normativa del servicio civil ha regulado en forma expresa que conductas eventualmente podrían ser calificadas como falta disciplinaria y de otra parte las sanciones pasibles de imponer, lo cual parece correcto, toda vez es del legislador establecer en forma clara tales aspectos.

Sin embargo, como se señaló anteriormente la normativa del Servicio civil, incurre en el mismo error de la regulación anterior al no establecer qué conductas Son calificadas como leves, graves y muy graves, supuestos, toda vez que la práctica nos ha demostrado la ineficiencia y arbitrariedad en la que incurren muchas veces las entidades al momento de calificar una falta e imponer una sanción. pudiéndose deber ello a un sin fin de factores que van desde el desconocimiento hasta incidencias afectivas, políticas o inclusive de corrupción.

En adición a ello, se haga mención en cuanto a responsabilidad administrativa disciplinaria es decir, el Principio de Legalidad, no ha logrado el mismo desarrollo que el ámbito penal, cuando lo correcto es que debería regularse en forma expresa tales limitaciones y no dejar al libre albedrio de una entidad determinar la calificación de la gravedad de la conducta, o inclusive la sanción a imponer.

Cabalmente nuestro Tribunal Constitucional ha indicado lo posterior:

...5. Este Colegiado a su vez ha determinado que: no tiene que compenetrarse el cimiento de rectitud con el cimiento de tipicidad. El primero,

acreditado por el ordinal "d" del inciso 24) del artículo 2' de la Constitución, se complace en el momento en que se conmemora con la precaución de las vulneraciones y castigos en la ley. El segundo, sin embargo, conforma la indispensable conceptualización del proceder que la ley medita como equivocación (Exp. N° 2050-2002-AA/TC-Fundament0 N° 9).

La autenticidad de tipicidad o eventualidad conforme a una de las concentraciones o cálculos del fundamento de rectitud según los términos que se obligan al congresista penal o burocrático, a enseres de que las proscripciones que aclaran castigos, siendo estas correccionales o administrativas, encontrándose compuestas con un grado de exactitud competente que repasa la lección a algún cívico de aprendizaje fundamental, contenido sin entorpecimiento lo que se encuentra prohibido bajo amago de penalidad en una concreta preparación legal.

6. En la actual situación, la iniciativa reprobación que estipula la sentencia penalidad potencial en camino administrativo, es decir, el despido de los reiterativos, se encuentra como espaldar legal el artículo 28°, inciso a) y d) del Decreto Legislativo N° 276, que estipula que: “son carentes de condición disciplinaria que, de acuerdo a su pesadumbre, logran encontrarse castigadas con término provisional o con suspensión, anticipado desarrollo administrativo:

- a) La infracción de las reglas determinadas en la actual ley y su reglamento
- b) La dejadez en el ejercicio de las obligaciones”.

7. Esta audiencia reflexiona que las dos capacidades suplicadas en la providencia que prescribe el despido de sus lugares de trabajo de los reiterativos, son estipulaciones de referencia que necesiten, del lado de la dirección comunal, el crecimiento de ordenamientos académicos que consienten deslindar el circuito de proceder de la facultad castigadora, puesto que al nivel de irresolución e indeterminación de las mismas; subsiguientemente, el castigo contribuido aguantado en estas capacidades generales es ilícita, por quebrantar el cimiento dedicado en el artículo 2°,

inciso 24, literal d), de la Constitución, de acuerdo a los dictámenes avanzados en los sostenimientos antecedentes.

De otra parte la LSC y su reglamento han omitido – consideraciones que intencionalmente- regulan las faltas leves, señalando que estas se registrarán en el Reglamento Interno de los Servicios Civiles – RIS, lo cual también parece incorrecto, dado que si se pretende crear un régimen único y exclusivo para los servidores de la administración pública, por otro lado, mal se hace en dejar a las entidades de dar la posibilidad de regular sus faltas leves, y es que ello trae consigo que una conducta sea calificada en su entidad “X” como falta leve mientras que en otra entidad “Y” del mismo distrito, la misma conducta no sea calificada como falta y por tanto no merezca sanción alguna.

PRINCIPIO DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO

De acuerdo a lo que indica Morón Urbina:

La formulación del comienzo del proceso indicado en la escena del tratamiento burocrático — con la designación del adecuado procedimiento - ha logrado responsabilizarse por la Ley N° 27444, señalando que "Los gobernantes disfrutan de la totalidad de los derechos y protecciones propias al adecuado procedimiento burócrata. que penetra el derecho a manifestar las demostraciones, a regalar y originar pruebas y a conseguir una decisión motivada y fundada en derecho (num. 1.2 del art. IV del Título Preliminar)."

PRINCIPIO DE CONCURSO DE INFRACCIONES

En relación a este principio MORÓN URBINA%' refiere que a diferencia del principio de non bis in idem que acomete el título de la asistencia del gobierno castigador para una idéntico situación, esta regla ajusta la suposición que, al interior de un igualitario régimen y tratamiento castigador, el comportamiento ilegal permite tildar en más de una conjetura la conexión de episodios tradicionales.

Posteriormente, persiste el nombrado autor "La elección de la regla frente a estas situaciones es la asimilación del castigo pronosticado para la transgresión de inferior pesadumbre, por la de principal gravedad. Apreciar que la asimilación no se

encuentra en ejercicio de qué indebido posee una penalidad más considerable, lo que de por sí en situación de penas distintas es embarazoso, puesto que más bien ocupa a la facultad preferir el indebido "más espinoso" para empapar al inferior. Si bien el castigo determinado logra ser un señalizador de seriedad, no requiere pues tiene que argumentar a esta situación."

Por su parte ley del Procedimiento Administrativo General Ley N° 27444, establece en inciso 6, del artículo N° 230°, lo siguiente:

"6. Concurso de incumplimientos.- en el momento que un semejante proceder considere a manera de más de una vulneración se sobrepone la castigo presumido para el incumplimiento de más grandeza, sin daño que logre implorar el resto de las responsabilidades que determinen las leyes."

PRINCIPIO DE CONTINUACIÓN DE INFRACCIONES.

La infracción continuada puede ser entendida en palabras del jurista español NIETO, "la realización de acciones u omisiones que infrinjan el mismo o semejantes preceptos administrativos, en ejecución de un plan preconcebido o al profesor argentino Daniel MAJIAR, quien la define como "el mantenimiento de una situación ilícita en tanto no sea alterada mediante una conducta contraria por parte del autor de la infracción"

De este modo nuestra Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, en su inciso 7, del artículo 230°, ha previsto lo siguiente:

"7. Continuación de los incumplimientos.- Para establecer el origen de la obligación de condenación por incumplimiento en las que el suministrado provoca de manera constante, se reclama que acontezcan el corrido por lo menos treinta (30) días hábiles donde la fecha de la exigencia de la última penalidad y que se remunere para lograr reclamar al gobernar que compruebe lograr el término de la vulneración al interior del dicho plazo.

Por su parte, Servir a precisado que en caso de faltas continuadas que iniciaran antes del 14 de setiembre de 2014, y cuya última presunta conducta infractora ocurrió después de dicha fecha deberán aplicarse las reglas sustantivas

vigentes en el momento que ocurrieron los hechos y las reglas procedimentales de la LSC.

PRINCIPIO DE CAUSALIDAD

Para entender este principio debemos dejar en claro que la sanción debe ser entendida como una consecuencia jurídica por el incumplimiento de un deber de función u obligación que está debidamente tipificada como falta en la Ley, en otras palabras, podríamos señalar que es el castigo a que se hace acreedor el funcionario o servidor civil por incumplimiento de sus deberes y obligaciones que emanan de su contrato de trabajo, no siendo requisito verificar el ánimo del agente.

La ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, regula el Principio de Causalidad, en el inciso 8, del artículo 230°, señalando que la responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable.

En esa línea de ideas la administración no puede hacer responsable a una persona por un hecho ajeno sino únicamente por los propios, y ello va de la mano con la verificación de si la conducta imputada como falta se encuentra tipificada por la normatividad del servicio civil como tal.

Continuando con el crecimiento del título no nombra la solicitud a lo indicado por MORON URBINA, al relacionar “es requerido que el comportamiento compasivo sea proporcionado y posea la capacidad competente para procrear traumas, y no convivir solamente de las situaciones de energía principal, acontecimiento de mediador al particular comportamiento del dañado. No logra penalizar a aquellos que no desempeñan el proceder castigador, ya que en el terreno administrativo no se castiga al perturbador o coautor, excepto que se sitúa como comportamiento se encuentra presumido como defecto individual de la misma manera. La administración no logra responsabilizar a su recurso en cargo de conciencia fraternal o subsidiarias, puesto que en el momento que la ley explícitamente la ha planeado.

Continúa el nombrado autor " (...) pretendiendo de un encuentro verdadero del administrado, concluye más o menos natural decreta la efectividad de la

conexión de originar entre los dos, ya que hilván únicamente realizar una restauración psíquica de los acontecimientos y contrapesar si el daño o acontecimiento característico se sucede producir de la misma manera con la única actuación del administrado. La conjetura más complicada es la resolución de si una falta enmienda la imposición de principio para realizar eficaz el castigo. Para el resultado, es requerido la calificación si el descuido efectivamente es motivo del prototipo planeado para el castigo, contestando al cuestionamiento ¿si se acudía consumado la actuación omitida con la totalidad de los procesos sobresalientes del ambiente, no se hubiese cumplido la situación de las cosas dañinas?".

PRINCIPIO DE LICITUD — PRESUNCIÓN DE INOCENCIA.

Este principio es comúnmente conocido como presunción de inocencia, y su importancia radica en que en mérito a él las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencias en contrario.

En esa misma línea se señala que este principio está íntimamente relacionado con la tan conocida presunción de inocencia recogida en nuestra Constitución Política y del mismo modo en la Ley N° 27785, Ley del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría de la República.

Conforme a este principio las entidades en su rol de empleador tendrán que presumir que las actuaciones de los servidores son acordes a sus deberes, salvo cuente con evidencia en contrario y así sea declarada mediante resolución administrativa firme, al igual que en el ámbito penal el investigado se presume inocente hasta la emisión de la sentencia condenatoria firme, del mismo modo el servidor civil. deberá ser tratado como inocente mientras dure procedimiento administrativo disciplinario.

1.2. Formulación del problema de investigación

1.2.1. Problema General

- ¿Cuáles son los principios que se utilizan en la potestad sancionadora en la aplicación de las sanciones disciplinarias del personal civil en la Fuerza Aérea en el Perú?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Se cumple el Principio del debido procedimiento en la aplicación de las sanciones disciplinarias del personal civil en la Fuerza Aérea en el Perú?
- ¿Se cumple el Principio de razonabilidad en la aplicación de las sanciones disciplinarias del personal civil en la Fuerza Aérea en el Perú?

1.3. Justificación

El presente trabajo de investigación se justifica por cuanto se estudia la potestad sancionadora en los procesos disciplinarios a los empleados civiles de la Fuerza Aérea en el Perú, cumplen con los principios establecidos en la ley específicamente con los principios de Debido Procedimiento y el Principio de Razonabilidad, con la finalidad que esté garantizado los derechos del administrado que se encuentra en un proceso de investigación en la fase de instrucción y se demuestra en el proceso, su responsabilidad con los hechos imputados; entonces la sanción a imponer sea dentro del principio de razonabilidad.

1.4. Relevancia

La relevancia e importancia del presente trabajo de investigación; como el presente trabajo no se ha realizado muchas investigaciones asimismo en tal sentido, mi averiguación logra cortejar la forma de un instrumento para diferentes observaciones con el objetivo de establecer que si las consideraciones bajo el seguimiento de la ley de Procedimiento Administrativo General se viene cumpliendo sobre todo en la potestad sancionadora con la finalidad de no vulnerar los derechos de los administrados que no cumplieron sus labores durante la permanencia en la administración pública y también la rectificación en aquellos proceso en la cual no se encontró responsabilidad con los hechos imputados.

1.5. Contribución

El presente trabajo de investigación será de gran contribución en el ámbito académico por cuanto servirá como guía para otros trabajos de investigación sobre la materia de potestad sancionadora también va a contribuir en el uso en los procesos administrativos disciplinarios por parte de la administración pública es decir por los servidores y funcionarios públicos que son nombrados para llevar dicho proceso desde la fase de la instrucción y en la fase de sanción la que debe darse con todas las garantías con la finalidad de que no se vulneren dichos principios y no sean sanciones arbitrarias sin el principio de razonabilidad y sin el debido proceso.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo General

- Analizar si se cumplen con los Principios de la potestad sancionadora en la aplicación las sanciones disciplinarias del personal civil en la Fuerza Aérea en el Perú.

1.6.2. Objetivos Específicos

OE 01 Analizar si se cumple con el Principio del debido procedimiento en la aplicación de las sanciones disciplinarias del personal civil en la Fuerza Aérea en el Perú.

OE 02 Analizar si se cumple con el Principio de razonabilidad en la aplicación de las sanciones disciplinarias del personal civil en la Fuerza Aérea en el Perú.

II. MÉTODOS y MATERIALES

2.1. Hipótesis de Investigación

2.1.1. Supuestos de la Investigación

2.1.1.1. Supuesto Principal

- Si se cumplen con los Principios de la potestad sancionadora en la aplicación las sanciones disciplinarias del personal civil en la Fuerza Aérea en el Perú.

2.1.1.2. Supuestos Específicas

- Si se cumple con el Principio del debido procedimiento en la aplicación de las sanciones disciplinarias del personal civil en la Fuerza Aérea en el Perú.
- Si se cumple con el Principio de razonabilidad en la aplicación de las sanciones disciplinarias del personal civil en la Fuerza Aérea en el Perú.

2.1.2. Categorías de la Investigación

2.1.2.1. Categoría Principal

- Principios de la Potestad Sancionadora
- Sanciones Disciplinarias

2.1.2.2. Categorías Secundarias

- Principio del debido procedimiento en la aplicación de las sanciones disciplinarias
- Principio de razonabilidad en la aplicación de las sanciones disciplinarias

2.2. Tipo de estudio

Presenta una investigación de tipo:

- Cualitativa
- Básica
- No experimental

2.3. Diseño

- Fundamentada
- Diseño Narrativo

2.4. Escenario de estudio

El presente trabajo de investigación se ha desarrollado en los Departamentos de Personal Civil de la Fuerza Aérea, sobre todo en el área donde se administra a este personal en sección moral y doctrina en el lugar se consuman los transcurso moderados a deberes del particular de Recursos Humanos, secretaria técnica y el despacho de la consultoría legal de la misma Fuerza Aérea del Perú.

2.5. Caracterización de sujetos

Para el presente trabajo de investigación se ha considerado al personal de empleados civiles que tuvieron un proceso administrativo disciplinario, también se ha considerado al personal encargado de la sección de persona, a los jefes de recursos humanos y también a los jefes de departamento de personal, también se ha considerado al personal designado y nombrado como secretario técnico; todos estos personales pertenecen a la Fuerza Aérea del Perú.

2.6. Plan de análisis o trayectoria metodológica.

La presente tesis desarrollará un tipo de metodología básica, cualitativa, no experimental puesto que, como propósito es recolectar información de la realidad y plantear las recomendaciones que hablen del presente tema de investigación.

2.7. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

- **Técnica.-** Encuesta, en esta investigación se realiza directamente con el entrevistado, en este tipo no hay intermediarios.
- **Instrumento.-** Entrevista, tiene lugar cuando dos personas conversan sobre un tema predeterminado, en este tipo se da dos personas son el entrevistador y el entrevistado.

2.8. Rigor científico

En la presente investigación la calidad y la realidad en la formulación del problema debe ser un objetivo común de las tesis de investigación. Para que un problema se vuelva materia de investigación, se debe delimitar en términos teóricos y en términos prácticos manifestados como vacíos o necesidades de miradas desde otras perspectivas o agrandamiento del conocimiento existente.

2.9. Aspectos éticos

En el presente de trabajo de investigación se ha considerado primero la originalidad del trabajo es decir que mediante declaración jurada he manifestado la autenticidad y solo se ha tomado como referencia los antecedentes los cuales fueron citados conforme establece las normas APA, de la misma manera como es un trabajo en el cual se ha necesitado tomar muestras a través de los instrumentos como son las encuestas es por ello que se ha necesitado de personal voluntario que desee ser parte de la investigación es por ello que fue necesario realizar un formato para la autorización es decir un consentimiento informado que permita recabar su autorización mediante documento escrito, al cual accedieron después de un breve información sobre la metodología de la encuesta y la entrevista; después de la charla lo que aceptaron formaron y fueron parte de mi investigación.

.

III. RESULTADOS

1. En el presente trabajo de investigación se ha obtenido como resultados después de evaluar cada una de las entrevistas; que los personales de encuestados en su gran mayoría han dado como respuesta que, si llevaron un proceso justo y que muchas veces fueron sancionados con la más leve de las sanciones esto en correspondencia, proporcionalidad y razonabilidad con la comisión de la falta, además manifestaron que sí tuvieron todas las garantías en todas las etapas del proceso.

2. Por otra parte, los resultados de la entrevista y encuesta de los funcionarios encargados de la administración de personal de la Fuerza Aérea del Perú quedo demostrado que por su formación castrense y la que conlleva a una formación axiológica les permite llevar los proceso en forma ética y diligente, es decir, que respetaron todos los principios del debido proceso desde la debida notificación con el tiempo y el plazo establecido para poder hacer ejercicio a su derecho a la defensa y a ofrecer pruebas y demás actos procesales que pueda utilizar el empelado civil como el acceso al expediente y solicitar todas sus participaciones posibles para defender el derecho y la presunción de inocencia, para concluir con los resultados puedo decir que estas si fueron llevados conforme lo especifica la norma específica..

IV. DISCUSIÓN

Que después de analizar los resultados de la entrevista se puede apreciar que la potestad sancionadora es una atribución de todas las entidades públicas en este caso de la Fuerza Aérea del Perú como escenario de estudio para el presente trabajo de tesis, es decir que si bien es cierto tiene esta potestad, sin embargo esta no es absoluta pues tiene sus limitaciones basada en los principios que debe observar al momento de administrar un proceso es por ello, que surge la necesidad de encontrar cual es la dificultad que no permite tener un proceso con todas las garantías sobre todo en el la investigación que fue determinar si son bien empleados los principios del debido proceso y el principio de razonabilidad en las dependencias de la Fuerza Aérea del Perú que garanticen un proceso justo conforme al artículo 139 inciso 3 de nuestra Constitución.

V. CONCLUSIONES

1. Que parte de este trabajo las conclusiones y están dirigidas a la potestad disciplinaria o potestad sancionadora de la administración pública como el Jus Puniendi, también tiene sus limitaciones por cuando de no tener estas limitaciones o restricciones sea una potestad arbitraria por cuanto no se estaría respetando y considerando el artículo 139 inciso 3 de nuestra constitución en la que se establece que toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva con sujeción a un debido proceso.
2. Que, en los procesos llevados por el departamento de personal de la Fuerza Aérea del Perú existen personas que no cuentan con la debida capacitación dando como resultado que en esos casos específicos los empleados civiles manifestaron que las sanciones disciplinarias no fueron razonables con la magnitud de la falta cometida y piensan que existió un ejercicio abusivo de la potestad por parte de la FAP.
3. Que, en los procesos llevados por el departamento de personal de la Fuerza Aérea del Perú existen personas que cuentan con la debida capacitación dando como resultado que en esos casos específicos los empleados civiles manifestaron que las sanciones disciplinarias fueron razonables con la magnitud de la falta cometida y además manifestaron que si se les garantizo todos sus derechos desde la debida notificación. Pudieron ver sus expedientes además de exponer sus argumentos de defensa y que al final concluyo con la decisión debidamente motivada de la cual no tuvieron ninguna queja o malestar ya que esta fue realizada con el debido proceso.

VI. RECOMENDACIONES

1. Después de haber arribado a las conclusiones anteriores, se recomienda que la Fuerza Aérea a través de los Departamentos de personal debe brindar charlas de capacitación a todo el personal civil con la finalidad de que disminuyan la comisión de faltas disciplinarias y si estas ya fueron cometidas entonces se les debe capacitar sobre sus derechos y los principios de la ley del procedimiento administrativo general sobre todo las modificatorias actuales con la finalidad de no cometer abuso de esta potestad sancionadora.
2. Que, en todo proceso disciplinario en el departamento de personal de las Dependencias de la Fuerza Aérea del Perú deben contar con la participación de un asesor legal sobre todo en la parte instructiva y fase sancionadora con la finalidad de que esta investigación sea más técnica y si existe responsabilidad del empleado civil con los hechos imputados materia de la investigación la tipificación sea la correcta, así como el proceso sea el que describe y manda la norma aplicando la razonabilidad al momento de imponer la sanción disciplinaria y que ésta esté de acuerdo con la magnitud de la falta; con la finalidad que no sea arbitraria con el uso abuso del ejercicio de esta potestad sancionadora.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

Albania, R. (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.

Álvarez, F. (2014). *El procedimiento administrativo sancionador y el principio de no autoincriminación* (tesis de pregrado). Universidad Panamericana. México D.F.

Beltrán, S. (2014). *Análisis dogmático y normativo de la potestad sancionadora y el principio de proporcionalidad en la Función Judicial* (tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar. Quito, Ecuador.

Constitución política del Perú.

Declaración de los de Derechos Humanos

Decreto Supremo N° 004-2019 -JUS TUO DE LA LEY 27444 LEY DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL

Díaz, P. (2016). *El derecho de defensa y doble instancia en la inapelabilidad de la sanción administrativa policial de amonestación* (tesis de pregrado). Universidad Andina del Cusco. Cusco, Perú.

Gonzales, M. y Rodríguez, N. (2017). *El Ius Puniendi del Estado sobre empleados públicos, el régimen sancionador de la Contraloría General de la República versus el régimen disciplinario de la Ley Servir* (tesis de pregrado). Universidad Nacional San Agustín. Arequipa, Perú.

Herrera, E., Torres, N. y Trujillo, A. (2018). *Actuaciones administrativas sancionatorias adelantadas por las inspecciones de trabajo* (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá D.C.

Informe Técnico N° 857-2015-SERVIWGPSC, de fecha 21.09.2015. disponible en <https://www.servir.gob.pe>

Jara, J. (2016). *Derecho Administrativo Disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil*. Lima, Perú: Lex & Juris.

Lau, I. (2018). *Potestad sancionadora y rendimiento laboral de los servidores públicos del poder ejecutivo*. Lima, 2017 (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.

Ley N° 27444 Ley De Procedimiento Administrativo General

- Mejía, L. (2017). *La observancia de las garantías del debido proceso en el procedimiento administrativo sancionador en el distrito fiscal de Huánuco – 2015* (tesis de pregrado). Universidad de Huánuco, Huánuco, Perú.
- MORÓN, J. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Novena Edición 2011. Gaceta Jurídica.
- MORÓN, J., Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Tomado de HARO CARRANZA. Julio. Derecho Laboral en la Administración Pública. Ediciones Legales. Segunda edición 2012. pág. 284-285
- Monzón, A. (2018). *Los efectos de aperturar procedimientos administrativos sancionadores caducados* (Tesis de Segunda Especialidad). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú
- Navarro, F. (2018). *Derecho administrativo sancionador en México: la distinción del estado regulador vs. Policía* (tesis de Maestría). Instituto tecnológico y de estudios superiores de occidente. San Pedro Tlaquepaque, Jalisco, México.
- NIETO, A. y MALJAR, D. citados por MORÓN URBINA, Juan Carlos P.721.
- Nieto García, Alejandro. Derecho Administrativo sancionador, (Segunda edición ampliada. España, Editorial Tecnos, 1994).
- Nieto García, Alejandro. Problemas capitales del Derecho disciplinario, Revista de administración pública, 1970.
- Numeral modificado por el Art. 1° del Decreto Legislativo N° 1029, pub. El 24/06'2008
- Porras, C. (2018). *El debido proceso en los procedimientos sancionadores de las Fuerzas Armadas según Decreto Ley N° 1145* (tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Sánchez, A. (2017). *Fundamentos del derecho sancionador tributario* (tesis de doctorado). Universitat Abat Oliba CEU. Barcelona, España
- Vilela, J. (2019). *El procedimiento administrativo disciplinario según los pronunciamientos de servir*. Lima, Perú: Juristas Editores.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	SUPUESTOS DE LA INVESTIGACIÓN	CATEGORÍAS	METODOLOGÍA	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	INSTRUMENTO
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>✓ ¿Cuáles son los principios que se utilizan en la potestad sancionadora en la aplicación de las sanciones disciplinarias del personal civil en la Fuerza Aérea en el Perú?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>✓ Analizar si se cumplen con los Principios de la potestad sancionadora en la aplicación las sanciones disciplinarias del personal civil en la Fuerza Aérea en el Perú.</p>	<p>SUPUESTO PRINCIPAL</p> <p>✓ Se cumplen Principios de la potestad sancionadora en la aplicación las sanciones disciplinarias del personal civil en la Fuerza Aérea en el Perú.</p>	<p>CATEGORÍA PRINCIPAL</p> <p>✓ Principios de la Potestad Sancionadora</p> <p>✓ Sanciones Disciplinarias</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>✓ Cualitativa</p> <p>✓ Básica</p> <p>✓ No experimental</p>	<p>DISEÑO DE TEORÍA:</p> <p>✓ Fundamentada</p> <p>✓ Diseño Narrativo</p>	<p>TÉCNICA:</p> <p>Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO:</p> <p>Entrevista</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICO</p> <p>✓ ¿Se cumple el Principio del debido procedimiento en la aplicación de las sanciones disciplinarias del personal civil en la Fuerza Aérea en el Perú?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>✓ Analizar si se cumple con el Principio del debido procedimiento en la aplicación de las sanciones disciplinarias del personal civil en la Fuerza Aérea en el Perú.</p>	<p>SUPUESTOS ESPECÍFICOS</p> <p>✓ Se cumple Principio del debido procedimiento en la aplicación de las sanciones disciplinarias del personal civil en la Fuerza Aérea en el Perú?.</p>	<p>CATEGORÍAS SECUNDARIAS</p> <p>✓ Principio del debido procedimiento en la aplicación de las sanciones disciplinarias</p>			
<p>✓ ¿Se cumple el Principio de razonabilidad en la aplicación de las sanciones disciplinarias del personal civil en la Fuerza Aérea en el Perú?</p>	<p>✓ Analizar si se cumple con el Principio de razonabilidad en la aplicación de las sanciones disciplinarias del personal civil en la Fuerza Aérea en el Perú.</p>	<p>✓ Se cumple Principio de razonabilidad en la aplicación de las sanciones disciplinarias del personal civil en la Fuerza Aérea en el Perú?.</p>	<p>✓ Principio de razonabilidad en la aplicación de las sanciones disciplinarias</p>			

Anexo 2: Instrumento

ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DE LA FAP

1. ¿Cuántos años viene trabajando en la FAP?
2. ¿Cuál es su Régimen Laboral en la FAP?
3. ¿Tiene alguna sanción disciplinaria durante su permanencia en la FAP?
4. ¿La sanción impuesta fue por falta leve, grave o muy grave?
5. ¿Cree usted que a la sanción fue excesiva en consideración a los hechos imputados?
6. ¿Si su respuesta fue positiva diga usted si realizó alguna acción correspondiente?
7. ¿Si su respuesta fue negativa diga porque usted no denunció los hechos?
8. ¿Usted cree que no se respetó el debido proceso la fase de la instrucción (investigación)?
9. ¿Cree usted que no se aplicó el principio de razonabilidad en la sanción impuesta?
10. ¿Usted desde cuando viene desempeñándose como secretario técnico?
11. ¿Usted es abogado de profesión?
12. ¿Si usted no es abogado de profesión puede decir si recibió capacitación alguna para realizar una investigación preliminar?
13. ¿Usted conoce los principios de la Ley de Procedimiento Administrativo General?
14. ¿Conoce usted los principios de la potestad sancionadora?
15. ¿Cree Usted que en la Fuerza Aérea del Perú se Cumple con todos los principios en los procesos disciplinarios?

16. ¿Usted alguna vez como jefe de personal ha sido procesado por abuso de autoridad?
17. ¿Si su respuesta en negativa entonces una correcta aplicación de los principios en la potestad sancionadora, no permiten vulnerar el principio del debido proceso?
18. ¿Usted Cree que cuando existe responsabilidad de los hechos imputados, la aplicación de una sanción basado en el principio razonabilidad, no vulnera los derechos de los administrados?

Anexo 3: Validación de instrumentos



FORMATO A

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION POR JUICIO DE EXPERTO

TESIS: PRINCIPIOS DE LA POTESTAD SANCIONADORA EN LA APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS DEL PERSONAL CIVIL DE LA FUERZA AÉREA EN EL PERÚ.

Investigador: Elsa Isabel Soto Sulca y Manuel Jesús Loayza Pereda

Indicación: Señor certificador, se le pide su colaboración para luego de un riguroso análisis de los ítems de la entrevista 1 respecto a los “PRINCIPIOS DE LA POTESTAD SANCIONADORA EN LA APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS DEL PERSONAL CIVIL DE LA FUERZA AÉREA EN EL PERÚ” que se le muestra, marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo con los requisitos mínimos de formación para su posterior aplicación.

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
----------	--------------	------------	----------------	------------



TESIS: PRINCIPIOS DE LA POTESTAD SANCIONADORA EN LA APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS DEL PERSONAL CIVIL DE LA FUERZA AÉREA EN EL PERÚ.

Item	ENTREVISTA 1: DIRIGIDA A PROFESIONALES DEL DERECHO PENAL Y DERECHO DE FAMILIA	1	2	3	4	5
1	¿Cuántos años viene trabajando en la FAP?					
2	¿Cuál es su Régimen Laboral en la FAP?					
3	¿Tiene alguna sanción disciplinaria durante su permanencia en la FAP?					
4	¿La sanción impuesta fue por falta leve, grave o muy grave?					
5	¿Cree usted que a la sanción fue excesiva en consideración a los hechos imputados?					
6	¿Si su respuesta fue positiva diga usted si realizo alguna acción correspondiente?					
7	¿Si su respuesta fue negativa diga porque usted no denunció los hechos?					
8	¿Usted cree que no se respetó el debido proceso la fase de la instrucción (investigación)?					
9	¿Cree usted que no se aplicó el principio de razonabilidad en la sanción impuesta?					

10	¿Usted desde cuando viene desempeñándose como secretario técnico?					
11	¿Usted es abogado de profesión?					
12	¿Si usted no es abogado de profesión puede decir si recibió capacitación alguna para realizar una investigación preliminar?					
13	¿Usted conoce los principios de la Ley de Procedimiento Administrativo General?					
14	¿Conoce usted los principios de la potestad sancionadora?					
15	¿Cree Usted que en la Fuerza Aérea del Perú se Cumple con todos los principios en los procesos disciplinarios?					
16	¿Usted alguna vez como jefe de personal ha sido procesado por abuso de autoridad?					
17	¿Si su respuesta en negativa entonces una correcta aplicación de los principios en la potestad sancionadora, no permiten vulnerar el principio del debido proceso?					
18	¿Usted Cree que cuando existe responsabilidad de los hechos imputados, la aplicación de una sanción basado en el principio razonabilidad, no vulnera los derechos de los administrados?					



PROMEDIO DE VALORACIÓN

90 %

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

Nombres y Apellidos:

Odalis Naylet Solís Delfino

DNI N°: 41863788 Teléfono/Celular: 962225882

Dirección domiciliaria: Sam Boyé

Título Profesional: Cuyano Dentista

Grado Académico: Maestro

Mención: Magister en Inv. y Doc. Universit.

Firma

Lugar y fecha: 03/02/2020



FORMATO B

FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INFORME DE OPINIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1 Título de la Investigación: PRINCIPIOS DE LA POTESTAD SANCIONADORA EN LA APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS DEL PERSONAL CIVIL DE LA FUERZA AÉREA EN EL PERÚ.

1.2 Nombre del Instrumento: ENTREVISTA DIRIGIDA A PROFESIONALES DEL DERECHO PENAL Y DERECHO DE FAMILIA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
		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		
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.																		X		
8. Coherencia	Entre los índices e indicadores																		X		
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																		X		
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																		X		

	Baja
	Regular
X	Buena
	Muy buena

PROMEDIO DE VALORACIÓN
OPINIÓN DE APLICABILIDAD
90%



OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

Nombres y Apellidos: Odalis Naylet Solf Delpu

DNI N°: 41863788 Teléfono/Celular: 96 2225882

Dirección domiciliaria: San Borja

Título Profesional: Magister en Docencia

Grado Académico: Maestro

Mención: Mag. en Inv. y Doc. (Univer.)

Odalis Solf D

Firma



FORMATO A

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION POR JUICIO DE EXPERTO

TESIS: PRINCIPIOS DE LA POTESTAD SANCIONADORA EN LA APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS DEL PERSONAL CIVIL DE LA FUERZA AÉREA EN EL PERÚ.

Investigador: Elsa Isabel Soto Sulca y Manuel Jesús Loayza Pereda

Indicación: Señor certificador, se le pide su colaboración para luego de un riguroso análisis de los ítems de la entrevista 1 respecto a los “PRINCIPIOS DE LA POTESTAD SANCIONADORA EN LA APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS DEL PERSONAL CIVIL DE LA FUERZA AÉREA EN EL PERÚ” que se le muestra, marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo con los requisitos mínimos de formación para su posterior aplicación.

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
----------	--------------	------------	----------------	------------



TESIS: PRINCIPIOS DE LA POTESTAD SANCIONADORA EN LA APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS DEL PERSONAL CIVIL DE LA FUERZA AÉREA EN EL PERÚ.

Item	ENTREVISTA 1: DIRIGIDA A PROFESIONALES DEL DERECHO PENAL Y DERECHO DE FAMILIA	1	2	3	4	5
1	¿Cuántos años viene trabajando en la FAP?					
2	¿Cuál es su Régimen Laboral en la FAP?					
3	¿Tiene alguna sanción disciplinaria durante su permanencia en la FAP?					
4	¿La sanción impuesta fue por falta leve, grave o muy grave?					
5	¿Cree usted que a la sanción fue excesiva en consideración a los hechos imputados?					
6	¿Si su respuesta fue positiva diga usted si realizo alguna acción correspondiente?					
7	¿Si su respuesta fue negativa diga porque usted no denunció los hechos?					
8	¿Usted cree que no se respetó el debido proceso la fase de la instrucción (investigación)?					
9	¿Cree usted que no se aplicó el principio de razonabilidad en la sanción impuesta?					

10	¿Usted desde cuando viene desempeñándose como secretario técnico?					
11	¿Usted es abogado de profesión?					
12	¿Si usted no es abogado de profesión puede decir si recibió capacitación alguna para realizar una investigación preliminar?					
13	¿Usted conoce los principios de la Ley de Procedimiento Administrativo General?					
14	¿Conoce usted los principios de la potestad sancionadora?					
15	¿Cree Usted que en la Fuerza Aérea del Perú se Cumple con todos los principios en los procesos disciplinarios?					
16	¿Usted alguna vez como jefe de personal ha sido procesado por abuso de autoridad?					
17	¿Si su respuesta en negativa entonces una correcta aplicación de los principios en la potestad sancionadora, no permiten vulnerar el principio del debido proceso?					
18	¿Usted Cree que cuando existe responsabilidad de los hechos imputados, la aplicación de una sanción basado en el principio razonabilidad, no vulnera los derechos de los administrados?					



PROMEDIO DE VALORACIÓN

90%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

Nombres y Apellidos : **Arturo Walter NUÑEZ ZULUETA**
DNI N° : 16691279 Teléfono/Celular: **943057310**
Dirección domiciliaria : BLOCK 22 DPTO 503 RES JOSE J INCLAN SJM
Título Profesional : ABOGADO
Grado Académico : MAGISTER
Mención : DERECHO DEL NIÑO Y POLÍTICAS PUBLICAS
PARA LA INFANCIA Y ADOLESCENCIA


Firma

Lugar y fecha: 03/02/2020



FORMATO B

FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INFORME DE OPINIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1 Título de la Investigación: PRINCIPIOS DE LA POTESTAD SANCIONADORA EN LA APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS DEL PERSONAL CIVIL DE LA FUERZA AÉREA EN EL PERÚ.

1.2 Nombre del Instrumento: ENTREVISTA DIRIGIDA A PROFESIONALES DEL DERECHO PENAL Y DERECHO DE FAMILIA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios																				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
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	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.																			X	
8. Coherencia	Entre los índices e indicadores																			X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																			X	
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																			X	

	Baja
	Regular
X	Buena
	Muy buena

PROMEDIO DE VALORACIÓN OPINIÓN DE APLICABILIDAD 90 %




PROMEDIO DE VALORACIÓN

90%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

Nombres y Apellidos : **Arturo Walter NUÑEZ ZULUETA**
DNI N° : 16691279 Teléfono/Celular: **943057310**
Dirección domiciliaria : BLOCK 22 DPTO 503 RES JOSE J INCLAN SJM
Título Profesional : ABOGADO
Grado Académico : MAGISTER
Mención : DERECHO DEL NIÑO Y POLÍTICAS PUBLICAS
PARA LA INFANCIA Y ADOLESCENCIA


Firma

Lugar y fecha: 02/02/2020

Anexo 4: Cuestionario

ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DE LA FAP

1. ¿Cuántos años viene trabajando en la FAP?
Cinco años
2. ¿Cuál es su Régimen Laboral en la FAP?
Personal técnico administrativo
3. ¿Tiene alguna sanción disciplinaria durante su permanencia en la FAP?
Sanción disciplinaria leve
4. ¿La sanción impuesta fue por falta leve, grave o muy grave?
Falta disciplinaria leve, amonestación escrita
5. ¿Cree usted que a la sanción fue excesiva en consideración a los hechos imputados?
Sí correspondía a los hechos imputados
6. ¿Si su respuesta fue positiva diga usted si realizó alguna acción correspondiente?
No realicé ninguna acción administrativa por encontrar conforme la sanción
7. ¿Si su respuesta fue negativa diga porque usted no denunció los hechos?
No corresponde
8. ¿Usted cree que no se respetó el debido proceso la fase de instrucción (investigación)?
Se respetó el debido proceso
9. ¿Cree usted que no se aplicó el principio de razonabilidad en la sanción impuesta?
La sanción impuesta es razonable a los hechos imputados
10. ¿Usted desde cuando viene desempeñándose como secretario técnico?
Desde el ingreso a la institución

11. ¿Usted es abogado de profesión?
No soy abogado de profesión
12. ¿Si usted no es abogado de profesión puede decir si recibió capacitación alguna para realizar una investigación preliminar?
La capacitación recibida y el estricto respeto a las disposiciones de reglamentación interna para el personal civil permiten el desempeño de la función de investigación a dicho personal
13. ¿Usted conoce los principios de la Ley del Procedimiento Administrativo General?
Sí conozco los principios de la Ley del Procedimiento Administrativo General
14. ¿Conoce usted los principios de la potestad sancionadora?
Sí conozco los principios de la potestad sancionadora de la Ley del Procedimiento Administrativo General
15. ¿Cree usted que en la Fuerza Aérea del Perú se cumple con todos los principios en los procesos disciplinarios?
En los procesos disciplinarios se respetan y cumplen estrictamente los principios de la Ley del Procedimiento Administrativo General
16. ¿Usted alguna vez como jefe de personal ha sido procesado por abuso de autoridad?
No corresponde para el caso
17. ¿Si su respuesta en negativa entonces una correcta aplicación de los principios en la potestad sancionadora, no permiten vulnerar el principio del debido proceso?
No corresponde para el caso
18. ¿Usted cree que cuando existe responsabilidad de los hechos imputados, la aplicación de una sanción basado en el principio razonabilidad, no vulnera los derechos de los administrados?
Cuando aplicamos los reglamentos y manuales internos que recogen los principios de la Ley del Procedimiento Administrativo General no se vulneran los derechos del personal investigado y del personal sancionado.

ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DE LA FAP

1. ¿Cuántos años viene trabajando en la FAP?
Siete años
2. ¿Cuál es su Régimen Laboral en la FAP?
Abogado, servidor público ejecutivo SP-EJ 4
3. ¿Tiene alguna sanción disciplinaria durante su permanencia en la FAP?
Ninguna y soy parte del comité disciplinario del personal civil de la FAP
4. ¿La sanción impuesta fue por falta leve, grave o muy grave?
No corresponde
5. ¿Cree usted que a la sanción fue excesiva en consideración a los hechos imputados?
No corresponde
6. ¿Si su respuesta fue positiva diga usted si realizó alguna acción correspondiente?
No corresponde
7. ¿Si su respuesta fue negativa diga porque usted no denunció los hechos?
No corresponde
8. ¿Usted cree que no se respetó el debido proceso la fase de instrucción (investigación)?
La entidad militar al personal civil le investiga y sanciona conforme las disposiciones legales que corresponda y de estricto respetó el debido procedimiento administrativo
9. ¿Cree usted que no se aplicó el principio de razonabilidad en la sanción impuesta?
El principio de razonabilidad, al igual que los demás principios del derecho administrativo, es de estricto cumplimiento en las decisiones de carácter sancionador

10. ¿Usted desde cuando viene desempeñándose como secretario técnico?
Como abogado desde que ingresé a la institución FAP
11. ¿Usted es abogado de profesión?
Soy abogado de profesión
12. ¿Si usted no es abogado de profesión puede decir si recibió capacitación alguna para realizar una investigación preliminar?
La capacitación del personal es permanente y garantiza investigar profesionalmente
13. ¿Usted conoce los principios de la Ley del Procedimiento Administrativo General?
Conozco plenamente los principios de la Ley del Procedimiento Administrativo General
14. ¿Conoce usted los principios de la potestad sancionadora?
Conozco los principios de la potestad sancionadora y el marco especial del procedimiento administrativo sancionador
15. ¿Cree usted que en la Fuerza Aérea del Perú se cumple con todos los principios en los procesos disciplinarios?
Se cumplen absolutamente, conforme lo señalado líneas arriba
16. ¿Usted alguna vez como jefe de personal ha sido procesado por abuso de autoridad?
Nunca he sido denunciado por abuso de autoridad
17. ¿Si su respuesta en negativa entonces una correcta aplicación de los principios en la potestad sancionadora, no permiten vulnerar el principio del debido proceso?
Es de estricto cumplimiento los principios del derecho administrativo sancionador

18. ¿Usted cree que cuando existe responsabilidad de los hechos imputados, la aplicación de una sanción basado en el principio razonabilidad, no vulnera los derechos de los administrados?

El rigor en la aplicación de la Ley del Procedimiento Administrativo General y sus principios garantizan al personal investigado irrestricto respeto de sus derechos

ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DE LA FAP

1. ¿Cuántos años viene trabajando en la FAP?
Ocho años
2. ¿Cuál es su Régimen Laboral en la FAP?
Abogada, servidor público ejecutivo SP-EJ 4
3. ¿Tiene alguna sanción disciplinaria durante su permanencia en la FAP?
Ninguna y soy parte del comité disciplinario del personal civil de la FAP
4. ¿La sanción impuesta fue por falta leve, grave o muy grave?
No corresponde
5. ¿Cree usted que a la sanción fue excesiva en consideración a los hechos imputados?
No corresponde
6. ¿Si su respuesta fue positiva diga usted si realizó alguna acción correspondiente?
No corresponde
7. ¿Si su respuesta fue negativa diga porque usted no denunció los hechos?
No corresponde
8. ¿Usted cree que no se respetó el debido proceso la fase de instrucción (investigación)?
La investigación que realizamos es conforme con las disposiciones legales de la FAP que incorporan en sus normas el principio del debido procedimiento
9. ¿Cree usted que no se aplicó el principio de razonabilidad en la sanción impuesta?
El principio de razonabilidad es de aplicativo en la sanción como respeto a los derechos humanos de los investigados

10. ¿Usted desde cuando viene desempeñándose como secretario técnico?
Desde hace tres años en la institución FAP y con experiencia en otros procesos investigatorios, siendo guía del trabajo el respeto de los derechos de las personas
11. ¿Usted es abogado de profesión?
Sí, soy abogada de profesión
12. ¿Si usted no es abogado de profesión puede decir si recibió capacitación alguna para realizar una investigación preliminar?
Como abogada mi capacitación personal es permanente
13. ¿Usted conoce los principios de la Ley del Procedimiento Administrativo General?
Conozco los principios del procedimiento administrativo y del derecho
14. ¿Conoce usted los principios de la potestad sancionadora?
Conozco el procedimiento administrativo sancionador en general
15. ¿Cree usted que en la Fuerza Aérea del Perú se cumple con todos los principios en los procesos disciplinarios?
Se cumplen estrictamente
16. ¿Usted alguna vez como jefe de personal ha sido procesado por abuso de autoridad?
Nunca
17. ¿Si su respuesta en negativa entonces una correcta aplicación de los principios en la potestad sancionadora, no permiten vulnerar el principio del debido proceso?
Efectivamente es garantía de una imparcial y correcta investigación
18. ¿Usted cree que cuando existe responsabilidad de los hechos imputados, la aplicación de una sanción basado en el principio razonabilidad, no vulnera los derechos de los administrados?
Todo lo contrario, revitaliza el trabajo en el servicio público, con algunas excepciones de reclamos, que en mi experiencia siempre han sido denegados

ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DE LA FAP

1. ¿Cuántos años viene trabajando en la FAP?
Tres años
2. ¿Cuál es su Régimen Laboral en la FAP?
Auxiliar
3. ¿Tiene alguna sanción disciplinaria durante su permanencia en la FAP?
Ninguna
4. ¿La sanción impuesta fue por falta leve, grave o muy grave?
No corresponde
5. ¿Cree usted que a la sanción fue excesiva en consideración a los hechos imputados?
No corresponde
6. ¿Si su respuesta fue positiva diga usted si realizó alguna acción correspondiente?
No corresponde
7. ¿Si su respuesta fue negativa diga porque usted no denunció los hechos?
No corresponde
8. ¿Usted cree que no se respetó el debido proceso la fase de instrucción (investigación)?
Yo estoy a cargo del archivo de todos los procedimientos sancionadores y lo que observo es que hay muy pocos reclamos respecto de las sanciones impuestas
9. ¿Cree usted que no se aplicó el principio de razonabilidad en la sanción impuesta?
Si se aplica dicho principio, pero hay reclamos también
10. ¿Usted desde cuando viene desempeñándose como secretario técnico?
Desde hace tres años

11. ¿Usted es abogado de profesión?
No soy abogado, mi labor es el archivamiento general de los expedientes resueltos
12. ¿Si usted no es abogado de profesión puede decir si recibió capacitación alguna para realizar una investigación preliminar?
Como dije, yo archivo los casos resueltos y estoy atento a los resultados
13. ¿Usted conoce los principios de la Ley del Procedimiento Administrativo General?
En estricto no conozco
14. ¿Conoce usted los principios de la potestad sancionadora?
Tampoco conozco pero escucho de su aplicación
15. ¿Cree usted que en la Fuerza Aérea del Perú se cumple con todos los principios en los procesos disciplinarios?
Si se cumplen
16. ¿Usted alguna vez como jefe de personal ha sido procesado por abuso de autoridad?
No corresponde
17. ¿Si su respuesta en negativa entonces una correcta aplicación de los principios en la potestad sancionadora, no permiten vulnerar el principio del debido proceso?
No corresponde
18. ¿Usted cree que cuando existe responsabilidad de los hechos imputados, la aplicación de una sanción basado en el principio razonabilidad, no vulnera los derechos de los administrados?
No corresponde

ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DE LA FAP

1. ¿Cuántos años viene trabajando en la FAP?
Seis años
2. ¿Cuál es su Régimen Laboral en la FAP?
Profesional psicóloga
3. ¿Tiene alguna sanción disciplinaria durante su permanencia en la FAP?
Ninguna
4. ¿La sanción impuesta fue por falta leve, grave o muy grave?
No corresponde
5. ¿Cree usted que a la sanción fue excesiva en consideración a los hechos imputados?
No corresponde
6. ¿Si su respuesta fue positiva diga usted si realizó alguna acción correspondiente?
No corresponde
7. ¿Si su respuesta fue negativa diga porque usted no denunció los hechos?
No corresponde
8. ¿Usted cree que no se respetó el debido proceso la fase de instrucción (investigación)?
El equipo sancionador recibe informes preliminares de un equipo multidisciplinario a fin de garantizar una decisión apropiada, parte de ello es el informe psicológico
9. ¿Cree usted que no se aplicó el principio de razonabilidad en la sanción impuesta?
Los informes que emitimos son tomados en cuenta y deducimos razonabilidad, dado que, las sanciones son respetadas mayormente

10. ¿Usted desde cuando viene desempeñándose como secretario técnico?
Desde hace seis años
11. ¿Usted es abogado de profesión?
No soy abogado, mi labor es de evaluación psicológica del personal civil
12. ¿Si usted no es abogado de profesión puede decir si recibió capacitación alguna para realizar una investigación preliminar?
En el marco de nuestras competencias la capacitación es permanente
13. ¿Usted conoce los principios de la Ley del Procedimiento Administrativo General?
En estricto no soy especialista pero me aproximo a saber, dado que, se trata de evaluar a una persona en tránsito de sanción
14. ¿Conoce usted los principios de la potestad sancionadora?
No conozco
15. ¿Cree usted que en la Fuerza Aérea del Perú se cumple con todos los principios en los procesos disciplinarios?
Si se cumplen
16. ¿Usted alguna vez como jefe de personal ha sido procesado por abuso de autoridad?
No corresponde
17. ¿Si su respuesta en negativa entonces una correcta aplicación de los principios en la potestad sancionadora, no permiten vulnerar el principio del debido proceso?
No corresponde
18. ¿Usted cree que cuando existe responsabilidad de los hechos imputados, la aplicación de una sanción basado en el principio razonabilidad, no vulnera los derechos de los administrados?
Trato siempre de emitir informe orientando aplicación de medidas correctivas pero también afirmativas de dones positivos de las personas

ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DE LA FAP

1. ¿Cuántos años viene trabajando en la FAP?
Nueve años
2. ¿Cuál es su Régimen Laboral en la FAP?
Profesor
3. ¿Tiene alguna sanción disciplinaria durante su permanencia en la FAP?
Ninguna
4. ¿La sanción impuesta fue por falta leve, grave o muy grave?
No corresponde
5. ¿Cree usted que a la sanción fue excesiva en consideración a los hechos imputados?
No corresponde
6. ¿Si su respuesta fue positiva diga usted si realizó alguna acción correspondiente?
No corresponde
7. ¿Si su respuesta fue negativa diga porque usted no denunció los hechos?
No corresponde
8. ¿Usted cree que no se respetó el debido proceso la fase de instrucción (investigación)?
Mi función en el equipo multidisciplinario que emite informes preliminares en un procedimiento sancionador es dar a conocer la aptitud del personal en el cumplimiento de la capacitación permanente de mejora del servicio que brinda.

9. ¿Cree usted que no se aplicó el principio de razonabilidad en la sanción impuesta?
En el marco antes expuesto se pretende crear una voluntad de servicio acorde con la visión y misión institucional, evitando crear un escenario sancionador, que es ajeno al servicio público en esencia
10. ¿Usted desde cuando viene desempeñándose como secretario técnico?
Desde hace cuatro años emito informes del personal civil sujetos a procedimientos administrativos sancionadores
11. ¿Usted es abogado de profesión?
No soy abogado
12. ¿Si usted no es abogado de profesión puede decir si recibió capacitación alguna para realizar una investigación preliminar?
Mis competencias están sujetas a capacitación permanente
13. ¿Usted conoce los principios de la Ley del Procedimiento Administrativo General?
En estricto no, dado que, evalué las aptitudes de las personas para la misión de servicio público, y que en ese marco es posible un régimen sancionador
14. ¿Conoce usted los principios de la potestad sancionadora?
No conozco
15. ¿Cree usted que en la Fuerza Aérea del Perú se cumple con todos los principios en los procesos disciplinarios?
Creo que sí se cumplen porque las quejas que recibo son mínimas
16. ¿Usted alguna vez como jefe de personal ha sido procesado por abuso de autoridad?
No corresponde
17. ¿Si su respuesta en negativa entonces una correcta aplicación de los principios en la potestad sancionadora, no permiten vulnerar el principio del debido proceso?
No corresponde

18. ¿Usted cree que cuando existe responsabilidad de los hechos imputados, la aplicación de una sanción basado en el principio razonabilidad, no vulnera los derechos de los administrados?

Tratamos de orientar y asegurar comportamientos asertivos y los dones positivos de las personas

ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DE LA FAP

1. ¿Cuántos años viene trabajando en la FAP?
Doce años
2. ¿Cuál es su Régimen Laboral en la FAP?
Abogado
3. ¿Tiene alguna sanción disciplinaria durante su permanencia en la FAP?
Ninguna
4. ¿La sanción impuesta fue por falta leve, grave o muy grave?
No corresponde
5. ¿Cree usted que a la sanción fue excesiva en consideración a los hechos imputados?
No corresponde
6. ¿Si su respuesta fue positiva diga usted si realizó alguna acción correspondiente?
No corresponde
7. ¿Si su respuesta fue negativa diga porque usted no denunció los hechos?
No corresponde
8. ¿Usted cree que no se respetó el debido proceso la fase de instrucción (investigación)?
La función del abogado es la aplicación de la ley y en los procedimientos administrativos sancionadores aplicamos la ley con rigor
9. ¿Cree usted que no se aplicó el principio de razonabilidad en la sanción impuesta?
En el marco dicho se busca el cumplimiento de la ley bajo estricta disciplina laboral, por consiguiente, burlar la ley implica una severa sanción

10. ¿Usted desde cuando viene desempeñándose como secretario técnico?
Desde hace seis años emito informes del personal civil sujetos a procedimientos administrativos sancionadores
11. ¿Usted es abogado de profesión?
Soy abogado
12. ¿Si usted no es abogado de profesión puede decir si recibió capacitación alguna para realizar una investigación preliminar?
Abogados y todo el personal civil de la FAP está sujeto a procedimientos sancionadores por incumplimiento de las disposiciones legales que rigen la vida institucional
13. ¿Usted conoce los principios de la Ley del Procedimiento Administrativo General?
En estricto si, evalúo el desempeño de las personas en el servicio público recibido como encargo, y en ese marco es posible sancionar severamente
14. ¿Conoce usted los principios de la potestad sancionadora?
Si conozco
15. ¿Cree usted que en la Fuerza Aérea del Perú se cumple con todos los principios en los procesos disciplinarios?
Se cumplen estrictamente
16. ¿Usted alguna vez como jefe de personal ha sido procesado por abuso de autoridad?
No he recibido sanción alguna, poseo una foja de servicio impecable
17. ¿Si su respuesta en negativa entonces una correcta aplicación de los principios en la potestad sancionadora, no permiten vulnerar el principio del debido proceso?
Nunca se vulneran derechos de las personas, además tienen la posibilidad de recurrir al poder judicial de encontrar abuso alguno

18. ¿Usted cree que cuando existe responsabilidad de los hechos imputados, la aplicación de una sanción basado en el principio razonabilidad, no vulnera los derechos de los administrados?

El principio de razonabilidad no es ningún obstáculo para aplicar la ley con rigor

ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DE LA FAP

1. ¿Cuántos años viene trabajando en la FAP?
Diez años
2. ¿Cuál es su Régimen Laboral en la FAP?
Servidor ejecutivo
3. ¿Tiene alguna sanción disciplinaria durante su permanencia en la FAP?
Ninguna
4. ¿La sanción impuesta fue por falta leve, grave o muy grave?
No corresponde
5. ¿Cree usted que a la sanción fue excesiva en consideración a los hechos imputados?
No corresponde
6. ¿Si su respuesta fue positiva diga usted si realizó alguna acción correspondiente?
No corresponde
7. ¿Si su respuesta fue negativa diga porque usted no denunció los hechos?
No corresponde
8. ¿Usted cree que no se respetó el debido proceso la fase de instrucción (investigación)?
La aplicación de la ley de procedimientos administrativos sancionador exige el respeto y cumplimiento del debido procedimiento
9. ¿Cree usted que no se aplicó el principio de razonabilidad en la sanción impuesta?
La sanción tiene un doble efecto, exigir corrección en el sancionado y una institución que cumple a cabalidad la ley
10. ¿Usted desde cuando viene desempeñándose como secretario técnico?
Desde hace ocho años emito informes administrativos sancionadores

11. ¿Usted es abogado de profesión?
No soy abogado pero mi desempeño administrativo me permite conocer la normatividad casi como abogado
12. ¿Si usted no es abogado de profesión puede decir si recibió capacitación alguna para realizar una investigación preliminar?
Abogados y todo el personal civil de la FAP que evalúa procedimientos sancionadores está capacitado para su desempeño administrativo
13. ¿Usted conoce los principios de la Ley del Procedimiento Administrativo General?
Lo conozco a cabalidad
14. ¿Conoce usted los principios de la potestad sancionadora?
Si conozco
15. ¿Cree usted que en la Fuerza Aérea del Perú se cumple con todos los principios en los procesos disciplinarios?
Se cumplen de tal manera que son muy poquísimos los procesos judiciales al respecto
16. ¿Usted alguna vez como jefe de personal ha sido procesado por abuso de autoridad?
No he recibido sanción en mi carrera de servicio público
17. ¿Si su respuesta en negativa entonces una correcta aplicación de los principios en la potestad sancionadora, no permiten vulnerar el principio del debido proceso?
No se vulneran derechos ni principios legales, por ser esenciales a una recta aplicación de impartir justicia administrativa
18. ¿Usted cree que cuando existe responsabilidad de los hechos imputados, la aplicación de una sanción basado en el principio razonabilidad, no vulnera los derechos de los administrados?
El principio de razonabilidad obliga el respeto de los derechos humanos y la dignidad de las personas

ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DE LA FAP

1. ¿Cuántos años viene trabajando en la FAP?
Doce años
2. ¿Cuál es su Régimen Laboral en la FAP?
Servidor ejecutivo
3. ¿Tiene alguna sanción disciplinaria durante su permanencia en la FAP?
Ninguna
4. ¿La sanción impuesta fue por falta leve, grave o muy grave?
No corresponde
5. ¿Cree usted que a la sanción fue excesiva en consideración a los hechos imputados?
No corresponde
6. ¿Si su respuesta fue positiva diga usted si realizó alguna acción correspondiente?
No corresponde
7. ¿Si su respuesta fue negativa diga porque usted no denunció los hechos?
No corresponde
8. ¿Usted cree que no se respetó el debido proceso la fase de instrucción (investigación)?
La instrucción administrativa sancionadora es multidisciplinaria preliminarmente y su cumplimiento del debido procedimiento es esencial, y muy exigentes en la sanción
9. ¿Cree usted que no se aplicó el principio de razonabilidad en la sanción impuesta?
La razonabilidad no implica ser benefactor de inconductas en el cumplimiento del servicio público al que está sujeto el personal civil de la FAP

10. ¿Usted desde cuando viene desempeñándose como secretario técnico?
Desde hace nueve años emito informes administrativos sancionadores
11. ¿Usted es abogado de profesión?
No soy abogado pero mi desempeño ejecutivo me permite conocer la normatividad
12. ¿Si usted no es abogado de profesión puede decir si recibió capacitación alguna para realizar una investigación preliminar?
Soy personal civil especializado de la FAP en procedimientos sancionadores
13. ¿Usted conoce los principios de la Ley del Procedimiento Administrativo General?
Lo conozco perfectamente
14. ¿Conoce usted los principios de la potestad sancionadora?
Lo conozco y aplico con rigor
15. ¿Cree usted que en la Fuerza Aérea del Perú se cumple con todos los principios en los procesos disciplinarios?
Se cumplen con respeto estricto
16. ¿Usted alguna vez como jefe de personal ha sido procesado por abuso de autoridad?
Nunca
17. ¿Si su respuesta en negativa entonces una correcta aplicación de los principios en la potestad sancionadora, no permiten vulnerar el principio del debido proceso?
La ley sea cual fuere su objeto en la FAP se cumple a cabalidad
18. ¿Usted cree que cuando existe responsabilidad de los hechos imputados, la aplicación de una sanción basado en el principio razonabilidad, no vulnera los derechos de los administrados?
El principio de razonabilidad es una guía para exigir cumplimiento estricto del servicio civil del personal