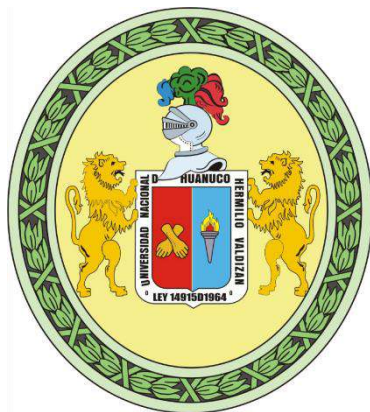


UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



**"EL DEBIDO PROCESO EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS
DISCIPLINARIOS EN LAS INSTITUCIONES PUBLICAS DESCENTRALIZADAS
DEL MIDAGRI EN LA REGIÓN PUNO, 2022"**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: DERECHO
TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

TESISTA:

ESTAÑA MONTOYA MARCIAL

ASESOR:

VASQUEZ SOLIS LEONCIO ENRIQUE

HUÁNUCO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de investigación:

A Silvia, mi amada esposa, por su amor genuino, paciencia, comprensión y fortaleza.

A Sheila Mayumi, Yesid Jean Piero y Yomira Massiel, mis queridos hijos, por su comprensión excepcional de no poder haberlos acompañado en los momentos más placenteros de la vida.

A mi papá Pedro, por enseñarme los valores del sacrificio y perseverancia.

A mi mamá Marcelina (1958 -2021) por su profundo amor, cariño, trabajo y sacrificio que le caracteriza a una mujer andina. Y por sus bellas palabras: “Hijo estudia, no quiero que seas como yo que no sabe leer ni escribir”.

AGRADECIMIENTO

Con gratitud de siempre a mi familia por su constante aliento durante la elaboración del presente trabajo de investigación.

Mi agradecimiento a la plana docente de la Escuela Profesional de Derecho de la UNHEVAL.

En especial al Dr. Leoncio Enrique Vásquez Solís por concederme su valioso apoyo en la conclusión de esta obra.

RESUMEN

La investigación se originó planteándose el siguiente problema: ¿De qué forma la aplicación del debido proceso incide en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, 2022? Y se realizó con el objetivo de comprobar la aplicación del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, 2022. Se ejecutó empleando la metodología de enfoque cuantitativo no experimental de corte longitudinal y cuyo diseño de investigación fue descriptivo correlacional, la población estuvo conformada por 30 servidores públicos de los últimos 10 años del periodo 2012 al 2022, siendo la muestra 21 de ellos. El instrumento que se utilizó es el cuestionario, a través de la técnica de encuesta y su validez se realizó mediante juicio de expertos. La confiabilidad del instrumento se efectuó mediante el Alfa de Crombach. Y se llegó al siguiente resultado, que el debido proceso garantizó la correcta aplicación en los procedimientos administrativos disciplinarios originados en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, en donde el 23.8 % de los servidores manifestaron que los procedimientos disciplinarios están en un valor promedio, el 14.3% de los servidores expresaron que es muy deficiente y solo el 19 % revelaron que fue muy eficiente. Lo que nos defiende afirmar como conclusión que la aplicación del debido proceso repercute en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, 2022.

Palabras clave: Debido proceso, procedimientos administrativos disciplinarios, instituciones públicas.

ABSTRACT

The present investigation originated by considering the following problem: How does the application of due process affect the disciplinary administrative procedures in the decentralized public institutions of MIDAGRI in the department of Puno, 2022? And it was carried out with the objective of verifying the application of due process in disciplinary administrative procedures in the decentralized public institutions of MIDAGRI in the department of Puno, 2022. It was carried out using the non-experimental quantitative approach methodology of longitudinal cut and whose study design The research was descriptive correlational, the population was made up of 30 public servants from the last 10 years from 2012 to 2022, the sample being 21 of them. The instrument that was used is the questionnaire, through the survey technique and its validity was carried out through expert judgment. The reliability of the instrument was carried out using Cronbach's Alpha. And the following result was reached, that due process guaranteed the correct application in the disciplinary administrative procedures originated in the decentralized public institutions of MIDAGRI in the department of Puno, where 23.8% of the servers stated that the disciplinary procedures are in progress. average value, 14.3% of the servers expressed that it is very deficient and only 19% revealed that it was very efficient. What defers us to affirm as a conclusion that the application of due process affects the disciplinary administrative procedures in the decentralized public institutions of MIDAGRI in the department of Puno, 2022.

Keywords: Due process, procedures administrative disciplinary, institutions public.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE TABLAS	ix
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I	13
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1. Fundamentación del problema de investigación	13
1.2. Formulación del problema de investigación general y específicos	16
1.2.1. Problema general	16
1.2.2. Problemas específicos	16
1.3. Formulación del objetivo general y específicos	17
1.3.1. Objetivo general	17
1.3.2. Objetivos específicos	17
1.4. Justificación	17
1.4.1. Justificación práctica	17
1.4.2. Justificación teórica	18
1.4.3. Justificación metodológica	18

1.4.4. Justificación jurídica.....	18
1.5. Limitaciones.....	19
1.6. Formulación de hipótesis generales y específicas.....	19
1.6.1. Hipótesis general.....	19
1.6.2. Hipótesis específicas.....	19
1.7. Variables.....	20
1.8. Definición teórica y operacionalización de variables.....	21
1.8.1. Definición teórica.....	21
CAPITULO II.....	24
MARCO TEÓRICO.....	24
2.1. Antecedentes de la investigación.....	24
2.1.1. A nivel internacional.....	24
2.1.3. A nivel local.....	29
2.2. Bases teóricas.....	31
2.2.1. Debido proceso.....	31
2.2.2. Procedimientos administrativos disciplinarios.....	51
2.3. Bases conceptuales o definición de términos básicos.....	95
2.4. Bases epistemológicas.....	95
CAPÍTULO III.....	96
METODOLOGÍA.....	96
3.1. Ámbito.....	96
3.2. Población y selección de la muestra.....	96

3.3.	Nivel, tipo y diseño de estudio	98
3.4.	Métodos, Técnicas e instrumentos (incluye la validación y confiabilidad del instrumento)	100
3.4.2.	Técnica	101
3.4.3.	Instrumento	101
3.4.4.	Validez	101
3.4.5.	Confiabilidad	102
3.5.	Procedimiento	103
3.6.	Plan de tabulación y análisis de datos estadísticos	104
3.7.	Consideraciones éticas	105
	CAPITULO IV	106
	RESULTADOS Y DISCUSIÓN	106
4.1.	Resultados	106
4.2.	Discusión	128
4.3.	Aporte científico	131
	CONCLUSIONES	133
	RECOMENDACIONES	135
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	135
	ANEXOS	139

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variable independiente.	22
Tabla 2. Operacionalización de variable dependiente.	23
Tabla 3. Prueba de normalidad	106
Tabla 4. Prueba de shapiro-wilk	107
Tabla 5. Prueba no paramétrica	107
Tabla 6. Idoneidad de los procedimientos administrativos relacionado con el cumplimiento de funciones del servidor público en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno.....	109
Tabla 7. Deficiencia en la aplicación de los procedimientos administrativos disciplinarios relacionado con el cumplimiento de funciones del servidor público en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno	111
Tabla 8. Burocracia en los procedimientos administrativos disciplinarios relacionado con el cumplimiento de funciones del servidor público en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno.....	113
Tabla 9. Principio Legalidad en los procedimientos administrativos disciplinarios relacionado con la aplicación del principio de garantía del servidor público en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, 2022.....	115
Tabla 10. Debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios relacionado con la aplicación del principio de garantía del servidor público en	

los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, 2022..... 117

Tabla 11. Razonabilidad en los procedimientos administrativos disciplinarios relacionado con la aplicación del principio de garantía del servidor público en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, 2022..... 119

Tabla 12. Derecho a exponer su argumento en el procedimiento administrativo disciplinario relacionado con el cumplimiento del derecho del administrado en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, 2022..... 121

Tabla 13. Derecho a ofrecer y producir pruebas en el procedimiento administrativo disciplinario relacionado con el cumplimiento del derecho del administrado en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, 2022..... 123

Tabla 14. Derecho a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en el procedimiento administrativo disciplinario relacionado con el cumplimiento del derecho del administrado en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, 2022..... 125

INTRODUCCIÓN

El problema del debido proceso fue abordado en los diversos trabajos de investigaciones ya sea en el ámbito penal o administrativo, en donde algunos datos obtenidos de las indagaciones, muestran naturalmente casos en los que no se respetaron el derecho al debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios, tales como, el derecho a la defensa, que no se valoraron las pruebas de descargo, falta de motivación en las resoluciones, sanción arbitraria por supuestos hechos y entre otros. De tal manera que, un proceso justo definitivamente incluye respetar los derechos y garantías de las partes involucradas en el proceso disciplinario; siendo ello así, para solucionar las controversias surgidas en materia administrativa se tiene que gestionarse dentro de los parámetros del ordenamiento jurídico (Díaz & Urzúa, 2018).

Ahora bien, la presente investigación evaluó precisamente las cuestiones relativas a la observancia y la aplicación práctica del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios realizados en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en la región Puno, en los últimos 10 años del periodo 2012 al 2022. De modo que, el estudio se hizo con la finalidad de comprobar objetivamente si se ha respetado de manera correcta o no el debido proceso como principio de derechos y garantías de protección que le incumbe a toda persona. Sin embargo, para poder comprobar o evidenciar la aplicación del debido proceso, no se ha estudiado los actos administrativos que resuelve los procesos disciplinarios; si no que, se ha pretendido estudiar a los mismos protagonistas quienes ya fueron sancionados por la comisión de un delito administrativo, para lo cual se ha buscado conocer o recabar información a través de la encuesta y por medio del cuestionario las nociones propias de los mismos

servidores públicos, cuál es su percepción con respecto a la aplicación objetiva del debido proceso se respetó o no en los procedimientos administrativos disciplinarios o por el contrario, se han visto perjudicados por la actuación arbitraria por parte de las autoridades administrativas en el momento de resolver la controversia (Díaz & Urzúa, 2018).

Por otra parte, la investigación que se presentó está estructurada en cinco capítulos: El primer capítulo está referido a los aspectos básicos del problema de investigación, la cual contiene fundamentación de la problemática de investigación, formulación de los problemas de investigación, formulación de los objetivos de investigación, justificación y limitación de la investigación, luego se ha formulado las hipótesis, como las variables, la definición teórica y finalmente la operacionalización de variables. En el segundo capítulo está referido al marco teórico que comprende: el debido proceso y el procedimiento administrativo disciplinario, los antecedentes de trabajos análogos de la presente investigación, bases teóricas y conceptuales y, finalmente se abordó las bases epistemológicas, filosóficas y antropológicas de la presente tesis. En el tercer capítulo está compuesto por marco metodológico de la investigación, que contiene el ámbito de estudio, la población de estudio y la selección de la muestra, asimismo nivel y tipo de estudio, diseño de investigación, métodos, técnicas e instrumentos, validación y confiabilidad del instrumento, procedimiento, tabulación y análisis de los datos estadísticos y consideraciones éticas. En el cuarto capítulo se abordó concerniente a los resultados obtenidos de la investigación. Y en el quinto capítulo referido sobre las discusiones de investigación y finalmente las conclusiones de los resultados obtenidas de la investigación, asimismo las recomendaciones y referencias bibliográficas y los anexos.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema de investigación

En un contexto global se ha sostenido que el debido proceso es un derecho fundamental reconocido abiertamente en el derecho internacional y en las constituciones modernas que por lo general se encuentra en las partes dogmáticas de las Constituciones escritas, es un derecho de primera generación en cuanto hace parte del grupo de derechos denominados como individuales, civiles y políticos, considerados como los derechos fundamentales por excelencia (Ramírez, 2008). El derecho al debido proceso es el derecho humano más comúnmente infringido por los Estados y la forma más común se observó en que los operadores de justicia hacen incurrir al Estado en responsabilidad internacional (Rodríguez, s. f.). Tales el Caso Baena Ricardo y otros en la República de Panamá en donde fueron arbitrariamente destituidos de sus cargos 270 empleados públicos que habían participado en una manifestación por justos reclamos laborales, por lo que el despido se produjo en base a la ley No. 25, luego de que el Gobierno acusara a estas personas de haber participado en manifestaciones de protesta; sin embargo, en el procedimiento de sus quejas y demandas, se cometieron en su contra una sucesión de actos violatorios de sus derechos al debido proceso y a la protección judicial (CIDH, 2001). Otro, caso Juez Daniel Urrutia Laubreaux en la República de Chile, en el marco del proceso disciplinario culminó con una sanción arbitraria de censura, después reducida a una amonestación privada, por el hecho de remitir un trabajo académico a la Corte Suprema de

Justicia, criticando sus actuaciones durante el régimen militar chileno, por lo que el Estado violó los derechos a conocer previa y detalladamente la acusación formulada y los medios adecuados para la defensa, porque la víctima nunca fue notificada de que se le inició un proceso disciplinario, las razones o las causales que pudo haber infringido con su conducta (CIDH, 2020). En tal sentido no puede la administración pública dictar actos administrativos sancionatorios sin otorgar a los imputados la garantía del debido proceso, porque la justicia, realizada a través del debido proceso legal, como verdadero valor jurídicamente protegido, se debe garantizar en todo proceso disciplinario, y los Estados no pueden sustraerse de esta obligación argumentando que no se aplican las debidas garantías del artículo 8 de la Convención Americana en el caso de sanciones disciplinarias y no penales. Permitirle a los Estados dicha interpretación equivaldría a dejar a su libre voluntad la aplicación o no del derecho de toda persona a un debido proceso. (Baena, 2001 fundamento 126, 127 y 129).

Desde el contexto nacional nos hallamos en el sustento que en numerosos casos el proceso disciplinario aplicado no se sujetan a los principios de garantía del servidor público, derechos del administrado, debido a que las autoridades administrativas de los órganos del procedimiento disciplinario; no actúan conforme a las facultades que les otorga la Ley, por ende imponen sanciones arbitrariamente e injusta, tal es el caso de Miguel Chuqui Sosol, quien fue citado por la Fiscalía en lo Penal de Lima, para que preste su manifestación en relación a una denuncia formulada contra el alcalde de la Municipalidad Distrital de Chorrillos, para lo cual obtuvo un permiso de salida, sin embargo, fue sancionado con 30 días de suspensión sin goce de remuneraciones, por

ausentarse empleando una boleta de salida firmada por una jefatura ajena a su área. Señaló, además, que se vulneró su derecho a la igualdad ante la ley, ya que por los mismos hechos a otro servidor se le sancionó con un día de suspensión sin goce de remuneración, pese a que éste se ausentó sin autorización alguna (Expediente N° 0882-2002-AA/TC). Y no solamente, existieron casos en otras entidades públicas en los que se observaron, que no se respetaron el derecho al debido proceso en los procesos disciplinarios, tales como, el derecho a la defensa, que no valoraron las pruebas de descargo, falta de motivación en las resoluciones, y entre otros. (Díaz & Urzúa, 2018). En la Constitución Política del Perú, en su artículo 139.3, hace mención del derecho al debido proceso, supone el cumplimiento de todas las garantías, requisitos y normas de orden público que deben observarse en las instancias procesales de todos los procedimientos, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto que pueda afectarlos.

Desde el contexto local, se ha sostenido que no es ajeno a las responsabilidades funcionales ejercidas por las autoridades administrativas en las entidades públicas del departamento de Puno, con respecto en la correcta aplicación del debido proceso en los procesos disciplinarios, que en diversos casos no lograron ser aplicados de forma objetiva, los principios de garantía del servidor público, los derechos del administrado, motivo que me impulsó estudiar el derecho al debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios llevados en las instituciones descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, para transparentar las funciones, los derechos y los principios de los administrados como directrices en la justicia administrativa.

1.2. Formulación del problema de investigación general y específicos.

1.2.1. Problema general

¿De qué forma la aplicación del debido proceso incide en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- **PE1:** ¿De qué forma el cumplimiento de funciones del servidor público incide en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, 2022?
- **PE2:** ¿De qué forma la aplicación del principio de garantía del servidor público incide en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, 2022?
- **PE3:** ¿De qué forma el cumplimiento de los derechos del administrado incide en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, 2022?

1.3. Formulación del objetivo general y específicos

1.3.1. Objetivo general

Comprobar la aplicación del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

- **OE1:** Evaluar el cumplimiento de funciones del servidor público en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, 2022.
- **OE2:** Evaluar la aplicación del principio de garantía del servidor público en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, 2022.
- **OE3:** Evaluar el cumplimiento del derecho del administrado en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento Puno, 2022.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación práctica

Desde un punto de vista práctico se instauró en el precepto del derecho administrativo, porque la indagación se desplegó con el propósito de establecer los lineamientos del correcto procedimiento en la aplicación del debido proceso

en el PAD instaurados en las instituciones descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno; y, además la pesquisa se amparó como una demanda en las necesidades de los servidores públicos que cumplen las funciones administrativas bajo subordinación; es más, la investigación conllevó a fomentar conceptos teóricos, que permitió contribuir a llenar vacíos del conocimiento científico, aplicado a las ciencias del derecho administrativo.

1.4.2. Justificación teórica

Desde la perspectiva de la justificación teórica, se ha sostenido que la indagación tuvo el propósito de aportar conocimientos validados en la ciencia del derecho administrativo con relación el derecho al debido proceso en los procedimientos disciplinarios aplicados a los colaboradores de la administración del estado que laboran en los organismos descentralizados del MIDAGRI, en el departamento de Puno.

1.4.3. Justificación metodológica

Se ha sostenido que el debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios se indagó mediante procedimientos científicos, en el sentido de que siguió un conjunto secuencial y científicamente ordenado de actividades y técnicas, el mismo que permitió esclarecer situaciones y contextos reales evidenciando respuesta a la interrogante planteada en la investigación.

1.4.4. Justificación jurídica

La justificación jurídica se sustentó en el problema a nivel de aplicación práctica del derecho al debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios contemplados en la Ley.

1.5. Limitaciones

Dentro de las limitaciones de la investigación se tuvo algunas impresiones sobre la calidad exigida en trabajos de investigación, así mismo, la disponibilidad del tiempo factor fundamental como recurso esencial en el proceso de desarrollo del trabajo, y otros imprevistos que se presentaron durante la redacción, sin embargo estas limitaciones lograron ser subsanadas para dar de cumplimiento a los plazos estipulados en el reglamento y las normas establecidas por la universidad; y al acatamiento irrestricto de la rúbrica para grados académicos.

1.6. Formulación de hipótesis generales y específicas

1.6.1. Hipótesis general

El debido proceso garantiza la correcta aplicación de los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, 2022.

1.6.2. Hipótesis específicas

- HE1: Existe cumplimiento de funciones del servidor público en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, 2022.
- HE2: Existe principio de garantía del servidor público en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, 2022.

- HE3: Existe cumplimiento del derecho del administrado en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, 2022.

1.7. Variables

Variable independiente

Debido proceso

Dimensiones de la variable independiente

- Cumplimiento de funciones del servidor publico
- Principio de garantía del servidor publico
- Derecho del administrado

Variable dependiente

Procedimientos administrativos disciplinarios

Dimensiones de la variable dependiente

- Fase de investigación preliminar
- Fase instructiva
- Fase sancionadora

1.8. Definición teórica y operacionalización de variables

1.8.1. Definición teórica

Definición conceptual de la variable independiente

El debido proceso se conceptualiza como un instrumento jurídico que garantiza el derecho y la protección de los administrados ante cualquier acto de injusticia que se puede observarse en la administración pública con respecto a los procedimientos disciplinarios (Medina, 2017).

Definición conceptual de la variable dependiente

El procedimiento administrativo disciplinario es un procedimiento interno que responde a las necesidades de las entidades públicas o privadas de concretizar el cumplimiento de las normas, contra las faltas disciplinarias cometidas por los servidores del estado, las cuales son determinadas como acciones u omisiones que contraviene en las obligaciones y deberes procedentes de su vínculo laboral con el Estado y de las funciones relacionados a su puesto de trabajo.

2.1.2. Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de variable independiente.

Variable	Dimensión	Indicador	Escala de valor	Tipo	Escala de medición
1. El debido proceso	1.1. Cumplimiento de funciones del servidor publico	1.1.1. Idoneidad	Si No	Cualitativa dicotómica	Nominal
		1.1.2. Deficiencia	Si No	Cualitativa dicotómica	Nominal
		1.1.3. Burocracia	Si No	Cualitativa dicotómica	Nominal
	1.2. Principio de garantía del servidor publico	1.2.1. Legalidad	Si No	Cualitativa dicotómica	Nominal
		1.2.2. Debido procedimiento	Si No	Cualitativa dicotómica	Nominal
		1.2.3. Razonabilidad	Si No	Cualitativa dicotómica	Nominal
	1.3. Derecho del administrado	1.3.1. Derecho a exponer su argumento.	Si No	Cualitativa dicotómica	Nominal
		1.3.2. Derecho a ofrecer y producir pruebas.	Si No	Cualitativa dicotómica	Nominal
		1.3.3. Derecho a obtener una decisión motivada y fundada en derecho.	Si No	Cualitativa dicotómica	Nominal

Tabla 2. Operacionalización de variable dependiente.

Variable	Dimensión	Indicador	Escala de valor	Tipo	Escala de medición
2. Procedimientos administrativos disciplinarios	2.1. Fase de investigación preliminar	2.1.1. Denuncia por la comisión de infracción imputada de parte o de oficio	1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces	Cualit ativa politó mica	Nominal
		2.1.2. Pre calificación de la falta cometida	4= Casi siempre 5=		
		2.1.3. Informe preliminar	Siempre		
	2.2. Fase instructiva	2.2.1. Acto de inicio del PAD	1= Nunca 2= Casi nunca	Cualit ativa politó mica	Nominal
		2.2.2. Notificación al servidor	3= A veces		
		2.2.3 Descargo del servidor.	4= Casi siempre		
		2.2.4 Determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria	5= Siempre		
		2.2.5. Emisión del informe al sancionador			
	2.3. Fase sancionadora	2.3.1. Inicia con la recepción y notificación del informe del órgano instructor	1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces	Cualit ativa politó mica	Nominal
		2.3.2. Presentación del informe oral	4= Casi siempre 5=		
		2.3.3. Acto de la determinación de imposición de sanción o declaración de “no ha lugar”.	Siempre		
		2.3.4. El Órgano Sancionador notifica la resolución que pone fin al procedimiento			

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. A nivel internacional

Díaz & Urzúa,(2018) en su trabajo de investigación titulado: “Procedimientos administrativos disciplinarios en Chile. Una regulación vulneradora del derecho fundamental al debido proceso” Trabajo que fue presentado a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Talca de Chile, para la revista Ius et Praxis y arribó a la siguiente síntesis teórica, en la que se tuvo como objetivo de la investigación determinar si los procedimientos administrativos disciplinarios contemplados en la Ley N° 18.834 deben someterse a las exigencias del derecho fundamental al debido proceso; y en el mencionado trabajo se consideró como metodología de la investigación no experimental. Y arribó al siguiente resultado, que en los procedimientos administrativos disciplinarios no garantizaron con el cumplimiento de los plazos establecidos, además, los plazos que se señalaron tuvieron una duración corta, tampoco existió un mecanismo que exija el cumplimiento de los plazos. Finalmente concluyó que las normas chilenas sobre procedimientos administrativos disciplinarios vulneraron gravemente el derecho fundamental al debido proceso. De hecho, han vulnerado los derechos fundamentales a la independencia e imparcialidad del juzgador, la igualdad de las partes y el derecho a la defensa, la publicidad de las actuaciones procesales es sumamente limitada, no aseguraron el derecho fundamental a ser juzgados en un plazo

razonable, en ese sentido, se han fijado un plazo breve para el desarrollo de los procedimientos.

Medina (2017) en su trabajo de investigación titulado: “Análisis de la prescripción de acciones para la imposición de sanciones y el debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios”. Trabajo que fue presentado a la Universidad de Guayaquil -Ecuador, con la finalidad de obtener el título profesional de abogado, en donde arribó a la siguiente síntesis teórica, se tuvo como objetivo analizar el cumplimiento de las normas constitucionales del debido proceso y derecho a la defensa en los sumarios administrativos en contra de los servidores públicos y a la prescripción de acciones para imponer sanciones a fin de proponer reformas a la Ley Orgánica de Servicio Público y su reglamento, seguidamente consideró la metodología de investigación doctrinal y legislativa que se encontraron en libros relacionados al tema. Y los resultados fueron encaminados a que los derechos de los servidores públicos se cumpla el debido proceso en los sumarios administrativos conforme lo establece la carta magna. Así como realizar las debidas investigaciones, contar con el tiempo y recursos suficientes para preparar una defensa, prescripción de acciones, de lo contrario conllevaría a una serie de violaciones al debido proceso conforme lo establece la carta magna, y finalmente se concluyó con base a lo dispuesto en el Art. 91° el Reglamento General a la LOSEP, establece que la realización de las acciones previas , esto es una investigación debidamente fundamentada para la realización el sumario administrativo, sin embargo las entidades estatales no realizaron correctamente y en algunos casos las pruebas obtenidas del mismo no son de carácter vinculante vulnerando el principio de legalidad conforme lo estipula el numeral 4 del artículo 76° de la

Constitución Política del estado Ecuador. No disponen tiempo necesario para la contestación a la formulación de cargos que se le imputaron al servidor público, que en determinadas situaciones los servidores son sancionados por presuntos hechos que fueron presentados años atrás, así vulnerando el respectivo derecho a la defensa. g

Tejada (2016) en su trabajo de investigación titulado: “Debido proceso y procedimiento disciplinario laboral” Trabajo que fue presentado a la Revista Opinión Jurídica de la Universidad de Medellín - Colombia, y se arribó a la siguiente síntesis teórica, en la que se planteó como objetivo describir las etapas que se deben cumplir para no vulnerar los derechos fundamentales de los trabajadores que se ven involucrados en el desarrollo de una investigación disciplinaria, indispensables para la validez de la sanción a imponer. Asimismo, en el mencionado trabajo se consideró como metodología aplicada, la investigación no experimental explicativo; y finalmente concluyó que el proceso disciplinario debe respetar los principios que constituyen el derecho fundamental al debido proceso, estableciendo una serie de pasos procesales que debe seguir el procedimiento administrativo disciplinario para la imposición de sanciones.

2.1.2. A nivel nacional

Gaspar (2022) en su trabajo de investigación titulado: “Vulneración al debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario y su afectación a los servidores de Essalud Huanuco, 2019-2021” tesis que fue presentado a la Universidad de Huánuco, con el propósito de obtener el título profesional de abogada, trabajo que arribó a la siguiente síntesis teórica, en la que se tuvo

como objetivo explicar cómo se vulnera el derecho del debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario seguidos contra los servidores de Essalud Huánuco, 2019-2021, seguidamente en el mencionado trabajo se empleó la metodología cuantitativa, con nivel de investigación descriptivo-explicativo, el diseño de investigación es no experimental, descriptivo-simple. Arribó al siguiente resultado que en los 10 casos y/o expedientes administrativos analizados no se apreciaron el inicio del procedimiento administrativo disciplinario mediante una resolución, sino mediante una carta. En los casos en que se dictaron sanción o absolución no se han emitido dentro del plazo establecido conforme señala el ordenamiento jurídico. No se evidencia motivación de la falta cometida por el servidor de Essalud; y finalmente concluyó que el proceso administrativo disciplinario seguidos contra los trabajadores públicos de Essalud Huánuco, fueron vulnerados el derecho que le asiste al debido proceso, porque la decisión de sanción o absolución no fueron ejecutadas en el plazo legal, asimismo se evidencio las resoluciones emitidas con falta de la debida motivación, no se aplicaron el principio de razonabilidad en el momento de determinar sanciones, por lo que se observó que en las resoluciones emitidas no indicaron la gravedad de la falta, por otra parte no recopilaron medios probatorios que corroboren la falta que se le imputó al servidor. Asimismo, en el momento de fundamentar la decisión no tomaron en cuenta los antecedentes que atañen al servidor y los años de servicios.

Chevarría (2021) en su trabajo de investigación titulado: “Debido Proceso en el Procedimiento Administrativo Disciplinario en el hospital Regional José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes - 2019” Trabajo de tesis que fue

presentado a la Universidad Nacional de Tumbes, con el propósito de obtener el título profesional de abogado, trabajo que arribó a la siguiente síntesis teórica, en la que se tuvo como objetivo analizar la aplicación de las garantías del debido proceso en el PAD efectuado en el Hospital Regional JAMO II-2-Tumbes, periodo 2019. En el mencionado trabajo se consideró la metodología de enfoque mixto, y el tipo de estudio de la investigación es no experimental, en el cual se empleó el (DEXPLIS) Diseño Explicativo Secuencial tomando en cuenta el método deductivo e inductivo y la técnica que se utilizó fue la encuesta y el análisis de documentos, asimismo los instrumentos que se utilizó fueron el cuestionario y la guía de documentos. El resultado fue que se respetaron las garantías del debido proceso en 14 expedientes y solo se presentaron vulneración del debido proceso en un expediente. Concluyó que los servidores públicos conocen plenamente sus derechos que le asisten al debido proceso, tales como derecho a la defensa, derecho a la prueba y entre otros, igualmente, tienen conocimiento sobre los procesos administrativos disciplinarios y de sus etapas que corresponde a la instructiva y sancionadora; sin embargo, excepcionalmente, se ha visto que en dos expedientes no se han aplicado correctamente el proceso administrativo disciplinario: un caso en donde debió iniciarse y no se realizó y el otro caso en donde debido a la falta de notificación dejó en indefensión a una servidora transgrediendo el derecho al debido proceso.

Arrias *et al* (2019) en su trabajo de investigación titulado: “La Aplicación del Debido Proceso en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Personal Fiscal en el Distrito Fiscal de Huancavelica, 2017 – 2018”. Trabajo de tesis que fue presentado a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, a fin

de obtener el grado académico de doctor en Derecho. Trabajo que arribó a la siguiente síntesis teórica, en la que se tuvo como objetivo determinar la relación de la aplicación del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios del personal fiscal en el distrito Fiscal de Huancavelica, 2017-2018. La metodología que se empleó corresponde al nivel correlacional – explicativo. En el resultado que se obtuvo se observó un coeficiente de correlación Rho de Spearman que es de 0,648 y un valor-p igual a 0,00. Concluyó que, existe influencia de la aplicación del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios del personal fiscal en el distrito Fiscal de Huancavelica, 2017-2018 y los resultados de la prueba fueron significativos y altos.

2.1.3. A nivel local

Flores (2019) en su trabajo de investigación titulado: “El Cumplimiento del Debido Proceso en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad Provincial de Puno” Trabajo de tesis que fue presentado a la Universidad Nacional del Altiplano, con el propósito de obtener el grado académico de Magister Scientiae en Derecho Civil, en donde se planteó como objetivo determinar si es eficaz los procedimientos administrativos disciplinarios y cómo se manifiesta el cumplimiento del debido proceso en la función pública en la Municipalidad Provincial de Puno, entre los años 2015 y 2017. La metodología que se consideró fue de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo y documental. El resultado de esta investigación permitió identificar la falta de sustancialidad, eficacia y buen diseño de las normas de derecho administrativo dentro de los límites de las variables causa-efecto, así

como el incumplimiento e incluso la falta de voluntad en apego al principio del debido proceso en los casos disciplinarios tramitados en el Municipio del Distrito de Puno en el año 2015, ocasionando negligencia, descuido, dilaciones, trámites burocráticos y por ende ineficacia de propósito. Concluyó que la forma de impulsar y desarrollar los procedimientos disciplinarios en el municipio del distrito y provincia de Puno fue ineficaz, porque según los casos vistos, muchos de ellos se archivaron, otros ni siquiera se aperturaron, asimismo se observó en los expedientes estudiados que lamentablemente carecen de las diligencias que pueda permitir reunir pruebas, el derecho a la defensa, de esclarecer faltas y delitos cometidos, lo que implicó la vulneración de los principios del debido proceso administrativo, y acarreando graves consecuencias para el Estado.

Flores & Clave (2014) en su trabajo de investigación titulado: “Estudio del debido procedimiento en los procesos administrativos disciplinarios respecto a los derechos de los administrados en la Dirección Regional de Educación Puno en el año 2014” Trabajo que fue presentado a la Revista de Derecho de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, en la que se tuvo como objetivo determinar si en los procesos administrativos disciplinarios, concluidos en el año 2014, realizados por la Comisión Permanente de Procesos Administrativos de la DREP se respetó o no el Debido Procedimiento y se consideraron los principios del Derecho Administrativo y la metodología de la investigación correspondió a un enfoque Mixto con predominio cuantitativo. Se obtuvo resultados significativos, en donde casi el 50% de los administrados afirmaron que no se respetaron los plazos establecidos en la Ley. La Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios solo tienen un relativo

conocimiento en procedimientos disciplinarios, asimismo de los principios del procedimiento disciplinario y del debido procedimiento. Y, además, en la investigación se presentó el resultado más significativo producto del análisis de uno de los expedientes tramitados por el Comité Disciplinario permanente de la DREP, en donde se evidenció que el procedimiento analizado en el expediente administrativo disciplinario se vulneró los principios de actuación de oficio, principio de verdad material, el debido proceso, principio de inmediatez y el plazo razonable, lesionando los derechos de quienes son tratados. Finalmente concluyó que los procesos disciplinarios llevados a cabo por la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios de la Dirección Regional de Educación de Puno, no respetaron el debido proceso, ni tomaron en cuenta los principios del derecho disciplinario administrativo. Con respecto al documento disciplinario analizado se evidenció claramente la afectación de los derechos constitucionales de los administrados, ello debido a la falta de capacitación o preparación por parte de los miembros que conforman la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios, así lo percibieron los propios administrados

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Debido proceso

Dentro de las consideraciones teóricas del debido proceso fundamentado en el marco de la justicia administrativa, conforme señala Fix Zamudio citado en (Rojas, 2011), que también es corroborado por (Medina, 2017) En la que expresa que la justicia administrativa se compone de una serie de instrumentos legales para proteger a los administrados, dentro de los cuales se incluye la

existencia de una jurisdicción especializada y ejercida por los tribunales en sede administrativa y por las dependencias y organismos de la administración pública (Pol, 2022). También esta síntesis es expresado por (Medina, 2017), en la que indica los instrumentos legales están con el propósito de amparar al servidor público.

Ahora bien, tomando en cuenta el acápite precedente, entonces el debido proceso se considera como un instrumento jurídico que garantiza el derecho y la protección de los administrados ante cualquier acto de injusticia (Medina, 2017), que se puede observarse en la administración pública con respecto a los procedimientos disciplinarios. Por tanto (Flores & Clave, 2014) señalan que el debido proceso es, pues, una garantía formal que le asiste al administrado en el sentido de que deben cumplirse todos los actos procedimentales requeridos por la Ley para tomar una decisión justa en el momento de la resolución de controversia (Medina, 2017). En ese sentido también en un plano material, el debido proceso concede al administrado la garantía de que harán valer sus derechos que les corresponde en el ámbito de la justicia administrativa (Hidalgo, 2017).

Por otra parte, (Landa, 2012) señala que el debido proceso es un derecho humano abierto, procesal e integral, que busca resolver de forma justa los conflictos de intereses que se presentan ante las autoridades judiciales; pero no se limita estrictamente en el ámbito judicial (Medina, 2017). Sino que se extiende también a otras dimensiones, tales como se puede hablar de un debido proceso administrativo (Ramirez, 2018). En la que expresa que es un debido proceso corporativo particular, de un debido proceso parlamentario y entre

otros, porque en esencia el debido proceso permite a las autoridades encargadas de administrar justicia tomar una decisión procedimentalmente correcta con respecto de sus etapas y plazos, y sobre todo, que se haga justicia (Flores & Clave, 2014).

Además, la Corte Interamericano de los Derechos Humanos CIDH citado en (MINJUSDH, 2013) destacó también que el debido proceso no solo es aplicable en el sistema judicial, sino, en la vía administrativa a efectos de que los administrados puedan defenderse correctamente ante cualquier acto emanado del Estado que pueda afectar sus derechos como a ser oída y en la determinación de las sanciones administrativas, sostenida por (Gaspar, 2022), también corroborado por (Medina, 2017), en la que manifiesta que la ley esta para que el servidor público puede defenderse, con el propósito de no afectar su derecho.

Asimismo, la Corte Constitucional peruano en el Expediente N° 03741-2004-AA/TC, consideró que el derecho al debido proceso reconocido en el artículo 139, numeral 3 de la Constitución Política del Perú no sólo tiene jurisdicción estricta, sino que se extiende también a la vía administrativa (Arrias *et al.*, 2019). En esa misma línea la magistrada Ledesma Narváez en el Exp. N° 05986-2015-PA/TC Lima Norte en su voto de opinión señaló también que el derecho al debido proceso y los derechos que de él se derivan son exigibles y, por tanto, deben ser garantizados no solo en los procesos judiciales, sino también en los procesos disciplinarios (Arrias *et al.*, 2019). Así, el debido procedimiento administrativo exige en toda cuestión el respeto por parte de la administración pública o privada de todos aquellos principios y derechos

debidamente invocables en el ámbito de la jurisdicción común o especializada y a los que se refiere el artículo 139° de la Constitución Política del Estado, tales como la debida motivación de las decisiones, juez natural, juez imparcial e independiente, derecho de defensa y otros (Arrias *et al.*, 2019).

Además, la regulación del debido proceso tal como señala (Santy, 2020) se encuentra figurado en el Numeral 1.2 del Artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, precisamente expresa que los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento y que tales derechos y garantías comprenden de modo enunciativo mas no limitativo, lo siguiente: Ser notificados, acceder al expediente, refutar los cargos imputados, exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios, ofrecer y producir pruebas, solicitar el uso de la palabra, en su caso, obtener una decisión motivada de la autoridad competente con fundamento en derecho e impugnar las decisiones que le conciernen en un plazo razonable (Arrias *et al.*, 2019). De igual manera (Santy, 2020) señala que en el numeral 2 del artículo 248 del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444 aprobado mediante el Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS, dado que este se fundamenta en que no se pueden imponer sanciones sin que se haya tramitado el procedimiento respectivo, respetando las garantías del debido procedimiento (Arrias *et al.*, 2019). Además, los procedimientos que regulen el ejercicio de la potestad sancionadora deben establecer la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándolas a autoridades distintas (Ramirez, 2018), también es corroborado por (Pol, 2022), en la que manifiesta que el servidor debe tener un debido proceso.

En ese sentido, la Administración Pública no se halla exenta de cumplir con la garantía que permita conseguir una providencia justa en el procedimiento administrativo de su competitividad (Tejada, 2016). Más aún si se posee en cuenta, que la Administración se halla ligada a la Constitución Política del estado, por lo que se debe reverenciar los principios, tales como el debido proceso; y velar la observancia de su fin, entre los que se halla el amparo del derecho del individuo y su decoro (Flores, 2019).

Según lo establecido en las concepciones de las bases teóricas, se tiene la exposición de las subsiguientes dimensiones de la variable independiente.

a. Cumplimiento de funciones del servidor publico

Según (Patrón & Patron, 1998) manifiesta que el cumplimiento de funciones como una actividad concreta, en donde interviene el gobierno, los trabajadores públicos y el resto de la población, en base a principios, de servicio social, compromiso y participación (Tejada, 2016), en la que expresa las funciones del servidor público es un compromiso.

También, se puede inferir el cumplimiento de funciones, como el desempeño laboral ejercida o realizada por los servidores públicos en todas las entidades de la Administración Pública para los fines del Estado. (Perrino, 2015). Y será entendida por entidades de la Administración Pública: El Poder Ejecutivo en donde incluye ministerios y organismos públicos descentralizados; Poder Legislativo y Judicial; gobiernos regionales; gobiernos locales; los Organismos y las demás entidades, proyectos y programas en donde la Constitución Política y demás Leyes del Perú que le otorgaron su independencia. (MINJUSDH, 2021)

Por otra parte, cabe indicar que según (Tejada, 2016), manifiesta que el cumplimiento de funciones del servidor público se rige según la Ley N° 27815 Ley del Código de Ética de la Función Pública, en su artículo 2° señala expresamente lo siguiente: “ la función pública es toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre o al servicio de las entidades de la administración pública, en cualquiera de sus niveles jerárquicos” asimismo, la precitada Ley indica en su artículo 3° que la finalidad de la función pública es servir al pueblo de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política y aumentar la eficiencia del aparato estatal para mejorar la consideración de los ciudadanos, priorizar y optimizar el uso de los recursos públicos, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Marco de Modernización de la Administración Pública. También, en la citada normativa en su artículo 7° señala que los servidores públicos deben realizar las actividades tomando en cuenta los principios de la función pública tales como:

1. El respeto que adecua su conducta hacia la obediencia de la Constitución y las Leyes. (Sanchez, 2016), también expresado por (Tejada, 2016).
2. Probidad es decir con honradez y honestidad.
3. Eficiencia que se refiere a la calidad en sus ocupaciones.
4. La idoneidad se define como la idoneidad técnica, jurídica y moral para el uso y administración de una función pública. Idoneidad entendida como aptitud técnica, jurídica y moral, en el ejercicio de la función pública.
5. Veracidad expresa las relaciones funcionales que existe con los servidores de las entidades públicas y con la ciudadanía.
6. Lealtad y Obediencia se refiere que se debe actuar con lealtad y apoyo hacia todos los miembros de su entidad, y cumplir con las disposiciones que le imparta el superior jerárquico.
7. Justicia y equidad, tratar a todos como se merecen y

actuar de manera justa en las relaciones con el estado, con los servidores, con los superiores, con los subordinados y la ciudadanía. 8. Lealtad al estado de derecho en donde los funcionarios de confianza deben ser leales a la constitución y al estado de derecho.

Ahora bien, la Función Pública según el artículo 39° de la Constitución Política del estado precisa lo siguiente: “Todos los funcionarios y servidores públicos tienen que estar al servicio de la Nación” y en el mismo acápite de artículo 39°- A señala que: “Una persona condenada en primera instancia por la comisión de un delito doloso, como autores o cómplices, y es nombrada para un cargo de confianza no pueden desempeñar la función pública” (Tejada, 2016).

Ahora bien, con respecto a la función pública, el Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 0008-2005-PI/TC, sostuvo lo siguiente: “[...] *la finalidad esencial del servicio a la Nación radica en prestar los servicios públicos a los destinatarios de tales deberes, es decir a los ciudadanos, con sujeción a la primacía de la Constitución, los derechos fundamentales, el principio democrático, los valores derivados de la Constitución y al poder democrático y civil en el ejercicio de la función pública (fundamento 14).*

Por otra parte, en la sentencia N. ° 00025-2005-PI/TC, asimismo en la sentencia N.° 00026-2005-PI/TC señalan que “una adecuada interpretación del concepto de "función pública" en la Constitución, exige entenderlo de manera amplia, esto es, desde el punto de vista material como el desempeño de funciones en las entidades públicas del Estado (Tejada, 2016). La determinación de este aspecto ha de efectuarse casuísticamente. No obstante, en vía de principio, pueden ser considerados como tales cargos el de los servidores públicos, en

general, de conformidad con la Ley de la materia, de los profesores universitarios, los profesores de los distintos niveles de formación escolar preuniversitaria, servidores de la salud, servidores del cuerpo diplomático y, ciertamente, jueces y fiscales” fundamento 52.

Asimismo, en la sentencia citada en el párrafo precedente clasifica las funciones públicas en:

- I. función pública representativa, que se refiere a los cargos o funciones de representación política y que se encuentran directamente relacionados con el ejercicio del derecho a ser elegido, contemplado en el artículo 31 de la Constitución; y
- II. función pública no representativa o profesionalizada, que ejercen todos los servidores públicos de los diversos niveles de la administración del Estado (central, regional y local), de los poderes del Estado y de toda institución pública en general (fundamento 51).

Por lo tanto, el cumplimiento de las funciones del servidor público se debe realizar en virtud de la potestad administrativa y, esta debe ser sujeta a la norma común del derecho público, salvo disposición expresa de la norma, remitirlo a otro régimen; y de otro lado, las personas bajo el amparo legal de una institución privada que preste un servicio público o realice funciones administrativas, deberán cumplir sus funciones en virtud de concesión, representación o permisión del estado de acuerdo con las regulaciones normativas.

b. Principio de garantía del servidor público

Risi (2017) señala que la garantía de los servidores públicos están reconocidas en nuestro ordenamiento jurídico precisamente en el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, se acredita a los servidores públicos el goce de los derechos y garantías del debido procedimiento administrativo, que alcanza los derechos a: ser notificado, acceder al expediente, refutar los cargos imputados, exponer argumentos y presentar alegatos complementarios, a ofrecer y producir pruebas, a solicitar el uso de la palabra cuando corresponda, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho, que sea emitida por autoridad competente en un plazo razonable; y, a contradecir las decisiones que los afecten.

Rubio (2006) citado en (Risi, 2017) expresa que, dentro de las actuaciones del procedimiento administrativo disciplinario, se exige el respeto absoluto de tales derechos y garantías que definitivamente adquiere mayor dimensión, toda vez que, los derechos de los servidores públicos son más profundamente influenciados por la decisión de la Administración pública”

Ahora bien, la garantía del servidor público se sustenta en el presente trabajo básicamente en los siguientes principios: legalidad, debido procedimiento y razonabilidad, sin dejar de lado la vigencia de otros principios generales del derecho administrativo que no amerita mencionarlos (Arrias *et al.*, 2019), en la que manifiesta que todo servidor público tiene derecho a las garantías, que es expresado por (Flores & Clave, 2014), también corroborado por (Chevarría, 2021). En ese sentido, en el artículo IV del citado Ley del Procedimiento

Administrativo General, establece los principios de los procedimientos administrativos donde mencionaremos solamente los principios que se han delimitado para el presente estudio:

Principio de legalidad

Es un principio jurídico fundamental esgrimido en toda actividad del estado ya sean en funciones administrativas, jurisdiccionales o legislativas, según el cual cualquier ejercicio del poder público debe ajustarse conforme a las leyes existentes y no a la voluntad o discreción de los súbditos. Si el estado observa este principio, entonces las acciones de sus poderes están sujetas a la constitución y al estado de derecho (Arrias *et al.*, 2019)

Ahora bien, para su mayor precisión con respecto al principio de legalidad, en el numeral 1.1 del artículo IV de la Ley N° 27444 – LPAG señala que, “las autoridades administrativas deben actuar respetando la constitución, la ley y los derechos dentro de los límites de las atribuciones que les han sido atribuidas y de acuerdo con los fines que les han sido conferidas” tal como lo establece (Chevarría, 2021), en la que expresa que el servidor público debe actuar respetando la ley y las normas, también esto es mencionado por (Arrias *et al.*, 2019), en la que manifiesta que debe existir el respeto a la constitución y sus leyes, en ese sentido también esto es expresado por (Flores & Clave, 2014), que manifiesta que el servidor debe actuar respetando las normas.

Por su parte, (Moron, 2019) revela que el principio de legalidad se despliega en 3 elementos fundamentales: La legalidad formal, exige el sometimiento al procedimiento y a las formas; la legalidad sustantiva, está referido al contenido de las materias que le son atribuidas, constitutivas de sus propios límites de actuación; y la legalidad teleológica, que obliga al cumplimiento de los fines

que el legislador estableció, en la forma tal que la actividad administrativa es una actividad funcional (Chevarría, 2021).

En consecuencia, del párrafo precedente se desprende que, en el momento de dictar un acto administrativo, las autoridades de la administración pública deben ejercer de acuerdo al ordenamiento jurídico actual (Arrias *et al.*, 2019), dado que sus afirmaciones producen efectos legales respecto del interés, obligaciones o derechos del administrado, tal como se precisa en el numeral 1.1. del artículo 1° del Texto Único Ordenado ya mencionado, pues señala que “Los actos administrativos, son las declaraciones de las entidades que, en el marco de normas de derecho público, están destinadas a producir efectos jurídicos sobre los intereses, obligaciones o derechos de los administrados dentro de una situación concreta.” (Risi, 2017).

Ahora bien, el Tribunal del Servicio Civil, en los diferentes casos ya resueltos, se han pronunciado sobre este principio de legalidad, máximamente en los casos que corresponde en las actuaciones del Procedimiento Administrativo Disciplinario, en donde, la norma sustantiva no se ha aplicado de manera correcta y, es más, en la mayoría de casos, la normativa no resultaba aplicable al servidor público por pertenecer a otro régimen laboral (Flores & Clave, 2014).

.

Para coadyuvar lo señalado en el párrafo anterior podemos citar la Resolución N° 00093-2017-SERVIR/TSC-Primera Sala expresa claramente que, por el principio de legalidad, las entidades deben prever de manera clara qué conductas son ilícitas y sancionables tal como expresa (Chevarría, 2021), mientras que por el principio de tipicidad, existe una obligación por parte de

las entidades públicas, tanto al momento de iniciar un procedimiento administrativo disciplinario, como al momento de resolver la imposición de una sanción, de señalar de manera expresa cuál es la norma o disposición que se ha incumplido; y asimismo, se debe precisar cuál es la correspondiente falta que se ha cometido, la misma que debe tener correlato con la sanción a imponerse (Flores & Clave, 2014).

Risi (2017) expresa que el principio de legalidad es considerado una garantía constitucional de los derechos fundamentales de los ciudadanos y un criterio rector en el ejercicio del poder correccional del estado democrático y está consagrado en la constitución política peruana en el literal (d) inciso 24 del artículo 2º, taxativamente señala que, “nadie será procesado ni condenado por acto u omisión que al tiempo de cometerse no esté previamente calificado en la ley, de manera expresa e inequívoca, como infracción punible; ni sancionado con pena no prevista en la ley”. Así lo recoge la sentencia del Tribunal Constitucional N° 00197-2010-AA/TC, en su fundamento segundo

Principio del debido procedimiento

Vela (2020) indica que el principio del debido procedimiento administrativo tiene como origen al resguardo al debido proceso y se encuentra contenido, de forma expresa, en el numeral 1.2 de artículo IV del (TUO) de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS , por medio del cual se les otorgan una serie de derechos y garantías a los administrados como exponer argumentos, ofrecer y a producir pruebas, a obtener una decisión motivada (...) y, de forma simultánea, se le imponen diversos deberes a la administración pública.

En dicha línea, (Moron, 2019) resalta que, este derecho implica afirmar que todos los administrados tienen el derecho a la existencia de un procedimiento administrativo previo a la producción de las decisiones administrativas que les conciernan. En consecuencia, la administración está obligada a tomar sus decisiones de acuerdo con las reglas que forman el procedimiento.

Ahora bien, el debido procedimiento en el ámbito del procedimiento administrativo disciplinario, ayuda en forma expresa a determinar si existe responsabilidad administrativa, además regula una serie de principios que rigen la potestad sancionadora. En tal sentido, la Corte Constitucional, como máximo intérprete de la Constitución de nuestro país, ha enfatizado en diversos casos la importancia del debido procedimiento administrativo, señalando así su alcance que, el debido procedimiento en sede administrativa supone una garantía genérica que resguarda los derechos del administrado durante la actuación del poder de sanción de la administración. Implica, por ello, el sometimiento de la actuación administrativa a reglas previamente establecidas, las cuales no pueden significar restricciones a las posibilidades de defensa del administrado y menos aún condicionamientos para que tales prerrogativas puedan ser ejercitadas en la práctica. Expediente N° 3741-2004-AA/TC.

Principio de razonabilidad

Moreno (2007) define el principio de razonabilidad como una expresión del principio contenido en el numeral 1.4 del artículo IV del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, se refiere a que las entidades del estado en el ejercicio de sus facultades sancionadoras administrativas, deben ajustarse dentro de la competencia atribuida, y mantener una adecuada proporción entre el medio a utilizar y el fin público a proteger, de modo que, estos respondan a

lo que es razonablemente necesario para lograr su objetivo, en ese sentido, en la precitada Ley establece al principio de razonabilidad como un principio del procedimiento administrativo, por el cual, las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que se deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido (Chevarría, 2021).

En consecuencia, la razonabilidad significa que la acción del Estado debe conservar su justificación lógica y axiológica en las circunstancias motivantes, el objeto buscado y el medio empleado (Flores & Clave, 2014).

Por eso, el principio de razonabilidad, tácitamente se deriva del principio de igualdad, y está explícitamente enunciado en el artículo 200° de nuestra Carta Magna, en donde se desprende que no se puede proteger ni soportar la realización de los actos o normas aplicadas arbitrariamente dentro de las actuaciones administrativas (Arrias *et al.*, 2019).

Por su parte, con respecto al principio de razonabilidad Dromi citado en Melina Dimitrijevič, en la que expresa en el sentido siguiente, para que un acto sea razonable, debe haber una conexión lógica y proporcional entre la consecuencia y el antecedente, el objeto y el fin, en donde las autoridades competentes deben valorar razonablemente las circunstancias de hecho y el derecho aplicable; asimismo, disponer medidas proporcionalmente adecuadas al fin perseguido por el ordenamiento jurídico. Entendiendo a lo razonable como lo justo, lo proporcionado, equitativo por oposición a lo irrazonable,

arbitrario, injusto, y como ejemplo de contravención de este principio, la circunstancia en la que el órgano administrativo no se atiene a resolver los hechos acreditados en el expediente o se funda en pruebas inexistentes.

Por otra parte, el Tribunal del Servicio Civil recaída en la Resolución N° 000341-2021-SERVIR/TSC señala con claridad que el principio de razonabilidad o proporcionalidad fija el límite de la potestad punitiva del empleador, el cual asegura que la sanción disciplinaria impuesta a los administrados se corresponda con los hechos, lo que significa que la autoridad administrativa después de haber comprobado con objetividad la falta cometida, debe elegir la sanción a imponer, evaluando entre otras cosas la gravedad de la infracción acusada, los antecedentes del empleado, igualmente el cargo ejercido, y entre otros, de tal forma que las sanciones impuestas sean menos gravosos para el imputado.

Para su mayor abundamiento, en la Resolución N° 000309-2019-SERVIR/TSC. se alega una posible vulneración del principio de razonabilidad en donde se precisa, que la gradualidad de las sanciones en ejercicio de la potestad sancionadora de toda entidad, se destaca por su carácter discrecional o subjetivo, lo cual de ninguna forma supone arbitrariedad (Chevarría, 2021). En otras palabras, la gradualidad de la sanción en ejercicio de la potestad sancionadora se ejerce bajo márgenes de razonabilidad, los cuales pueden estar establecidos en normas específicas o desprenderse de otros principios de derecho administrativo, según la materia de la cual se trate (Arrias *et al.*, 2019).

c. Derecho de los administrados

Los más recurrentes derechos comprendidos tenemos:

Derecho a exponer su argumento.

Se entiende por derecho a exponer argumentos como proporcionar fundamentos de hecho y de derecho contra las acusaciones. Dicho de otro modo, brinda a los administrados la oportunidad de exponer su versión de los hechos durante el proceso administrativo disciplinario. El desconocimiento de este derecho, deja sin efecto la sanción que se imponga. (Tejada, 2016)

Por su parte (Moron, 2019) señala que el derecho de exponer argumentos, o también denominado “derecho a ser oído”, quiere decir que existe un derecho de exponer las razones de las pretensiones y defensas antes de la emisión de los actos que se refieran a los intereses y derecho de los administrados, a interponer recursos y reclamaciones y hacerse patrocinar (Flores & Clave, 2014).

Además, el derecho a exponer argumentos es un derecho procesal fundamental que se encuentra establecida en el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar de la Ley del Procedimiento Administrativo General, en donde señala que: “Todo administrado tiene el derecho que le asiste a presentar argumentos en apoyo de su defensa”.

Por otra parte, con relación del derecho a exponer argumentos se considera en la Resolución N° 000138-2021-SERVIR/TSC del Tribunal del Servicio Civil y se cita bajo la premisa, del derecho de defensa, señalada como tal, en el artículo 139° del numeral 14 de la Carta Magna en donde proscribire que un ciudadano esté en una situación de desamparo frente al estado en cualquier proceso de ejercicio de la potestad sancionadora; sino que debe ser garantizados la cuestiones de derechos e intereses de las personas sometidas a una investigación ya sea en vía judicial o administrativa, para cuyo efecto se le

debe notificar previamente por escrito los cargos que se le imputan, adjuntando toda la documentación probatoria, asimismo otorgarle un plazo razonable a efectos de que mediante la expresión de los descargos pueda ejercer adecuadamente su legítimo derecho de defensa (Chevarría, 2021).

En esa misma línea, el Tribunal Constitucional sostiene que el derecho a la defensa, comprende el derecho de toda persona a utilizar el tiempo y los recursos necesarios para su actuación en toda clase de procesos, lo que implica, también, que sean informadas con carácter previo de las acciones iniciadas en su contra. Del mismo modo, el TC subraya que el derecho a la defensa garantiza a toda persona contra la que se haya iniciado un proceso disciplinario, la posibilidad de reclamar y defender la protección de sus derechos e intereses, de lo contrario, se vulneraría el derecho a la defensa cuando los titulares de derechos e intereses legítimos se ven imposibilitados de ejercer los medios legales necesarios para su defensa o cuando se establecen condiciones para la presentación de los argumentos de defensa (Arrias *et al.*, 2019).

Finalmente, la Corte Interamericana de los Derechos Humanos sostiene que, el derecho a la defensa exige que los administrados conozcan de manera oportuna y completa los cargos que se les imputan, y que cuenten con tiempo suficiente para defenderse y poder presentar los medios de prueba (Flores & Clave, 2014).

Derecho a ofrecer y producir pruebas

“El derecho a ofrecer y producir pruebas consiste en proporcionar pruebas como presentación de documentos, emisión de informes, declaraciones de los testigos, proponer pericias, inspecciones, así como auditorías y otras acciones permitidas” (Pacori, 2021).

Por su parte (Moron, 2019) señala que el derecho a presentar material probatorio, a exigir que la Administración produzca y actúe los ofrecidos por el administrado en tiempo hábil, y a contradecir aquellos que otro administrado o la Administración considere relevante para resolver el asunto. Complementariamente, implica la facultad de controlar el ofrecimiento y la producción de la prueba tanto la suya, como la de la propia Administración y a contestarla oportunamente, cuando ello convenga a sus interés (Arrias *et al.*, 2019).

Y ahora, según (Santy, 2020) señala que el derecho a ofrecer y producir pruebas, es importante mencionar que dicho derecho mantiene directa relación con los principios del derecho administrativo denominados impulso de oficio y verdad material, regulados en la Ley N.º 27444 y en virtud de los cuales en el marco de un procedimiento administrativo la actividad probatoria no es exclusiva de los administrados que son parte del procedimiento, sino que vincula también a las entidades de la Administración Pública.

Por otra parte, según el trabajo desarrollado por (Macassi & Salazar, 2020) Expresa que el marco del procedimiento administrativo, los administrados cuenta con el derecho fundamental a la prueba que abarca al ofrecimiento, admisibilidad, actuación y valoración de los medios de prueba. Este derecho no está expresamente mencionado en el Texto Único Ordenado de LPAG ni en la Carta Magna; sino, está implícito en el derecho del principio del debido procedimiento en donde todas las entidades de la administración pública deben respetar y garantizar en el proceso disciplinario.

Por tanto, el derecho a ofrecer y producir pruebas se encuentra establecido en el artículo IV del numeral 1.2 del del Título Preliminar de la Ley del Procedimiento Administrativo General. Por lo que, esta garantía del debido proceso permite a los administrados aportar las pruebas necesarias para acreditar sus pretensiones y asegura que el órgano administrativo actúe y evalúe cualquier prueba admitida antes de tomar una decisión en el procedimiento administrativo disciplinario (Macassi & Salazar, 2020).

Sobre este derecho en particular, el Tribunal Constitucional del Perú ha sido claro en señalar que, el derecho probatorio recibe protección constitucional porque está implícito en el debido proceso, así lo reconoce en el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Estado peruano. Empero, su ejercicio no es absoluto, por cuanto se encuentra sujeto a determinados principios, como son que su ejercicio se realice de conformidad con los valores de pertinencia, utilidad, oportunidad y licitud. Ellos constituyen principios que informan la actividad probatoria y, al mismo tiempo, límites inmanentes a su ejercicio, esto es, derivados de la propia naturaleza del derecho” (Expediente 010-2002-AI/TC, fundamento 149)

Derecho a obtener una decisión motivada y fundada en derecho

Según (Pacori, 2021) expresa que las acciones administrativas que se dicten en los procesos disciplinarios deben estar debidamente motivadas en proporción al contenido de los hechos probados con relevancia del caso específico y acorde al ordenamiento jurídico. No son admisibles como motivación la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto o aquellas fórmulas que por su oscuridad, vaguedad, contradicción o insuficiencia no

resulten específicamente esclarecedoras para la motivación del acto. Es importante observar que el acto emitido con infracción a las formalidades no esenciales del procedimiento puede ser convalidado, son formalidades no esenciales aquellas cuya realización correcta no hubiera impedido o cambiado el sentido de la decisión final en aspectos importantes o cuyo incumplimiento no afectare el debido proceso del administrado (Macassi & Salazar, 2020).

Por su parte, (Moron, 2019) señala que el derecho que tienen los administrados a que las decisiones de las autoridades respecto a sus intereses y derechos hagan expresa consideración de los principales argumentos jurídicos y de hecho, así como de las cuestiones propuestas por ellos en tanto hubieren sido pertinentes a la solución del caso. Esto no significa que la administración esté obligada a considerar todos los argumentos presentados o desarrollados por el administrado, sino sólo aquellos cuya importancia y conveniencia estén causalmente relacionadas con el asunto y las decisiones a tomar (Moron, 2019).

Este derecho a obtener una decisión motivada se encuentra reconocido en el inciso 5 del artículo 139° de la CPP; la cual, estipula que todas las resoluciones judiciales, deben estar motivadas, expresando la ley aplicable y los fundamentos de hecho que lo sustentan.

Asimismo, se encuentra reconocido en el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar de la Ley del Procedimiento Administrativo General, en donde señala que la aplicación de esta garantía, exige a la administración estatal a externalizar los motivos que sustentan su decisión en el acto administrativo. En ese sentido, esta garantía significa que el órgano administrativo competente

señale en sus resoluciones los hechos y normas jurídicas que determinaron el sentido de esta decisión.

Por otra parte, el Tribunal Constitucional en el expediente. N.º 04123-2011-PA/TC señala que el acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico; La motivación deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado. Puede motivarse mediante la declaración de conformidad con los fundamentos y conclusiones de anteriores dictámenes, decisiones o informes obrantes en el expediente, a condición de que se les identifique de modo certero, y que por esta situación constituyan parte integrante del respectivo acto, y que No son admisibles como motivación, la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto o aquellas fórmulas que por su oscuridad, vaguedad, contradicción o insuficiencia no resulten específicamente esclarecedoras para la motivación del acto. El derecho a una decisión motivada y fundada en derecho exige que las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, cuando emitan sus decisiones tales como informe de precalificaciones, informe de instrucciones, resoluciones de sanción o de archivamiento, contengan fundamento de hecho y fundamento derecho y la debida valoración de los medios probatorios (Moron, 2019).

2.2.2. Procedimientos administrativos disciplinarios

Al respecto, (La Ley - Soluciones Laborales) alude que el PAD responde a las necesidades de las entidades públicas o privadas de concretizar el

cumplimiento de las normas, contra las faltas disciplinarias cometidas por los servidores, las cuales son determinadas como acciones u omisiones que contraviene en las obligaciones y deberes procedentes de su vínculo laboral con el Estado y de las funciones relacionados a su puesto de trabajo. Igualmente, asegura la protección de los administrados en relación con la potestad sancionatoria de su empleador, incluyendo las garantías para el impulso de un procedimiento regular (Información recopilada de la página web de fecha 13/OCT/21).

Por otra parte, (Gonzales, 2014) define que el procedimiento administrativo disciplinario es la potestad disciplinaria de la administración pública que tiene esa facultad de observar, de regular el comportamiento funcional de los administrados, de tal manera que, cuando los servidores públicos se encuentran involucrados en alguna falta durante el ejercicio de la función pública; pues, se debe aplicar las sanciones apropiadas según la gravedad de la infracción conforme las normas establecidas sobre la materia. Además, el proceso descrito debe mantener las garantías del debido proceso como presunción de inocencia, derecho a ser escuchado, legalidad, igualdad ante la ley, a aportar pruebas y entre otros. Asimismo, sostiene que el bien jurídico tutelado en los procesos disciplinarios es el correcto funcionamiento de la administración pública; el mismo que es corroborado por (Boyer, 2017) en donde sostiene, “que las entidades públicas protegen el adecuado funcionamiento de sus organizaciones. Por tanto, cuando los administrados prestan servicios públicos en las entidades del estado deben mantener el orden y su buen funcionamiento” (Gonzales, 2014).

MINJUS (2015) define que los procedimientos administrativos disciplinarios son aquellas fases consecutivas y diligencias establecidas por la Administración pública para ejercer su potestad sancionadora en contra de los servidores civiles que hayan cometido faltas de carácter disciplinaria; de ser el caso, si se acredita la infracción se debe aplicar la sanción que corresponde en base a los principios del debido proceso consagrados en la Constitución Política del Perú y los principios del procedimiento administrativo sancionador señaladas en la Ley N° 27444 y de más normas especiales. Al respecto, (la Ley - Soluciones Laborales) menciona que: “Los principios aplicables en el PAD se constituyen como instrumentos de protección para el servidor ante la posibilidad de ser sancionado, estos principios buscan garantizar que el trato, las sanciones sean justas y lícitas, excluyendo cualquier arbitrariedad en el proceso” (Información recopilada de la página web de fecha 13/OCT/21).

También, es importante citar que en la Sentencia del Tribunal Constitucional se ha referido con relacion a los procedimientos administrativos disciplinarios, señalando que:

(...) constituye la manifestación del ejercicio de la potestad sancionatoria de la Administración (...) está condicionada, en cuanto a su propia validez, al respeto de la Constitución, los principios constitucionales y, en particular de la observancia de los derechos fundamentales. Al respecto, debe resaltarse la vinculatoriedad de la Administración en la prosecución de procedimientos administrativos disciplinarios, al irrestricto respeto del derecho al debido proceso y, en consecuencia, de los derechos fundamentales procesales y de los

principios constitucionales (v.gr. legalidad, razonabilidad, proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad) que lo conforman (Exp. N° 1003 – 98-AA/ TC, 2002, fundamento 9).

Al respecto, (Vilela, 2020), comenta que cuando un servidor civil comete una falta administrativa, necesariamente se tiene que iniciar de oficio o de parte el respectivo procedimiento administrativo disciplinario, a través del cual se sancionan las conductas tipificadas como faltas, y que sean consecuencias de la infracción de normas, deberes, prohibiciones y obligaciones que asumen como servidores públicos, y de infringir bienes jurídicos protegidos (Gonzales, 2014).

Por otra parte (Villanueva, 2011) menciona que los procedimientos administrativos disciplinarios tienen por finalidad de:

Investigar, verificar, determinar y establecer sanciones por el incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones de los servidores, funcionarios, trabajadores y particulares dentro de sus instituciones sean: públicas, privadas o mixtas. Tal procedimiento existe y se aplica en los siguientes regímenes: Régimen Laboral Público, el Régimen Laboral Privado, el Régimen Laboral Administrativo, Decreto Legislativo 1057 y el Régimen Laboral Especial Militar y Policial (p. 10).

En ese contexto, complementando el enunciado del acápite anterior la Escuela Nacional de Administración Pública – ENAP, manifiesta también que la finalidad del PAD es: “Proteger la organización administrativa; si no, tendrá que castigarse las conductas infractoras del ordenamiento jurídico que atenten

contra la administración pública y apartando de la comisión de futuras infracciones” Asimismo, (Gonzales, 2014) señala que en el PAD intervienen los siguientes actores: i) Apoyo administrativo del PAD: Secretaría Técnica. ii) Administrados: servidores civiles y ex servidores civiles. iii) Autoridades administrativas: La autoridad instructora y autoridad sancionadora determinadas en función a la propuesta de sanción (amonestación escrita, suspensión, destitución e inhabilitación para ex servidores) de la entidad pública en la que se habría cometido la infracción disciplinaria. iv) Autoridad del procedimiento recursal (apelación): oficina de recursos humanos (para la sanción de amonestación escrita) y el Tribunal del Servicio Civil (para la sanción de suspensión y la destitución).

Finalmente, para coadyuvar a la consistencia teórica del Procedimiento Administrativo Disciplinario como variable dependiente se abordará las siguientes dimensiones: Fase de investigación preliminar, fase instructiva y fase sancionadora.

Fases del Procedimiento Administrativo Disciplinario

Fase de investigación preliminar

Esta fase engloba todas las actividades preparatorias que se desarrollan de manera preliminar antes de iniciarse el procedimiento administrativo disciplinario.

Con referente a la investigación preliminar (Jinesta, 2017) define como aquella labor facultativa que corresponde a la propia administración pública de determinar, de comprobar el grado de probabilidad o verosimilitud de la

existencia de una infracción presuntamente cometidas por los responsables, y para comprobar dicha validez de la falta, esta etapa permite recabar todos los elementos de prueba que sean útiles y necesarios para poder incoar un procedimiento administrativo. Asimismo, señala que la investigación preliminar tiene que ser confidencial porque el objetivo es proteger la intimidad, el honor objetivo y subjetivo y la presunción de inocencia del servidor y evitar que se le imputen anticipadamente por faltas que no cometió.

Por otra parte, la Dirección Jurídica de la Caja Costarricense de Seguro Social citado por (Herrera, 2022) ha señalado expresamente con respecto a la fase de la investigación preliminar lo siguiente:

(...) la investigación preliminar, es un trámite potestativo para la administración, que no forma parte del procedimiento administrativo, pero que se constituye en una fase previa, en los casos en los que la administración necesite, ya sea individualizar el presunto responsable de los hechos, o requiera de información que ayude a establecer las condiciones de modo, tiempo y lugar, o para determinar si existen suficientes elementos para iniciar un procedimiento administrativo (p. 18).

En relación a lo expresado en el párrafo precedente (Herrera, 2022) señala que, en la investigación previa se recopilan documentos pertinentes, se realizan entrevistas, a fin de preparar un informe a la autoridad administrativa para que pueda determinar razonablemente si existen motivos suficientes para iniciar el respectivo procedimiento administrativo e identificar al presunto autor con quien se seguirá investigando el caso. Además, manifiesta que la investigación

preliminar no forma parte del procedimiento administrativo como tal, no obstante, es una fase previa a este, por consiguiente, no se pretende seguir las formalidades que requieren en los procedimientos administrativos para garantizar el debido proceso (Gonzales, 2014).

De otro lado, según la Escuela Nacional de Administración Pública - ENAP, señala lo siguiente: cuando la entidad del estado se entera de una posible infracción cometida por parte de un empleado o funcionario público o inclusive algún hecho conocidos por el público como una noticia difundida de los medios de comunicación sobre posibles infracciones, ciertamente amerita realizar una investigación preliminar; el mismo que está a cargo de la Secretaría Técnica quien tiene que realizar de oficio la respectiva investigación (Gonzales, 2014).

Con referente a la secretaria técnica como órgano de apoyo del PAD en el Informe Técnico 1475-2015-SERVIR/GPGSC citado en (Reza, 2020) Señala que:

La secretaria técnica es el órgano de apoyo del procedimiento administrativo disciplinario que realiza la investigación preliminar y emite el informe de precalificación de la denuncia, que no tiene carácter vinculante. En el caso de la investigación preliminar el secretario técnico se encuentra facultado a requerir información a los involucrados y órganos de la entidad pública (p.34) -

Por lo tanto, esta fase previa o preliminar incluye los siguientes pasos:

Denuncia por la comisión de infracción imputada

Corresponde a las entidades del Estado, la instrucción y tramitación de los procedimientos administrativos disciplinarios relacionados a las faltas o infracciones de su competencia, que podrán iniciarse de oficio o por denuncia.

En tal sentido, (Casado & Vila, 2008) define a la denuncia por la comisión de una infracción como “el acto que realiza una persona, en cumplimiento o no de las obligaciones establecidas por la Ley, de informar a una autoridad administrativa sobre la existencia de una situación que puede constituir una infracción administrativa”. (p.167)

Asimismo, con relación a la denuncia administrativa (Herrera, 2018) señala, que son actos mediante el cual los servidores públicos o no, pone en conocimiento al órgano administrativo (Secretaría Técnica) hechos que considera faltas disciplinarias según la legislación aplicable. Además, señala que las denuncias pueden ser formuladas de manera verbal o escrita y debidamente fundamentada clara y precisa los hechos, acompañado con pruebas que considere suficientes (Gonzales, 2014).

Por otro lado, en el numeral 116.1 del artículo 116° del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General del Decreto Supremo N° 004 -2019 -JUS taxativamente señala con respecto a la denuncia lo siguiente: “Todo administrado está facultado para comunicar a la autoridad competente aquellos hechos que conociera contrarios al ordenamiento, sin necesidad de sustentar la afectación inmediata de algún derecho o interés legítimo, ni que por esta actuación sea considerado sujeto del procedimiento". En ese sentido, (Lizárraga, 2014) comenta que la presentación de una denuncia como parte de

las medidas de participación ciudadana le otorga a todo administrado el derecho de comunicar todo tipo de infracción a la Administración Pública.

Asimismo, tomando como referencia relacionada a la denuncia, el artículo 101° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que:

Cualquier persona que considere que un servidor civil ha cometido una falta disciplinaria o transgredido el Código de Ética de la Función Pública, puede formular su denuncia ante la Secretaría Técnica, de forma verbal o escrita, debiendo exponer claramente los hechos denunciados y adjuntar las pruebas pertinentes, de ser el caso. (...)

En esa misma línea en el Art. 101° del Reglamento la Ley del Servicio Civil señala que:

“(...) Cuando la denuncia sea formulada en forma verbal, la Secretaría Técnica que la recibe debe brindarle al denunciante un formato para que este transcriba su denuncia, la firme en señal de conformidad y adjunte las pruebas pertinentes”.

Asimismo, en el mencionado artículo señala que “la Secretaría Técnica tramita la denuncia y brinda una respuesta al denunciante en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles” (Pacori, 2022). Es decir, la Autoridad administrativa debe tramitar las denuncias y brindar una respuesta oportuna al denunciante en el plazo no mayor de treinta (30) días hábiles a partir del día siguiente de su recepción, además las acciones que se dieran lugar a la apertura del proceso disciplinario comunicarán los resultados del mismo. (Pacori, 2022)

Pre calificación de la falta cometida

Al respecto, la Escuela Nacional de Administración Pública - ENAP, alude que, “la precalificación se debe realizarse en base a los hechos atribuidos en una denuncia, reporte, informe de control, a través del cual, la entidad tomó conocimiento de los hechos del caso y las investigaciones realizadas” (p.148).

Por otra parte, en el inciso d) del numeral 8.2 de la Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC, señala que, “Se debe efectuar la precalificación en función a los hechos expuestos en la denuncia y las investigaciones realizadas”. No obstante, para corroborar lo señalado en el Art. 92° de la Ley N° 30057 Ley de Servicio Civil taxativamente señala que:

El secretario técnico es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública. No tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes.

De esta manera, se precisa que la competencia para la calificación de las denuncias de posibles infracciones corresponde a la Secretaría Técnica, como órgano de apoyo de las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, que, de ser el caso, deberá emitir el informe recomendando el inicio de un PAD y en el caso no encuentre fundamento probatorio suficiente, dispondrá el archivo en virtud de la declaración de “no ha lugar a trámite” la denuncia formulada (Pacori, 2022). Es decir, antes que inicie el PAD el secretario técnico con la debida motivación puede rechazar la denuncia administrativa cuando: i) La denuncia no reúne las condiciones mínimas según

la LPAG. ii) Cuando los hechos denunciados no se encuentran dentro del ámbito de aplicación del PAD, señalado según la Escuela Nacional de Administración Pública - ENAP.

Informe preliminar de la precalificación de los hechos imputados

Una vez concluida la precalificación de los hechos según la gravedad de la falta o no, el secretario técnico informa todas las actuaciones previas al órgano instructor. De ahí que, en el inciso f) del numeral 8.2 de la Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC expresamente señala que una de las funciones de la Secretaría Técnica del PAD es:

Emitir el informe correspondiente que contiene los resultados de la precalificación, sustentando la procedencia o apertura del inicio del procedimiento e identificando la posible sanción a aplicarse y al Órgano Instructor competente, sobre la base de la gravedad de los hechos o la fundamentación de su archivamiento.

Entonces, señala (Pacori, 2022) queda claro que el secretario técnico es la única persona competente para emitir y suscribir el informe de precalificación correspondiente en base a los resultados de las investigaciones realizados en virtud de las denuncias que se han interpuesto; además, puede recomendar el inicio del PAD o de lo contrario puede archivar el caso. Y, para mayor abundamiento según la Escuela Nacional de Administración Pública - ENAP, precisa que en el informe de precalificación; de ser el caso, debe indicarse lo siguiente: i) Se archiva la investigación, declarándose como “no ha lugar a trámite” para ello, se debe fundamentar debidamente las razones del

archivamiento o de lo contrario ii) Se propone el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

En caso se formulará el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, la precalificación debe contener mínimamente lo siguiente: i) La identificación de la falta cometida. ii) La posible sanción a aplicarse. iii) La autoridad instructora competente, sobre la base de una primera evaluación de la gravedad de los hechos.

Ahora bien, si la autoridad instructora estuviera en desacuerdo con el informe de precalificación, este se puede apartar de dicho informe porque: i) Considera que no debe iniciarse el Procedimiento Administrativo Disciplinario. ii) Porque se encuentra parcialmente en desacuerdo sobre la falta imputada. Por ejemplo, el órgano de apoyo considera que debe imputarse tres faltas y el órgano instructor señala que son menos. En estas cuestiones, el secretario técnico puede variar su informe o de lo contrario puede mantener su posición, por lo tanto, requiere que el órgano instructor fundamente las razones por las cuales está apartándose de los actuados por el secretario técnico.

Fase instructiva del PAD

En el Artículo 106° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM señala:

“Que esta fase se encuentra a cargo del órgano instructor y comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria”.

Con respecto a la norma citada (Moron, 2019) comenta que para determinar la responsabilidad administrativa la autoridad responsable (órgano instructor) debe acopiar todos los elementos necesarios para lograr su convicción de la verdad material, que es crucial para decidir qué ley debe aplicarse al caso particular que se analiza; como tal, se trata de construir fundamentos suficientes y esto sirva como insumo para posteriores decisiones de la administración. En esa misma línea (Pacori, 2022) señala que en la etapa instructiva en la determinación de responsabilidad disciplinaria se debe tomar en cuenta todas las actuaciones probatorias de ofrecimiento, admisión y actuación de los medios de prueba de cargo y de descargo y debe sustentarse en los principios de la potestad sancionadora, principio de verdad material y el principio de presunción de veracidad. Asimismo, señala que en esta etapa de instrucción está a cargo del órgano instructor que emitirá y notificará al servidor civil el acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario, recepcionará descargos del presunto infractor, realizará actividad probatoria, emitirá el informe final de instrucción y remitirá el mismo al órgano sancionador.

Por otro lado, en el numeral 170.1 del artículo 170° del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General del decreto Supremo N° 004 -2019 -JUS taxativamente señala con respecto a la fase instructiva lo siguiente:

Los actos de instrucción necesarios para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales deba pronunciarse la resolución, serán realizados de oficio por la autoridad a

cuyo cargo se tramita el procedimiento de evaluación previa, sin perjuicio del derecho de los administrados a proponer actuaciones probatorias.

Conforme indica la norma, está claro que en la etapa de instrucción se actuarán en base a los medios de prueba de cargo y de descargo presentados por el administrado, igualmente, en base a escritos de descargos o escritos de alegaciones; por tanto, la citada norma toma muy en cuenta que la fase instructiva se inicia con la notificación válida al administrado (Pacori, 2022).

Finalmente, la fase instructiva según (Moron, 2019) comprende las siguientes actividades: i) Actividad dirigida a la aportación de datos que se incorporan al procedimiento y al expediente determinadas informaciones, datos o normas preexistentes al caso, que serán evaluadas por la autoridad en su momento. Son tales los requerimientos de informes legales (art. 183 del TUO de la LPAG), solicitud de documentos a las autoridades (art. 178 del TUO de la LPAG), y la solicitud de información a los administrados (art. 180 del TUO de la LPAG). ii) Actividad probatoria, se trata de aquellos medios que permiten demostrar la veracidad de las informaciones y documentos aportados. presentación de descargos, solicitud de informes, peritajes, inspecciones, testimoniales, presentación de testigos, videos, entre otros. Las actuaciones, como la declaración de testigos o las visitas inopinadas, deben constar en el expediente en un acta o documento expreso (Pacori, 2022).

Por tanto, la fase instructiva del procedimiento administrativo disciplinario incluye los siguientes pasos:

Acto de inicio o apertura del PAD

La Escuela Nacional de Administración Pública – ENAP señala que el acto de apertura del procedimiento administrativo disciplinario comienza con la atribución de acusaciones a la conducta de los servidores civiles y estos son reflejados en los documentos internos de la entidad pública, no necesariamente en una resolución administrativa, pudiendo ser cualquier comunicación ya sea una carta, un oficio, un memorándum entre otros documentos; siempre en cuando cumplan con los requisitos de validez del acto administrativo conforme señala en el artículo 3° de LPAG; y por otro lado, el acto que impone la sanción, sí debe formalizarse mediante una resolución administrativa, por tanto, el acto de inicio para que tenga su efectividad tiene que ser válidamente notificado al imputado.

Ahora bien, en el numeral 2.7 del Informe Técnico N° 505-2019-SERVIR/GPGSC señala que el acto de inicio del PAD es “el documento que contiene la imputación de cargos al servidor y/o funcionario investigado” entonces, implica que el documento que contiene el acto de apertura del PAD está relacionado con la imputación de cargos, así señala (Vilela, 2020) y, es más, para su mayor abundamiento con respecto a la imputación de cargos cita expresamente a los siguientes autores:

Maier (2000) indica que no puede reposar en una atribución más o menos vaga o confusa de malicia o enemistad con el orden jurídico, esto es, en un relato impreciso y desordenado de la acción u omisión que se pone a cargo del imputado, y mucho menos en una abstracción (...), acudiendo al nombre de la infracción, sino que por el contrario debe

tener como presupuesto la afirmación clara, precisa y circunstanciada de un hecho concreto, singular de la vida de una persona. De ahí que, “es necesario que en el proceso exista una imputación concreta; en especial, que el juicio se fundamente sobre una acusación precisa y detallada, que sirva de limite al ámbito de la decisión del Tribunal” (Binder,1999).

De tal manera que, de lo mencionado por los autores del párrafo precedente se puede colegir, que una descripción meramente general de las presuntas infracciones cometidas por el servidor no es suficiente; sino que, los hechos imputados deben ser claros, objetivos y precisos, sin ambigüedades; y todo ello, relacionados con medios probatorios idóneos y pertinentes para respaldar la decisión de iniciar un procedimiento administrativo disciplinario. De no ser así, lamentablemente la entidad pública estaría actuando de manera arbitraria, injusta; y así, vulnerando el derecho de defensa del servidor procesado, y, por ende, ameritaría nulidad del procedimiento administrativo disciplinario. (Vilela, 2020) Sobre este punto, es necesario también señalar que el Tribunal Constitucional en la sentencia emitida en el expediente N° 02098 – 2010 – PA/TC en donde precisa que, al momento de iniciarse un procedimiento sancionador se informe al sujeto pasivo de los cargos que se dirigen en su contra, para cuyo efecto la información debe ser oportuna, cierta, explícita, precisa, clara y expresa con descripción suficientemente detallada de los hechos considerados punibles que se imputan, la infracción supuestamente cometida y la sanción a imponerse, todo ello con el propósito de garantizar el derecho constitucional de defensa. (fundamento 14).

Por tal razón, se desprende que el acto de inicio o de apertura juega un papel muy importante en el PAD porque le permite al servidor público a defenderse de las infracciones atribuidas y del otro lado le permite a la entidad pública, el control del posible ejercicio arbitrario del poder público.

Por otra parte, una vez iniciado el procedimiento administrativo disciplinario, el servidor imputado “no puede impugnar el acto de inicio del PAD” así lo establece en el numeral 15.3 de la Directiva de la Ley Servir, es decir, según su naturaleza jurídica, señalar que esta no es una acción administrativa y en la medida en que no da por terminado el PAD.

En tal sentido, para dar mayor fundamento al acápite precedente, es necesario recalcar que según el artículo 217.2 del TUO de la Ley de Procedimiento Administrativo General del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, “sólo se impugnan los actos definitivos que pone fin al proceso y los actos de trámite que determinen la imposibilidad de continuar el procedimiento o produzcan indefensión” está claro entonces, no es legalmente posible “impugnar el acto de da inicio del procedimiento administrativo disciplinario, ni el informe del órgano instructor; sino que, el servidor únicamente está facultado para impugnar la resolución de sanción que pone fin al procedimiento” (Informe Técnico N° 611-2019-SERVIR/GPGSC, numeral 2.5.)

Entonces se desprende que el servidor imputado solo tiene derecho a acceder, en cualquier momento, de manera directa y sin limitación alguna a la información contenida en los expedientes de los procedimientos administrativos disciplinarios en que sean partes y a obtener copias de los documentos contenidos en el mismo sufragando el costo que suponga su

pedido, salvo las excepciones expresamente previstas por ley. (Numeral 3 del Art. 66 de la Ley 27444)

Finalmente, en el artículo 107° del Reglamento General de la Ley de Servicio Civil, indica que la resolución que da el inicio del procedimiento administrativo disciplinario debe englobar lo siguiente: a) Identificación del servidor. b) Imputación de la falta cometida, esto es, las descripciones de los hechos que se configuran como falta. c) Norma jurídica presuntamente vulnerada. La precisión de la norma es esencial. El órgano administrativo deberá identificar el artículo, número e inciso de la norma supuestamente infringida. d) Medida cautelar, en caso corresponda. e) Sanción que corresponde por la falta imputada tales como: amonestación verbal, escrita, suspensión o destitución, basado en una calificación preliminar de la conducta como una infracción leve, grave o muy grave. f) Plazo de presentación del descargo que es de 5 días hábiles, así lo señala el Artículo 93° de la Ley de Servicio Civil. g) Derechos y obligaciones del servidor en los trámites del procedimiento. h) Antecedentes y documentos que motivó el inicio del procedimiento. i) Autoridad competente quien recibirá los descargos y el plazo para su presentación, concretamente es la autoridad instructora.

Asimismo, en la precitada norma del párrafo que antecede en el Artículo 107° del Reglamento General de la Ley de Servicio Civil concordante con el numeral 15.2 Directiva 02-2015- SERVIR/GPGSC señala expresamente que el contenido del acto que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario deberá notificarse al servidor civil dentro del término de tres (3) días contados a partir del día siguiente de su expedición y de conformidad con

el régimen de notificaciones dispuesto por la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. El incumplimiento del plazo indicado no genera la prescripción o caducidad de la acción disciplinaria. El acto de inicio con el que se imputan los cargos deberá ser acompañado con los antecedentes documentarios que dieron lugar al inicio del procedimiento administrativo disciplinario y no es impugnabile (Pacori, 2022).

Notificación del acto de inicio o apertura del PAD

Cuando hablamos de la notificación debe ser entendida como un medio de comunicación por el cual se informa a los interesados el acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario que se encuentra sustanciándose, el propósito es evitar que el servidor acusado no se encuentre desamparado en el desarrollo del proceso; sino que, pueda defenderse debidamente por los hechos imputados.

Por su parte (Pando, 2011) señala, que la notificación es una forma de comunicar al administrado de las decisiones tomadas por la administración pública que afecte un derecho o interés del administrado el mismo que debe ser conocido por este, con la finalidad de tomar decisiones de apelar, aceptar, cumplir el mandato o presentar sus descargos si se trata de un procedimiento sancionador.

Ahora bien, entrando al tema, (Oliva, 2020) señala que, la fase instructiva se inicia con la notificación de la resolución u otra comunicación que determine el acto de apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario al servidor civil, pues lo que se busca con la notificación es que una decisión de la administración pública que afecte un derecho o interés de un administrado sea

conocido por este a fin de que pueda defenderse o cumplir el mandato (Pando, 2011).

Para su mayor precisión, en el Artículo 106° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM señala literalmente con respecto a la notificación del acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario: “Se inicia con la notificación al servidor civil de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, brindándole un plazo de cinco (05) días hábiles para presentar su descargo, plazo que puede ser prorrogable” (Pando, 2011).

El mismo que, es concordante con lo señalado en el numeral 15.1 de la Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC taxativamente indica que: El PAD se inicia con la notificación al servidor o ex servidor civil del documento que contiene la imputación de cargos o inicio del PAD emitido por el Órgano Instructor. Dicho documento debe contener los cargos que se le imputan y los documentos en que se sustenta, entre otros.

Asimismo, en el numeral 3 del artículo 255°, del Texto Único Ordenado de la Ley 27444 del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS señala: Decidida la iniciación del procedimiento sancionador, la autoridad instructora del procedimiento formula la respectiva notificación de cargo al posible sancionado, la que debe contener los datos a que se refiere el numeral 3 del artículo precedente para que presente sus descargos por escrito en un plazo que no podrá ser inferior a cinco días hábiles contados a partir de la fecha de notificación.

En suma, se determina que la fase instructiva se inicia con la notificación debidamente realizado al administrado de la comunicación que establece el inicio del procedimiento administrativo disciplinario. Siendo ello así, en el numeral 3.3 del Informe Técnico 179-2017-SERVIR/GPGSC manifiesta que debe tenerse en cuenta que un PAD solo se considera instaurado cuando la resolución de inicio o imputación de cargos ha sido debidamente notificada. Por lo tanto, (...) si en segunda instancia se declaró la nulidad de todo o parte de lo actuado en un PAD cuya resolución de inicio o imputación de cargos no fue notificada correctamente, no puede entenderse que este se encuentre instaurado (...). Asimismo, en el numeral 16.1 del Artículo 16° Decreto Supremo 004-2019-JUS citado por (Pacori, 2022) indica que: “El acto administrativo de inicio del procedimiento sancionador es eficaz a partir de su notificación legalmente realizada”. Por tanto, La notificación válidamente realizada al administrado debe ponerle en conocimiento:

- a) **Los hechos que se imputan al administrado a título de cargo.** Esto permitirá al administrado establecer si es autor de la acción u omisión que se le imputa, asimismo, le permitirá negar o contradecir dichos hechos a través del ofrecimiento de medios de prueba de descargo (Pando, 2011).
- b) **La calificación de las infracciones que los hechos de cargo imputados pueden constituir.** Con esta información el administrado podrá establecer si la acción u omisión que se le imputa tipifica en la presunta infracción administrativa cometida.
- c) **La expresión de las sanciones que se le pudiera imponer.** Con esta información el administrado podrá hacer uso de las atenuantes de la

responsabilidad administrativa, lo mismo que podrá analizar los criterios de graduación de la sanción administrativa.

- d) **La autoridad competente para imponer la sanción.** En su caso, el administrado podrá cuestionar la imparcialidad de dicha autoridad a través del pedido de abstención, asimismo, podrá cuestionar la competencia de la autoridad administrativa a través de la inhibición.
- e) **La norma que atribuya la competencia para imponer la sanción.** Con la finalidad de establecer el requisito de validez de la competencia administrativa.

Presentación de descargo a imputaciones

La presentación de descargos es un derecho de defensa que corresponde al servidor público imputado. El descargo es el contenido de la argumentación fáctica y jurídica del servidor investigado donde este puede negar o confirmar, explicar o probar los hechos atribuidos en su contra. Su finalidad es de buscar absolución, atenuación o de archivar el procedimiento (Pando, 2011).

Por su parte, (Pacori, 2022) señala que en la presentación de descargos o alegaciones corresponde a los administrados ofrecer los medios de prueba admitidos por el ordenamiento jurídico, tales como: las declaraciones de parte, las declaraciones testimoniales, las inspecciones administrativas, las pericias e informes, documentos, también la exhibición, reconocimiento o cotejo de documentos, conforme establece, el numeral 173.2 del artículo 173° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

Ahora bien, con respecto a la presentación o formulación de los descargos se debe tomar en cuenta también los plazos establecidos en el ordenamiento jurídico; para lo cual, es preciso indicar que en el inciso 4) numeral 254.1 del artículo 254 del TUO de la Ley N° 27444 del Decreto Supremo N° 004 – 2019 – JUS expresamente señala lo siguiente: Otorgar al administrado un plazo de cinco días para formular sus alegaciones y utilizar los medios de defensa admitidos por el ordenamiento jurídico conforme al numeral 173.2 del artículo 173, sin que la abstención del ejercicio de este derecho pueda considerarse elemento de juicio en contrario a su situación.

Y, estando a la norma citada en el párrafo precedente, pues se desprende que una vez notificado al presunto responsable el inicio del PAD, en este caso el infractor “puede formular su descargo por escrito y presentarlo al órgano instructor dentro del plazo de cinco (05) días hábiles, el que se computa desde el día siguiente de la comunicación de inicio del procedimiento administrativo disciplinario” así expresa en el Artículo 111° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil .

Asimismo, en el numeral 16.1 de la Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC, precisa que el plazo para la presentación de descargos es de cinco (5) días hábiles, el mismo que puede ser prorrogado por cinco (5) días hábiles adicionales a petición del interesado. En este caso, la autoridad instructiva debe evaluar dicha petición en función a la dificultad del procedimiento y al principio de razonabilidad. Si pasados dos (2) días hábiles de solicitada la prórroga el órgano instructor no se pronuncia, se entenderá que la prórroga ha

sido aceptada por un plazo adicional de cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente del vencimiento del plazo inicial.

Finalmente, según, (Vilela, 2020) Si el servidor civil no presenta su descargo en el plazo legalmente establecido o en el plazo ampliado por el Órgano Instructor, no se podrá argumentar vulneración del derecho de defensa. En caso transcurra el plazo sin que se realice la presentación de los descargos, el expediente queda listo para ser resuelto. Y ampliando lo mencionado (Reza, 2020) Si el servidor civil no presentara su descargo en el mencionado plazo, no podrá argumentar que no pudo realizar su defensa (art. 111 DS040-2014-PCM). Se debe precisar que las autoridades del procedimiento disciplinario deben observar los principios del procedimiento administrativo, tales como el debido procedimiento, el cual contiene el derecho a refutar los cargos imputados, el órgano instructor solo procederá a evaluar los descargos presentados fuera del plazo, en tanto no haya emitido su informe y remitido al órgano sancionador, en caso, el descargo se presentase después de remitido el informe en mención, corresponderá al órgano sancionador evaluar dicho descargo, sin perjuicio de que el servidor ejerza su derecho de defensa vía informe oral correspondiente. (Informe Técnico 205-2018-SERVIR/GPGSC).

Determinación de la responsabilidad disciplinaria

Con relación a la determinación de responsabilidad disciplinaria o la actividad probatoria, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos citado en (López & Sanabria, 2021) ha establecido que “(...) debe ser emprendida de buena fe, de manera diligente, exhaustiva e imparcial, y debe estar orientada a explorar todas las líneas investigativas posibles que permitan la identificación

de los autores de (una falta administrativa), para su posterior juzgamiento y sanción” (Párrafo 80). En otras palabras, corresponde a las autoridades investigadoras examinar con exhaustividad la totalidad del material probatorio recabados, a fin de determinar la existencia o la no existencia de los actos u omisiones señaladas por Ley como faltas administrativas. Al respecto, Jordi Ferrer Beltrán citado en (López & Sanabria, 2021) opina que “El principal objetivo de la actividad probatoria es obtener información sobre la verdad de los hechos ocurridos, cuya descripción se convierte en premisa del razonamiento para la toma de decisiones”.

Por otra parte, con respecto a la determinación de la responsabilidad disciplinaria en el numeral 2.14 del Informe Técnico 262-2018 SERVIR/GPGSC señala que, el órgano instructor al encargarse de las actuaciones conducentes para determinar la existencia o no de responsabilidad del servidor, deberá evaluar todo lo actuado, así como el descargo presentado por el servidor imputado, observando los principios del procedimiento administrativo, tales como el debido procedimiento, el cual contiene el derecho a refutar los cargos imputados (Pando, 2011). Es decir, en la determinación de la existencia de actos u omisiones considerados por Ley como infracciones administrativas se debe realizarse en cumplimiento a las reglas de los derechos humanos involucrados, tales como el derecho a la defensa, el derecho al debido proceso y el derecho a la verdad (López & Sanabria, 2021).

Ahora bien, el ordenamiento jurídico establece sobre el particular, así en el Artículo 106° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM precisa que, vencido el plazo de

presentación de los descargos, el órgano instructor procederá con el análisis de toda la documentación probatoria presentados por el servidor y las indagaciones necesarias, que le permita a la autoridad instructora determinar la existencia o no de la responsabilidad imputada al servidor civil, en un plazo máximo de quince (15) días hábiles. Además, en el Artículo 113° del Reglamento General de la Ley N° 30057, indica que, los órganos que conducen el procedimiento administrativo disciplinario ordenan la práctica de las diligencias necesarias para la determinación y comprobación de los hechos y, en particular, la actuación de las pruebas que puedan conducir a su esclarecimiento y a la determinación de responsabilidades.

Emisión del informe final al órgano sancionador

Llamado también informe de actuaciones según (Herrera, 2022) y, con respecto a la emisión del informe final señala que, es un acto por el cual el órgano director (instructor) informa al órgano decisorio (sancionador) todas las diligencias realizadas durante la instrucción del procedimiento administrativo, los mismos, que serán necesarios para tomar una decisión definitiva. Asimismo, (López & Sanabria, 2021) manifiesta que, es un instrumento en donde la autoridad investigadora (instructora) deberá describir todos los hechos relacionados con alguna de las faltas previstas en la Ley, exponiendo los documentos con las pruebas y los fundamentos, así como los motivos y la presunta responsabilidad del servidor público o de un particular en la comisión de la falta administrativa.

En tal sentido, en adición a lo señalado en el párrafo precedente en el inciso 5, del artículo 255° del TUO de la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento

Administrativo General del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS precisa lo siguiente: “(...) la autoridad instructora formula un informe final de instrucción en el que se determina, de manera motivada, las conductas que se consideren probadas constitutivas de infracción, la norma que prevé la imposición de sanción; y, la sanción propuesta o la declaración de no existencia de infracción, según corresponda”.

Y, es más en el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM establece en su artículo 106° lo siguiente: “La fase instructiva culmina con la emisión y notificación del informe en el que el órgano instructor se pronuncia sobre la existencia o no de la falta imputada al servidor civil, recomendando al órgano sancionador la sanción a ser impuesta, de corresponder”. (Párrafo 3) Sin embargo, en el Art. 114° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM Reglamento General de la Ley N° 30057 precisa también que, “el órgano sancionador puede apartarse de las recomendaciones del órgano instructor, siempre y cuando motive adecuadamente las razones que lo sustentan” (Pando, 2011).

Siendo así, y considerando lo señalado en el numeral 16.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC precisa también que, “la fase instructiva culmina con la recepción por parte del órgano sancionador del informe final emitido por el órgano instructor; pues, el informe se sustenta en el análisis e indagaciones realizadas por el órgano instructor”

Ahora bien, el informe final que deberá remitir el órgano instructor al órgano sancionador debe respetar la estructura y contenido del informe establecido en el artículo 114° del Decreto Supremo 040-2014-PCM, Reglamento General de

la Ley N° 30057 y Anexo “E” de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, por tanto, el informe que el órgano instructor remite a la autoridad sancionadora debe contener lo siguiente:

- i. **Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento.** Debe proporcionar toda la información detallada sobre los antecedentes que dieron lugar a la apertura de un procedimiento disciplinario, es contar con las diligencias realizadas por el órgano instructor. Debe evidenciarse si el proceso se inició como resultado de las indagaciones de oficio o en mérito a una denuncia de un tercero.
- ii. **La identificación de la falta imputada, así como la norma jurídica presuntamente vulnerada,** es decir el órgano instructor debe realizar un análisis para identificar de manera adecuada la falta imputada, porque una incorrecta tipificación puede contravenir el debido procedimiento y derivar en una posterior nulidad. De igual manera la no identificación adecuada de la norma presuntamente vulnerada podría originar también nulidad, en tanto no podría darse inicio a un PAD por contravenciones en la calificación del delito y de la norma presuntamente infringida.
- iii. **Los hechos que determinarían la comisión de la falta y los medios probatorios en que se sustentan.** El órgano instructor deberá consignar de manera detallada y en orden cronológico los hechos que considera determinantes en el delito. El informe debe centrarse exclusivamente en los hechos que pueden estar relacionadas con la comisión de una falta disciplinaria, evitando describir circunstancias que no tienen que ver directamente con ella.

- iv. **Pronunciamiento sobre la comisión de la falta por parte de servidor civil.** El informe del órgano instructor se sustenta en la recomendación e sanción al imponer o del archivo. Se desprende directamente e las diligencias y del análisis realizado.
- v. **La recomendación del archivo o de la sanción aplicable, de ser el caso.** La autoridad instructiva no solo es responsable de realizar las diligencias que permitan deslindar responsabilidades, sino que también recomienda el archivamiento del PAD (Herrera, 2022).
- vi. **Proyecto de resolución o comunicación que pone fin al procedimiento, debidamente motivado.** La autoridad instructiva debe presentar el proyecto de resolución debidamente motivado al órgano que aplica la sanción, que puede archivarse o imponerse lo que amerita la sanción.

Fase sancionadora del PAD

Según, el artículo 106° del Decreto Supremo 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057 señala que, esta fase comprende desde la recepción del informe final de la autoridad instructiva hasta la emisión de la comunicación que determina la aplicación de la sanción o declarando que la sanción no procede, disponiéndose el archivamiento del procedimiento. La fase sancionadora se encuentra a cargo del órgano sancionador, es decir, “el sujeto administrativo con competencia para resolver el procedimiento administrativo; pues, decide si procede algún tipo de sanción o no y emite el acto final” (Herrera, 2022), en otras palabras, el órgano sancionador se encarga de

determinar escrupulosamente la existencia de una falta disciplinaria; y, de ser el caso se debe aplicar las sanciones que resulten pertinentes (MINJUS, 2015).

En este orden de ideas, (Vilela, 2020) precisa que la etapa sancionadora se inicia cuando el órgano sancionador recibe el informe emitido por la autoridad instructiva, y concluye con la notificación de la resolución del órgano sancionador, mediante la cual, se puede: i) sancionar al servidor civil; ii) absolver al servidor civil; y ii) archivar el PAD. De acuerdo a ello, en el numeral 2.10. del Informe Técnico N° 864-2016-SERVIR/GPGSC precisa “se entiende que, una vez iniciado el procedimiento disciplinario, éste solo puede concluir con las actuaciones de la fase sancionadora y no en la etapa instructiva cuya finalidad es la investigación y propuesta de sanción, no el archivamiento del procedimiento”.

Por tanto, la fase sancionadora del procedimiento administrativo disciplinario incluye los siguientes pasos:

Recepción y notificación del informe del órgano instructor

La fase sancionadora se inicia con la recepción y notificación del informe del órgano instructor.

Según la normativa en el artículo 112° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM señala que, una vez que el órgano instructor haya presentado su informe al órgano sancionador, en este caso el órgano sancionador deberá comunicar (notificar) el informe emitido por el órgano instructor al servidor civil; a fin de que, éste

pueda ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral, ya sea personalmente o a través de un abogado (Herrera, 2022).

Asimismo, en el numeral 17.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC precisa que, el órgano sancionador recibe el informe del órgano instructor, una vez recibida, comunica (notifica) tal hecho al servidor o ex servidor civil dentro de un plazo máximo de dos (2) días hábiles con la finalidad de que este pueda, de ser necesario, ejercer su defensa a través de un informe oral que debe ser solicitado ante el órgano sancionador.

Ahora bien, con respecto a la recepción del informe final en el artículo 255°, inciso 5, segundo párrafo, del Texto Único Ordenado de la Ley 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General del Decreto Supremo 004-2019-JUS. Establece que, “Recibido el informe final, el órgano competente para decidir la aplicación de la sanción puede disponer la realización de actuaciones complementarias, siempre que las considere indispensables para resolver el procedimiento”. Es decir, realizada la recepción del informe final de instrucción, el órgano sancionador para tomar una decisión acertada en cuanto a la aplicación de la sanción al administrado, podrá disponer la realización de actuaciones complementarias, siempre que sean indispensables para resolver el procedimiento sancionador, estas actuaciones complementarias se sustentarán en el principio de verdad material y el debido procedimiento administrativo (Pacori, 2022).

Y por otro lado, con respecto a la notificación del informe de instrucción al servidor público imputado (Pacori, 2022) señala que, una vez notificado el administrado con el informe final de instrucción, este podrá solicitar el uso de

la palabra, esto es, solicitar se le indique lugar, día y hora para la realización de un informe oral, derecho que le asiste al administrado conforme al artículo IV, numeral 1.2, del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS. Señala que, los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo (Vilela, 2020). Tales derechos y garantías comprenden de modo enunciativo más no limitativo, **los derechos a ser notificados**; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a **presentar alegatos complementarios**; a ofrecer y a producir pruebas; **a solicitar el uso de la palabra cuando corresponda**; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten (Vilela, 2020).

Presentación del informe oral

Una vez que el órgano sancionador notifica el informe de instrucción al presunto infractor, éste puede solicitar y presentar su informe oral a la autoridad sancionadora antes de que se dicte la correspondiente sanción o sentencia absolutoria.

Ahora bien, según (Escuela Nacional de Administración Pública - ENAP, 2021) define así, el informe oral es la audiencia en donde el servidor civil y/o representante acuden ante la autoridad sancionadora para exponer, esclarecer, ilustrar personalmente sus alegatos de defensa, previo a la emisión del acto que pone fin al procedimiento administrativo disciplinario. El informe oral se produce en una fecha y por el espacio de tiempo previsto por la autoridad

sancionadora. Es decir, el informe oral se realiza ante el órgano sancionador, lo que posibilita entrar en contacto con el servidor o ex servidor, no solo para escuchar, sino también para formular las preguntas que se tengan a bien plantear con el objeto de esclarecer los hechos (recopilado en <https://edutalentos.pe/wp-content/uploads/2018/11/PPT-oficial-Minedu.pdf>).

Asimismo, en el informe oral, el servidor civil ejerce su derecho de defensa, a través del derecho a ser oído por la autoridad sancionadora. Siendo así, en el artículo 8° de la Convención Americana sobre Derechos Humanos consagra el derecho fundamental a ser oído, derecho que le asiste a todo ciudadano a informar y, al mismo tiempo, a ser oído por cualquier autoridad que tenga la competencia para resolver acerca de sus derechos, obligaciones e intereses con una finalidad expositiva y demostrativa (Barrera & Gamboa, 2020).

También, (Moron, 2019) señala que una de las manifestaciones principales del derecho a ser oído es: (...) la posibilidad de informar ante las autoridades administrativas de manera concreta, verbal y preferentemente pública, las alegaciones conclusivas sobre la forma como la prueba actuada abona en nuestro favor o desestima las de la otra parte, el sentido en que la norma se aplica al caso y la forma como los hechos aprobados demandan la aplicación de determinada norma (Barrera & Gamboa, 2020), un cumplimiento fiel de este derecho permite al administrado, directamente o a través de sus representantes (jurídicos o técnicos), ilustrar mejor a las autoridades resolutivas y absolver las dudas que estos pudieren mantener acerca del objeto del proceso o los hechos relevantes (Barrera & Gamboa, 2020). De este modo, la oralidad se materializa en los procedimientos administrativos a través del informe oral para que el

administrado exponga sus argumentos de modo concreto, directo, colaborativo y celer, pues la autoridad obtiene de primera mano la información, logrando más que solo aclarar dudas sobre el caso, consagrando los principios de informalismo y colaboración (Barrera & Gamboa, 2020).

Por otra parte, el ordenamiento jurídico establece sobre el particular, así en el numeral 93.2 del artículo 93° de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, señala que, “(...) el servidor civil procesado puede ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral, efectuado personalmente o por medio de un abogado, para lo cual se señala fecha y hora única”. Asimismo, en el numeral 17.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC precisa que, habiendo tomado conocimiento el servidor civil del informe emitido por el Órgano Instructor, debe presentar su solicitud de informe oral dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha en que el Órgano Sancionador le comunicó la recepción del referido informe (Vilela, 2020).

En caso el servidor civil presenta la solicitud del informe oral por escrito, el órgano sancionador dentro de un plazo máximo de dos (2) días hábiles tiene la obligación de emitir su pronunciamiento respecto a dicho pedido, mediante un documento indicando lugar, fecha u hora, en que se realizará el informe oral, de conformidad con lo establecido en el artículo 112° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

En el caso el servidor civil no presenta la solicitud de informe oral conforme al plazo establecido en la Directiva, en el numeral 2.29 del Informe Técnico N° 793-2018-SERVIR/GPGSC, precisa señalando que, “el órgano sancionador no

se encuentra obligado a aceptar una solicitud presentada de forma extemporánea, sin que tal situación suponga una infracción al derecho de defensa del servidor (Vilela, 2020). Sin embargo, ello en nada enerva que el órgano sancionador, pese a la extemporaneidad de la solicitud, y en los casos que lo considere necesario, admita la referida solicitud de informe oral, debiendo tener en cuenta el plazo con el que cuenta para emitir pronunciamiento (Vilela, 2020).

En el caso la autoridad sancionadora no realiza las diligencias del informe oral, de ninguna manera conlleva *per se* la vulneración del derecho de defensa del investigado. Así en el numeral 3.2 de las conclusiones del Informe Técnico N° 111-2017-SERVIR/GPGSC señala que, en reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional, el no realizar el informe oral en un proceso eminentemente documental, como lo es el procedimiento sancionador disciplinario de la Ley del Servicio Civil, no vulnera el derecho al debido procedimiento porque se pueden presentar alegatos de defensa denominados en el procedimiento como descargos (Vilela, 2020).

Imposición de la sanción o declaración de no ha lugar

Previamente es necesario ilustrar que se entiende por sanción en el procedimiento administrativo disciplinario. Al respecto, Rebollo Puig citado en (Tirado, 2016) nos brinda una definición de sanción administrativa que precisamente enfatiza como el “Castigo impuesto por la administración o como el castigo previsto por el ordenamiento para ser impuesto por la administración”.

Asimismo, en el Informe Técnico N° 648-2019-SERVIR/GPGSC define que, “la sanción es la medida adoptada por el empleador como consecuencia de una falta cometida por el trabajador. Esta debe ser proporcional a la falta cometida” (numeral 2.18)

Ahora bien, sobre el tema a tratar (Delgadillo, 1990) señala que: “La imposición de las sanciones disciplinarias está sujeta a una serie de requisitos constitucionales y legales que la autoridad decisoria debe observar, tales como la debida fundamentación y motivación, y la observancia del debido procedimiento”. Es decir, consiste en el deber que tiene la autoridad decisoria de expresar las normas jurídicas aplicables a la materia motivo del acto y los fundamentos o argumentos para su actuación (Vilela, 2020). Que, para su mayor abundamiento, el órgano decisorio para imponer sanción o archivar el caso deberá analizar todo lo acontecido en el expediente administrativo, practicar todas las diligencias probatorias pertinentes, independientemente de que sean presentadas por las partes, en el marco del respeto a las reglas de la sana crítica, y los principios de justicia, lógica o conveniencia. En otras palabras, la autoridad decisoria deberá realizar una serie de análisis de fondo que consiste en: i) Análisis de la fundamentación fáctica, en donde se deberá identificar hechos que se consideren por demostrados. ii) Análisis de la fundamentación probatoria, con base en las pruebas contenidas en el expediente. iii) Análisis de la fundamentación jurídica se refiere a las normas que respaldan la decisión final. iv) Análisis de la fundamentación de la sanción, que necesariamente deben observarse los principios de proporcionalidad y razonabilidad, que constituye un límite de la libertad de actuación administrativa; es decir, que no sea arbitraria, sino lo justo (Herrera, 2022).

Dicho de otra forma, la Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC sostiene que los principios de proporcionalidad y razonabilidad constituyen el marco para desarrollar el proceso de concreción de la sanción en función de las circunstancias particulares que se presenten en cada caso y, de esa manera, arribar a una sanción determinada que sea proporcional a la gravedad del hecho cometido y, en esa medida, se estime como razonable (fundamento 17).

Por su parte, la normativa establece con respecto a la imposición de sanción administrativa, así en el primer párrafo del artículo 87° de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil señala que la sanción a aplicarse al servidor o exservidor civil debe ser proporcional a la falta que ha cometido. Y, es más, en el literal b) del artículo 103° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, establece que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entre esta y la falta cometida (Herrera, 2022). Asimismo, en el artículo 91° de la Ley de Servicio Civil precisa que la sanción disciplinaria impuesta tiene que estar debidamente motivado de forma expresa y clara, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción

Siguiendo este orden de ideas, en la Resolución de la Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC se advierte que para imponer una determinada sanción disciplinaria administrativa, se requiere que la autoridad sancionadora evalúe los criterios de graduación, pero dicha evaluación tiene que estar debidamente plasmado a modo de fundamento en la resolución que impone la sanción, para que sobre la base de dicha fundamentación se revele si la citada sanción es

proporcional a la falta cometida y, en esa medida, si es o no razonable.
(fundamento 25)

Estando a lo señalado en el acápite precedente, entonces la autoridad sancionadora debe fundamentar su decisión sobre la base de un análisis de los criterios de graduación en cuanto a imponer las sanciones que resulten aplicables al caso concreto; y están establecidas en los artículos 87° y 91° de la Ley N° 30057, y precisamente, en el artículo 87° se encuentra expresadas los criterios de graduación, así tenemos: **i) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.** Debe evaluarse si la conducta del servidor causó o no afectación alguna en los intereses generales o los bienes jurídicamente protegidos, haciendo mención a estos. **ii) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.** Se debe evaluar si el servidor realizó acciones para ocultar la falta pretendiendo impedir su descubrimiento. **iii) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil.** Debe evaluarse si el cargo del servidor involucra o no labores de dirección, de guía, o de liderazgo. Si el servidor tiene o no especialidad en relación con el hecho que se ha cometido. **iv) Circunstancias en que se comete la infracción.** Debe evaluarse si se presentan hechos externos que pueden haber influido en la comisión de la falta, haciéndolo medianamente tolerable o si se presentan hechos externos que acrecientan el impacto negativo de la falta. **v) Concurrencia de varias faltas.** Debe evaluarse si el servidor ha incurrido en solo una falta o ha incurrido en varias faltas. **vi) Participación de uno o más servidores en la comisión de falta.** Debe evaluarse si el servidor ha participado solo en la comisión de la falta o conjuntamente con otros servidores. **vii) Reincidencia.** Debe evaluarse si el servidor ha cometido la

misma falta dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera falta y que esta sanción no haya sido objeto de rehabilitación. **viii) Continuidad en la comisión de la falta.** debe evaluarse si el servidor ha incurrido o no en la falta de forma continua. **ix) Beneficio ilícitamente obtenido.** Debe evaluarse si el servidor se ha beneficiado o no con la comisión de la falta, siempre que el beneficio ilícito no sea un elemento constitutivo de la misma falta. **x) Naturaleza de la infracción.** Se debe evaluar si el hecho infractor involucra o no bienes jurídicos como la vida, la salud física y mental, la integridad, la dignidad, entre otros. **xi) Antecedentes del servidor.** Debe evaluarse si el servidor registra méritos en su legajo personal o si registra sanciones impuestas por la comisión de otras faltas (reiterancia). **xii) Subsanación voluntaria.** Debe evaluarse si el servidor ha reparado el daño causado de manera previa al inicio del procedimiento, sin requerimiento previo alguno. Se excluyen los hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral. **xiii) Intencionalidad en la conducta del infractor.** debe evaluarse si el servidor actuó o no con dolo. **xiv) Reconocimiento de responsabilidad.** Debe evaluarse si el servidor reconoció o no de forma expresa y por escrito su responsabilidad. Se excluyen los hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral (Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, fundamento 90).

Ahora bien, las sanciones aplicables por faltas disciplinarias están previstas en el artículo 88 de la Ley 30057 en concordancia en su reglamento artículo 102° Decreto Supremo N° 040-2014-PCM constituyen las siguientes sanciones disciplinarias: **i) La sanción de amonestación verbal,** es impuesto por el jefe inmediato del servidor de manera personal y reservada por una infracción

cometida de carácter leve previstas en el reglamento interno de los servidores civiles o en el reglamento interno de trabajo, no requiere proceso disciplinario previo para su imposición. Dicha sanción no se debe registrar en el legajo del servidor (Directiva N° 02-2015-SERVIR numeral 17.2) **ii) La sanción de amonestación escrita**, exige previamente se lleve a cabo el procedimiento administrativo disciplinario en caso de cometer un delito menor leve previsto en el reglamento interno de los servidores civiles o en el reglamento interno de trabajo. La autoridad que compete instruir y sancionar es el jefe inmediato del presunto infractor, quien debe emitir su informe final determinando la imposición de una sanción y esta debe ser oficializado por resolución de la oficina de recursos humanos. el informe final de sanción formalizado por decisión de su personal o institución que opere en el mismo. (Herrera, 2022). Y la apelación la resuelve el jefe de recursos humanos el quien haga sus veces.

iii) La sanción de suspensión sin goce de remuneraciones, presenta un rango de graduación de sanción desde un día (1) hasta doce (12) meses previo procedimiento disciplinario. El número de días de suspensión es propuesta por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos, quien puede variar la sanción propuesto. La sanción es oficializada por resolución por el jefe de recursos humanos. La apelación la resuelve el tribunal del servicio civil.

iv) La sanción de destitución, esta es la más severa de todas las sanciones porque significa la terminación de la relación de prestación de servicio. Es aplicado previo proceso disciplinario por jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La sanción a imponer es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces; y aprobado por el titular de la entidad pública, quien puede modificar la sanción propuesta a imponer. Es oficializada por

resolución del titular de la entidad pública. La apelación la resuelve el tribunal del servicio civil. Para el caso de los ex servidores la sanción que les corresponde es la inhabilitación para el reingreso al servicio civil hasta por cinco (5) años, de conformidad a lo establecido en la Ley 27444.

Finalmente, en el artículo 106 del reglamento de la Ley Servir señala que corresponde a la autoridad sancionadora de emitir la comunicación pronunciándose sobre la comisión de la infracción imputada al servidor civil, por lo cual, cuenta con un plazo máximo de diez (10) días hábiles siguientes de haber recibido el informe del Órgano Instructor, prorrogable por diez (10) días hábiles adicionales, debiendo sustentar tal decisión.

Entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la notificación de la comunicación que impone sanción o la determinación del archivamiento del procedimiento, no puede transcurrir un plazo mayor a un año calendario.

Notificación de la resolución que pone fin al procedimiento

En el artículo 115° del Decreto Supremo 040-2014-PCM del reglamento de la Ley del Servicio Civil señala sobre el particular que la resolución del órgano sancionador en donde se pronuncia sobre la determinación de la existencia o la no existencia de la responsabilidad administrativa disciplinaria se pone fin al procedimiento administrativo disciplinario en primera instancia. Esta resolución de la autoridad sancionadora debe estar debidamente motivada y debe ser notificado al servidor civil que la entidad administrativa ha tomado una decisión respecto de sus derechos o intereses, para que este pueda decidir si apela, acepta o cumple con lo dispuesto en la decisión. Y se notificara a más

tardar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de haber sido emitida la resolución.

Un aspecto importante a saber de la notificación es también que posibilita la eficacia y efecto jurídico del acto administrativo dentro del rango de servidor público imputado. Un acto administrativo que no ha sido notificado válidamente, pues implica que el acto administrativo no ha tenido su efectividad, por más que sea válido el acto administrativo. El hecho de que un acto administrativo sea eficaz significa que cumple el fin para el que fue dictado. *verbi gratia*, sancionar, cobrar la multa, otorgar el derecho, suspender un derecho, denegar un pedido, entre otros (Pando, 2011).

Por otro lado, en el numeral 17.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC señala que la sanción se oficializa cuando se comunica (notifica) al servidor o exservidor civil, de acuerdo a los términos del artículo 93° del Reglamento y 89° y 90° de la Ley del Servicio Civil. En el caso de amonestación por escrito, cuando el jefe inmediato actúa como órgano instructor y sancionador, una vez tomada la decisión de la sanción, este debe comunicar al jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces, para que dicha sanción sea puesta en conocimiento del servidor o ex servidor civil procesado. En los casos de suspensión y destitución, corresponde al mismo órgano sancionador oficializar la sanción o emitir el acto de sanción. Y la Secretaría Técnica es la encargada de notificar los actos de oficialización de la sanción (Pando, 2011).

Ahora bien, en los artículos 117°, 118° y 119 del Decreto Supremo 040-2014-PCM del reglamento de la Ley del Servicio Civil señala que el servidor procesado puede interponer los recursos de reconsideración o apelaciones

contra las resoluciones que ponen fin al procedimiento administrativo disciplinario ante la propia autoridad competente que impuso la sanción, en el plazo de los quince (15) días hábiles siguientes de haberse notificado y deberá ser resuelto en el plazo de treinta (30) días hábiles. La segunda instancia está a cargo del Tribunal del Servicio Civil y comprende la resolución de recurso de apelación, lo que culmina el proceso sancionador en la vía administrativa. Los recursos de apelación contra las resoluciones que imponen sanción son resueltos por el Tribunal dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de haber declarado que el expediente está listo para resolver. En el caso de los recursos de reconsideración deben fundarse en la presentación de nuevas pruebas y deben presentarse ante el órgano sancionador que impuso la sanción, al que corresponde resolverlos (Pando, 2011). El no hacerlo interposición no impide presentar el recurso de apelación. En el caso de los recursos de apelación se interpone cuando la impugnación se basa en una interpretación diferente de la prueba producida, en cuestiones puramente legales o cuando se dispone de nueva prueba. Se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna quien eleva lo actuado al superior jerárquico para que resuelva o para su remisión al Tribunal del Servicio Civil, según corresponda. La apelación no tiene efecto suspensivo. Finalmente, la decisión del Tribunal del Servicio Civil que resuelve los recursos de apelación o denegación ficta, agota la vía administrativa, por lo que no cabe interponer recurso alguno contra la decisión del Tribunal, entonces se procede a interponer demanda contenciosa administrativa.

Asimismo, en la Directiva N° 02-2015-SERVIR precisa que las resoluciones que ponen fin al procedimiento administrativo disciplinario, el servidor

procesado puede interponer los recursos de reconsideración o apelaciones ante la propia autoridad competente que impuso la sanción (numeral 18.1). En el caso de amonestación por escrito, el recurso de apelación es resuelto por el jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces (numeral 18.2). En el caso de suspensión y destitución, el recurso de apelación es resuelto por el Tribunal del Servicio Civil (numeral 18.2).

Finalmente, la resolución que da fin al procedimiento disciplinario en primera instancia debe contener la siguiente estructura del acto de imposición de sanción disciplinaria: i) Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento. ii) La falta incurrida, incluyendo la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión la responsabilidad del servidor o exservidor civil respecto de la falta que se estime cometida. iii) La sanción impuesta. iv) Los recursos administrativos (reconsideración o apelación) que pueden interponerse contra el acto de sanción. v) El plazo para impugnar. vi) La autoridad ante quien se presenta el recurso administrativo. vii) La autoridad encargada de resolver el recurso de reconsideración o apelación que se pudiera presentar (Anexo F de la Directiva N° 02-2015-SERVIR).

Y en el acto que se archiva o no ha lugar del procedimiento administrativo disciplinario debe contener la siguiente estructura: i) identificación del servidor o ex servidor civil, así como del puesto desempeñado al momento de la comisión de la falta. ii) Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento. iii) De ser el caso, descripción de los hechos identificados producto de la investigación realizada. iv) Norma jurídica

presuntamente vulnerada. v) Fundamentación de las razones por las que se archiva. Análisis de los documentos y en general de los medios probatorios que sirven de sustento para la decisión. v) Decisión de archivo (Anexo G de la Directiva N° 02-2015-SERVIR).

2.3. Bases conceptuales o definición de términos básicos

Debido proceso. - Es un conjunto de trámites importantes que deben seguirse en cualquier procedimiento legal para garantizar o proteger los derechos.

Procedimientos administrativos. - Es una razón formal de aquellas acciones que definen la acción administrativa para lograr un fin específico.

Procedimientos disciplinarios. - imponer una sanción al servidor a fin a su servicio y a los que se encuentren vinculados a ella por una relación contractual.

Instituciones públicas. - una organización que actúa en el interés público y es parte de un gobierno nacional, regional o local.

2.4. Bases epistemológicas

A través de la presente investigación se llegó a originar, producir, explicar e interpretar conocimientos relacionados a la aplicación práctica del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados en las entidades públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. **Ámbito**

El ámbito de estudio se llevó a cabo en las instituciones descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, en los últimos 10 años del periodo 2012 al 2022.

3.2. **Población y selección de la muestra**

Población

“Conjunto de personas acentuados en un determinado espacio” (Díaz, 2015).

La Población de estudio fue constituido por 30 servidores públicos que han sido sancionados por la comisión de faltas disciplinarias en las entidades descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno en los últimos 10 años del periodo 2012 al 2022.

Tabla N° 1. Población de estudio

Ítem	Descripción	Total
1	Servidores públicos que fueron sancionados entre el periodo (2012-2022) del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca-PEBLT.	12.0

2	Servidores públicos que fueron sancionados entre el periodo (2012-2022) del Instituto Nacional de Investigación Agraria-INIA	3.0
3	Servidores públicos que fueron sancionados entre el periodo (2012-2022) del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre (SERFOR)	2.0
4	Servidores públicos que fueron sancionados entre el periodo (2012-2022) del Servicio Nacional de Sanidad Agraria del Perú (SENASA)	6.0
5	Servidores públicos que fueron sancionados entre el periodo (2012-2022) del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural - AGRO RURAL	7.0
Total		30

Muestra

“Subconjunto de individuos de una población” (Colín, 2016). Por tanto, para la muestra de estudio se tomó a 21 de los 30 servidores públicos sancionados, para lo cual se empleó el procedimiento de selección de la muestra, el mismo que permitió obtener con un 95% de nivel de confianza con un margen de error del 5% como máximo aceptable. Para la obtención de la muestra se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{NZ^2 pq}{d^2 (N - 1) + Z^2 pq}$$

Remplazando sus valores tenemos:

N= 30 servidores públicos sancionados

Z= 1,96 (para un nivel de confianza del 95%)

p= 0,95

q= 0.05

d= 0.05

$$n = \frac{30(1.96)^2(0.95)(0.05)}{(0.05)^2(30 - 1) + (1.96)^2 (0.95)(0.05)}$$

$$n = \frac{30(3.8416)(0.95)(0.05)}{(0.0025)(29) + (3.8416) (0.95)(0.05)}$$

$$n = \frac{5.47428}{0.254976}$$

$$n = 21.469$$

$$\mathbf{n = 21}$$

3.3. Nivel, tipo y diseño de estudio

Nivel de investigación

Se adecuó al nivel analítico (Hernández, 2018) porque está basado en un procedimiento metodológico con perspectiva de conceptos en forma selectiva, ordenada, razonada y explicada de la aplicación del debido proceso en los

procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, 2022.

Tipo de investigación

De acuerdo al propósito de la investigación es de tipo básico (Hernández, 2018) porque permitió comprender y ampliar conocimiento sobre el problema de estudio planteado; y es más, porque se cubrió espacios vacíos del conocimiento con respecto a la aplicación del debido proceso en los procedimientos disciplinarios.

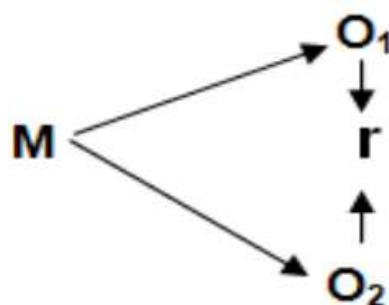
Enfoque de investigación

Corresponde al enfoque cuantitativo (Hernández, 2018), porque se recabó información primaria del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios, el cual fue sometido a proceso estadístico para cuantificar y exteriorizar los hechos revelados en un contexto real.

Diseño de investigación

El diseño de investigación que se empleó fue no experimental de corte longitudinal de tipología descriptivo-correlacional (Morán & Alvarado, 2010) de característica observacional (Hernández, 2018)

Esquema del diseño.



Donde:

$M =$ Muestra (21 servidores públicos del MIDAGRI)

$O_1 =$ Observación de la v_1 (Debido proceso)

$O_2 =$ Observación de la v_2 (Procedimientos administrativos disciplinarios)

$r =$ Correlación entre dichas variables

3.4. Métodos, Técnicas e instrumentos (incluye la validación y confiabilidad del instrumento).

3.4.1. Método

La investigación científica requiere de la aplicación de determinados métodos en su elaboración para alcanzar los objetivos planteados. En este sentido, según las características de la investigación se utilizaron los siguientes métodos:

- **Método hipotético-deductivo**, sostenido por (Hernández *et al.*, 2014) porque mediante este método se ha tenido la bondad de plantearse una hipótesis de forma hipotética con el propósito de afirmar o negar la hipótesis sostenida en el trabajo de investigación planteado.
- **Método dogmático jurídico simple**, porque se desarrolló la investigación tomando en consideración la doctrina, la norma y la jurisprudencia para saber si está acorde con lo que necesita el servidor público que se encuentra inmerso en la falta disciplinaria y, de este modo, garantizar el debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios que se compone en una serie de pasos y principios que aseguraron que la persona sujeta al proceso logre recibir

un tratamiento justo y equitativo dentro del parámetro del ordenamiento jurídico.

3.4.2. Técnica

Se empleó la técnica de la encuesta (Arias, 2020) este procedimiento permitió aplicar el cuestionario a la muestra seleccionada con el propósito de obtener información primaria sobre las nociones propias de los mismos servidores públicos sancionados, cuál es su percepción con relación a la aplicación del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, 2022.

3.4.3. Instrumento

El instrumento es el cuestionario (Arias, 2020), estructurado de forma lógica que tuvo el propósito, de recabar información primaria relacionado a la aplicación del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, 2022.

3.4.4. Validez

La validez del instrumento se realizó mediante juicio de expertos (Prieto & Delgado, 2010), que consistió en analizar uno por uno las preguntas planteadas en el instrumento de la variable independiente, así como de la variable dependiente, y por medio de una escala de calificación se validó cada una de las interrogantes planteadas en el instrumento, es así que de forma coherente y de razón se recabó pesquisa relacionado a la aplicación del debido proceso en

los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de región Puno, 2022.

3.4.5. Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se efectuó, por medio del índice de consistencia interna (Solano & Uzcátegui, 2017). Para lo cual se empleó el software IBM SPSS Statistics, en donde permitió medir el índice de consistencia interna, la confiabilidad y la consistencia interna de una escala, asimismo admitió evaluar la magnitud en que los ítems de un instrumento están correlacionados.

A partir de las varianzas

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

Donde:

S_i^2 : Es la varianza del ítem i.

S_t^2 : Es la varianza de los valores totales observados.

K: Es el número de preguntas o ítems.

Para la obtención del alfa de Cronbach estandarizado

$$\alpha_{est} = \frac{kp}{1 + p(k-1)}$$

Donde:

K: Es el número de ítems.

P: Es el promedio de las correlaciones lineales entre cada uno de los ítems, (se tendrá $[k(k - 1)]/2$ pares de correlaciones.

3.5. Procedimiento

Para la recolección de información primaria y secundaria se realizó bajo el siguiente procedimiento.

Procedimiento metodológico para la recolección de información primaria

Procedimiento Explicación sobre la importancia de la investigación T=5 min

I

Procedimiento Se aplicó el instrumento a la muestra con la finalidad T=2 min

II

de recabar información que fue procesada al 95% de confianza con un error del 5%, pesquisa obtenida la aplicación del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, 2022.

Procedimiento Realización de la encuesta T=12

III

min

Procedimiento Proceso de la pesquisa primaria con la utilización del

IV

software SPSS versión 22.

Procedimiento Exegesis y estudio de los resultados derivados

V

Procedimiento Discusión y análisis de los resultados

VI

Procedimiento metodológico para la recolección de información secundaria

Procedimiento Se obtuvo pesquisa validada de libros académicos de

I bibliotecas especializadas de la región, por parte del investigador.

Procedimiento Se obtuvo pesquisa digital de diferentes plataformas y

II que son obtenidas para dar firmeza al trabajo de investigación.

3.6. Plan de tabulación y análisis de datos estadísticos

La prueba de hipótesis, se realizó mediante la prueba no paramétrica, Chi-Cuadrado (X^2).

Para contrastación de las hipótesis estadísticas, mediante el intervalo y de razón, teniendo en cuenta el siguiente procedimiento:

$$\chi^2 = \sum \frac{(fo - ft)^2}{ft}$$

Donde:

$f_o = \text{frecuencia del valor observado}$

$f_e = \text{frecuencia del valor esperado}$

Ecuación 1 Hipótesis nula

$X^2_t = (k - 1), (r - 1) \text{ gl}$, Se ubica en la Tabla Chi-Cuadrado; si X^2_c es $\geq X^2_t$ se rechazó la hipótesis nula.

3.7. Consideraciones éticas

El trabajo de investigación cumplió con las condiciones estipuladas en el reglamento de investigación de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, es así que, en mi condición de investigador, manifiesto que el contenido teórico en la investigación es de mi autoría, por lo que me someto a las normas estipuladas por la universidad.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

Los resultados obtenidos, estuvo bajo un procedimiento metodológico, que permitió ordenar los procesos por medio de la razón y obtener respuesta a la hipótesis sostenida, en ese sentido se aplicó la prueba de normalidad de los datos, así como la prueba del análisis inferencial de la prueba de hipótesis, por otro lado, las tablas de contingencia, por indicadores de estudio y es como a continuación se detalla.

Tabla 3. Prueba de normalidad

Shapiro-wilk	Kolmogorov-smirnow
n<=50	n>50

1. Planteamos las hipótesis

H₀: los datos tienen una distribución normal

H_a: los datos no tienen una distribución normal

2.- Nivel de significancia

Confianza al 95%

Significancia 5%

Tabla 4. Prueba de shapiro-wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
EL DEBIDO PROCESO	,570	21	,000
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS	,904	21	,000

Fuente: base de datos procesados en Statistical Package for the Social Sciences.

4. Criterio de decisión

Si $p < 0.05$ rechazamos la H_0 y aceptamos la H_a

Si $p > 0.05$ aceptamos la H_0 y rechazamos la H_a

5.- Decisión y conclusión

Como $p = 0 < 0.05$ entonces rechazamos la H_0 y aceptamos la H_a , es decir los datos no tiene una distribución normal, por lo tanto, se aplicó la estadística no paramétrica

Tabla 5. Prueba no paramétrica

Prueba no paramétrica			
		El debido proceso	Procedimientos administrativos disciplinarios
El debido proceso	Correlación de Pearson	1	,046
	Sig. (bilateral)		,000
	N	21	21
Procedimientos administrativos disciplinarios	Correlación de Pearson	,046	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	21	21

Fuente: base de datos procesados en Statistical Package for the Social Sciences.

Planteamos las hipótesis estadísticas

H_a : El debido proceso garantiza la correcta aplicación de los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, 2022.

H0: El debido proceso NO garantiza la correcta aplicación de los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, 2022.

Decisión

Si el valor $p = 0 < 0.05$ entonces rechazamos la H0 y aceptamos la Ha, para ambas variables de estudio.

4.2.- Análisis descriptivo de los datos obtenidos

4.2.1. Evaluar el cumplimiento de funciones del servidor público en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, 2022.

Tabla 6. Idoneidad en los procedimientos administrativos relacionado con el cumplimiento de funciones del servidor público en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno.

Idoneidad en los procedimientos administrativos disciplinarios	PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS					Total
	Muy deficiente	Deficiente	Promedio	Eficiente	Muy eficiente	
Si	4,8%	9,5%	4,8%	19,0%	9,5%	47,6%
No	9,5%	4,8%	19,0%	9,5%	9,5%	52,4%
Total	14,3%	14,3%	23,8%	28,6%	19,0%	100,0%

Fuente: base de datos procesados en Statistical Package for the Social Sciences.

Interpretación: En la Tabla N° 6 del indicador Idoneidad relacionado con el cumplimiento de funciones del servidor público en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, se tuvo el siguiente resultado que el 52.4% de los servidores públicos manifestaron que no existe idoneidad y el 47.6 % exterioriza que si existe idoneidad en los procedimientos administrativos disciplinarios.

Y, por otro lado, se reveló que el 19.0% de los servidores públicos expresaron que los procedimientos administrativos disciplinarios fueron eficientes, y el 9.5% muy deficientes en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno.

Se aplicó procedimiento estadístico, para la obtención de resultado, en un 95% de confianza, con un margen de error del 5%, es decir que debe existir idoneidad en los procedimientos administrativos, aplicados al servidor público en el cumplimiento de sus funciones, en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno.

Tabla 7. Deficiencia relacionada con el cumplimiento de funciones del servidor público en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno.

Deficiencia en cumplimiento de funciones en los procedimientos administrativos disciplinarios	PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS					Total
	Muy deficiente	Deficiente	Promedio	Eficiente	Muy eficiente	
Si	9,5%	4,8%	9,5%	19,0%	9,5%	52,4%
No	4,8%	9,5%	14,3%	9,5%	9,5%	47,6%
Total	14,3%	14,3%	23,8%	28,6%	19,0%	100,0%

Fuente: base de datos procesados en Statistical Package for the Social Sciences.

Interpretación: En la Tabla N° 7 del indicador deficiencia relacionado con el cumplimiento de funciones del servidor público en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, se observó que el 52.4% de los servidores públicos manifestaron que si existe deficiencia y el 47.6 % revela que no existe deficiencia.

Con respecto a los procedimientos administrativos disciplinarios, se reveló que el 19.0% de los servidores públicos expresaron que fueron eficientes, y el 9.5% de los servidores públicos exteriorizaron que los procedimientos disciplinarios fueron muy deficientes, en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno.

Se aplicó procedimiento estadístico, para la obtención de resultado, en un 95% de confianza, con un margen de error del 5%, es decir que no debe existir deficiencia en la aplicación de los procedimientos administrativos disciplinarios, a los servidores públicos, en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno.

Tabla 8. Burocracia en los procedimientos administrativos disciplinarios relacionado con el cumplimiento de funciones del servidor público en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno.

Burocracia en los procedimientos administrativos disciplinarios	PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS					Total
	Muy deficiente	Deficiente	Promedio	Eficiente	Muy eficiente	
Si	4,8%	14,3%	19,0%	19,0%	9,5%	66,7%
No	9,5%	0,0	4,8%	9,5%	9,5%	33,3%
Total	14,3%	14,3%	23,8%	28,6%	19,0%	100,0%

Fuente: base de datos procesados en Statistical Package for the Social Sciences.

Interpretación: En la Tabla N° 8 del indicador burocracia en los procedimientos administrativos disciplinarios relacionado con el cumplimiento de funciones del servidor público en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, se observó el siguiente resultado que el 66.7% de los servidores públicos manifestaron que si existe burocracia y el 33.3 % exteriorizaron que no existe burocracia en los procedimientos administrativos disciplinarios.

Con relación a los procedimientos administrativos disciplinarios, se reveló que el 19.0% de los servidores públicos expresa que los procedimientos administrativos fueron eficientes, de igual forma el 4.8% de los servidores públicos expresaron que los procedimientos administrativos disciplinarios fueron muy deficientes, en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno.

Se aplicó procedimiento estadístico, para la obtención de resultado, en un 95% de confianza, con un margen de error del 5%, es decir que no debe existir burocracia en los procedimientos administrativos disciplinarios del servidor público, en el cumplimiento de funciones en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno.

4.2.2. Evaluar la aplicación del principio de garantía del servidor público en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, 2022.

Tabla 9. La aplicación de principio de legalidad como garantía del servidor público en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno.

Principio Legalidad en los procedimientos administrativos disciplinarios	PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS					Total
	Muy deficiente	Deficiente	Promedio	Eficiente	Muy eficiente	
Si	14,3%	14,3%	14,3%	19,0%	19,0%	81,0%
No	0.0	0.0	9,5%	9,5%	0.0	19,0%
Total	14,3%	14,3%	23,8%	28,6%	19,0%	100,0%

Fuente: base de datos procesados en Statistical Package for the Social Sciences.

Interpretación: En la Tabla N° 9 del indicador principio de legalidad como principio de garantía del servidor público aplicados en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno. Se reveló que el 81.0% de los servidores públicos manifestaron que, si existe el Principio de Legalidad en los procedimientos administrativos disciplinarios, y el 19.0 % exteriorizaron que no existe.

Con respecto a los procedimientos administrativos disciplinarios, se observó que el 19.0% de los servidores públicos expresaron que fueron muy eficientes, y el 9.5% de los servidores públicos exteriorizaron en un valor promedio, en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno.

Se aplicó procedimiento estadístico, para la obtención de resultado, en un 95% de confianza, con un margen de error del 5%, es decir que debe existir el Principio Legalidad en los procedimientos administrativos disciplinarios, de tal manera que la aplicación del principio de garantía del servidor público está en correspondencia con los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, 2022.

Tabla 10. La aplicación del debido procedimiento como principio de garantía del servidor público en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, 2022.

Debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios	PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS					Total
	Muy deficiente	Deficiente	Promedio	Eficiente	Muy eficiente	
Si	9,5%	9,5%	4,8%	23,8%	9,5%	57,1%
No	4,8%	4,8%	19,0%	4,8%	9,5%	42,9%
Total	14,3%	14,3%	23,8%	28,6%	19,0%	100,0%

Fuente: base de datos procesados en Statistical Package for the Social Sciences.

Interpretación: En la Tabla N° 10 del indicador debido procedimiento como principio de garantía del servidor público en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, se observó el siguiente resultado que el 57.1% de los servidores públicos manifestaron que si existe el debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios, y el 42.9 % exteriorizaron que no existe el Debido procedimiento.

Con respecto a los procedimientos administrativos disciplinarios, se reveló que el 23.8% de los servidores públicos expresaron que fueron eficientes, de igual forma el 4.8% de los servidores públicos manifestaron que los procedimientos administrativos disciplinarios fueron muy deficientes, en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno.

Se aplicó procedimiento estadístico, para la obtención de resultado, en un 95% de confianza, con un margen de error del 5%, es decir que debe existir el Debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios a los servidores públicos en la aplicación del principio de garantía del servidor público, en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, 2022.

Tabla 11. Aplicación de la razonabilidad como principio de garantía del servidor público en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, 2022.

Razonabilidad en los procedimientos administrativos disciplinarios	PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS					Total
	Muy deficiente	Deficiente	Promedio	Eficiente	Muy eficiente	
Si	9,5%	4,8%	9,5%	14,3%	4,8%	42,9%
No	4,8%	9,5%	14,3%	14,3%	14,3%	57,1%
Total	14,3%	14,3%	23,8%	28,6%	19,0%	100,0%

Fuente: base de datos procesados en Statistical Package for the Social Sciences.

Interpretación: En la Tabla N° 11 del indicador razonabilidad como principio de garantía del servidor público en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno. Se observó que el 57.1% de los servidores públicos manifestaron que no existe Razonabilidad en los procedimientos administrativos disciplinarios, y el 42.9 % exteriorizaron que si existe Razonabilidad.

Con relación en los procedimientos administrativos disciplinarios, se reveló que el 14.3% de los servidores públicos expresaron que fueron muy eficientes, y el 4.8% de los servidores públicos manifestaron que los procedimientos administrativos disciplinarios fueron muy deficientes, en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno.

Se aplicó procedimiento estadístico, para la obtención de resultado, en un 95% de confianza, con un margen de error del 5%, es decir que debe existir la Razonabilidad en los procedimientos administrativos disciplinarios en los servidores públicos en la aplicación del principio de garantía del servidor público en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en la región Puno, 2022.

4.2.3. Evaluar el cumplimiento del derecho del administrado en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, 2022.

Tabla 12. Derecho a exponer su argumento como derecho del administrado en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, 2022.

Derecho a exponer su argumento en el procedimiento administrativo disciplinario	PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS					Total
	Muy deficiente	Deficiente	Promedio	Eficiente	Muy eficiente	
Si	9,5%	4,8%	9,5%	14,3%	14,3%	52,4%
No	4,8%	9,5%	14,3%	14,3%	4,8%	47,6%
Total	14,3%	14,3%	23,8%	28,6%	19,0%	100,0%

Fuente: base de datos procesados en Statistical Package for the Social Sciences.

Interpretación: En la Tabla N° 12 del indicador derecho a exponer su argumento como derecho del administrado en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno. Se llegó al siguiente resultado que el 52.4% de los servidores públicos manifestaron que si existe Derecho a exponer su argumento y el 47.6 % exterioriza que no existe Derecho a exponer su argumento en el procedimiento administrativo disciplinario.

Con respecto en los procedimientos administrativos disciplinarios, se reveló que el 14.3% de los servidores públicos expresaron que fueron muy eficiente, y el 4.8% de los servidores públicos manifestaron que los procedimientos administrativos disciplinarios fueron muy deficientes, en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno.

Se aplicó procedimiento estadístico, para la obtención de resultado, en un 95% de confianza, con un margen de error del 5%, es decir que debe existir el Derecho a exponer su argumento en el procedimiento administrativo disciplinario de los servidores públicos en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, 2022.

Tabla 13. Derecho a ofrecer y producir pruebas como derecho del administrado en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, 2022.

Derecho a ofrecer y producir pruebas en el procedimiento administrativo disciplinario	PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS					Total
	Muy deficiente	Deficiente	Promedio	Eficiente	Muy eficiente	
Si	14,3%	9,5%	19,0%	14,3%	14,3%	71,4%
No	0,0	4,8%	4,8%	14,3%	4,8%	28,6%
Total	14,3%	14,3%	23,8%	28,6%	19,0%	100,0%

Fuente: base de datos procesados en Statistical Package for the Social Sciences.

Interpretación: En la Tabla N° 13 del indicador al Derecho a ofrecer y producir pruebas como derecho del administrado en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, 2022. Se observó que el 71.4% de los servidores públicos manifestaron que si existe derecho a ofrecer y producir pruebas y el 28.6 % exteriorizaron que no existe derecho a ofrecer y producir pruebas en los procedimientos administrativos disciplinarios.

Con relación en los procedimientos administrativos disciplinarios, se reveló que el 19.0% de los servidores públicos expresaron un valor promedio, y el 4.8% de los servidores públicos manifestaron que los procedimientos administrativos disciplinarios fueron deficientes en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno.

Se aplicó procedimiento estadístico, para la obtención de resultado, en un 95% de confianza, con un margen de error del 5%, es decir que debe existir Derecho a ofrecer y producir pruebas en el procedimiento administrativo disciplinario seguido al servidor público en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, 2022.

Tabla 14. Derecho a obtener una decisión motivada y fundada en derecho del administrado en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, 2022.

Derecho a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en el procedimiento administrativo disciplinario	PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS					Total
	Muy deficiente	Deficiente	Promedio	Eficiente	Muy eficiente	
Si	9,5%	14,3%	9,5%	9,5%	9,5%	52,4%
No	4,8%	0,0	14,3%	19,0%	9,5%	47,6%
Total	14,3%	14,3%	23,8%	28,6%	19,0%	100,0%

Fuente: base de datos procesados en Statistical Package for the Social Sciences.

Interpretación: En la Tabla N° 14 del indicador derecho a obtener una decisión motivada y fundada en derecho del administrado en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, 2022. Se llegó al siguiente resultado que el 52.4% de los servidores públicos manifestaron que si tiene Derecho a obtener una decisión motivada y fundada en derecho y el 47.6 % señalaron que no tiene Derecho a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en el procedimiento administrativo disciplinario.

Con respecto en los procedimientos administrativos disciplinarios, se reveló que el 19.0% de los servidores públicos expresaron que fue eficiente, y el 4.8% de los servidores públicos manifestaron que los procedimientos administrativos disciplinarios fueron muy deficientes, en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno.

Se aplicó procedimiento estadístico, para la obtención de resultado, en un 95% de confianza, con un margen de error del 5%, es decir que debe existir Derecho a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en el procedimiento administrativo disciplinario en el cumplimiento del derecho del administrado en los procedimientos administrativos disciplinarios seguidos al servidor público, en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, 2022.

Procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, 2022.

Descripción	N	%
Procedimientos administrativos disciplinarios muy deficiente	3.0	14.3
Procedimientos administrativos disciplinarios deficiente	3.0	14.3
Procedimientos administrativos disciplinarios promedio	5.0	23.8
Procedimientos administrativos disciplinarios eficiente	6.0	28.6
Procedimientos administrativos disciplinarios muy eficiente	4.0	19.0
Total	21.0	100.00

Fuente: base de datos procesados en Statistical Package for the Social Sciences.

Interpretación: En los Procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, 2022, en donde se reveló que 23.8 % de los servidores públicos manifestaron que el PAD se encuentra en un valor promedio, y el 14.3% expresaron que el PAD es muy deficiente y solo el 19 % de los servidores públicos manifiestan que el Procedimientos administrativo disciplinario fue muy eficiente.

4.2. Discusión

(Lucas, 2018) reveló que la Comisión Ad Hoc en los procedimientos administrativos disciplinarios debe actuar con *idoneidad* para sancionar a los servidores públicos. En la Ley N° 27815 Ley del Código de Ética de la Función Pública en su Art. 6° señala que la *idoneidad* es entendida como aptitud técnica, jurídica y moral, en el ejercicio de la función pública. Por tanto, las autoridades administrativas deben propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones (Resolución N° 03340-2012-SERVIR-TSC). De acuerdo con la investigación realizada el 52.4% de los servidores manifestaron que no existe idoneidad, y el 47.6 % exteriorizaron que si existe idoneidad en el cumplimiento de funciones en el PAD.

Con relación al indicador de la *deficiencia* en el cumplimiento de funciones en el PAD, el 52% de servidores manifestaron que si existe deficiencia. Según el Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de Guanajuato, Proceso Administrativo N° 1107/3RA SALA/14 señaló que, la deficiencia es entendida como el agravio o perjuicio resentido por la colectividad. Por tanto, el 47.6 % de los servidores públicos respondieron que no existe deficiencia en los procedimientos administrativos disciplinarios.

Respecto al indicador de *Burocracia* relacionado con el cumplimiento de funciones en el PAD, el 66.7% de los servidores manifestaron que si existe burocracia, y el 33.3 % expresaron que no existe burocracia, al respecto (Huaylupo, 2011) señaló que, la función de la burocracia en el Estado de Bienestar, está directamente relacionada con el cumplimiento de los deberes ciudadanos o públicos; sin embargo, se observa en las entidades dificultad en la atención a clientes y conflictos con el público; y es más (Erra

s.f.) en donde el papeleo se multiplica y crece, impidiendo soluciones rápidas o eficientes. (Lucas, 2018) también (Rodríguez, 2015), expresaron que no debe existir burocracia en los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados en las instituciones públicas.

Ahora bien con respecto al indicador de *Principio Legalidad* en el PAD relacionado con la dimensión del principio de garantía del servidor público, el 81.0% de los servidores manifestaron que si existe el principio de legalidad, y el 19.0 % exteriorizaron que no existe el principio de legalidad en los procedimientos administrativos disciplinarios, según (Chevarría, 2021) afirmado por (Arrias et al., 2019), que es corroborado también por (Flores Espillico & Clave, 2014) señalaron que, las autoridades que imparten justicia administrativa deben actuar respetando la Constitución y demás normas, que muchas veces no son aplicados de manera correcta.

Con relación al indicador del *Debido procedimiento* en el PAD el 57.1% de los servidores manifestaron que, si existe el Debido procedimiento, y el 42.9 % expresaron que no existe el Debido procedimiento, que supone una garantía genérica que resguarda los derechos del administrado durante la actuación del poder de sanción de la administración (Expediente N° 3741-2004-AA/TC). también corroborado por (Vargas, 2008) señaló el debido procedimiento como principio del procedimiento administrativo son aplicables en los procedimientos administrativos disciplinarios.

En cuanto al indicador del **principio de razonabilidad** en los procedimientos administrativos disciplinarios, el 57.1% de los servidores públicos señalaron que no existe razonabilidad, y el 42.9 % manifestaron que, si existe razonabilidad en los procedimientos disciplinarios, según (Dimitrijevič s.f.), entendiendo a lo razonable como lo justo, lo proporcionado, equitativo por oposición a lo irrazonable, arbitrario,

injusto. (Arrias et al., 2019) señaló que la gradualidad de la sanción en ejercicio de la potestad sancionadora se debe ejercer bajo márgenes de razonabilidad.

Con respecto al indicador ***derecho a exponer su argumento*** en los procedimientos disciplinarios, el 52.4% de los servidores manifestaron que, si existe derecho a exponer su argumento, y el 47.6 % exteriorizaron que no existe. Según, (Tejada, 2016) este derecho del administrado se entiende como proporcionar fundamentos de hecho y de derecho contra las acusaciones, es la oportunidad de exponer versión de los hechos durante el proceso disciplinario. El desconocimiento de este derecho, deja sin efecto la sanción que se imponga.

Con relación al indicador el ***derecho a ofrecer y producir pruebas*** el 71.4% de los servidores manifestaron que, si existe derecho a ofrecer y producir pruebas en los procedimientos administrativos disciplinarios, y el 28.6 % expresaron que no existe. Según (Pacori, 2021) consiste en proporcionar pruebas como presentación de documentos, emisión de informes, declaraciones de los testigos, proponer pericias, inspecciones, así como auditorías y otras acciones permitidas (Macassi & Salazar, 2020) el órgano administrativo actúe y evalúe cualquier prueba admitida antes de tomar una decisión en el PAD.

En cuanto al indicador ***derecho a obtener una decisión motivada y fundada en derecho***, se reveló que el 52.4% de los servidores públicos señalaron que, si tiene Derecho a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en el PAD, y el 47.6 % manifestaron que no tiene a este derecho del administrado. Según (Morón, 2019) este derecho exige que las autoridades del PAD cuando emitan sus decisiones tales como informe de precalificaciones, informe de instrucciones, resoluciones de sanción

o de archivamiento, debe contener fundamento de hecho y derecho y la debida valoración de los medios probatorios.

Finalmente con relación en los *procedimientos administrativos disciplinarios* (MINJUS, 2015) señaló que son aquellas fases consecutivas y diligencias establecidas por la Administración pública para ejercer su potestad sancionadora en contra de los servidores civiles que hayan cometido faltas de carácter disciplinaria; también defendido por (Espinosa, 2020) en la que expresa de ser el caso, si se acredita la infracción se debe aplicar la sanción que corresponde en base a los principios del debido proceso consagrados en la Constitución Política del Perú. Y de acuerdo con la investigación realizada en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno. Se reveló que el 23.8 % de los servidores públicos manifestaron que el PAD se encuentra en un valor promedio, el 14.3% expresaron que es muy deficiente y el 19 % de los servidores respondieron que el PAD fue muy eficiente.

4.3. Aporte científico

El presente trabajo de indagación ha pretendido garantizar el respeto de los derechos fundamentales, promover la legalidad y la legitimidad, proporcionar seguridad jurídica, fomentar la imparcialidad y la objetividad, promover la confianza en las instituciones gubernamentales y ayudar al desarrollo de la justicia en el ámbito del derecho administrativo; y no solamente el estudio destacó la importancia de proteger los derechos individuales en el ejercicio del poder estatal en los procedimientos disciplinarios, asimismo generó importantes contribuciones al avance de la ciencia jurídica y administrativa.

Asimismo, contribuyó en fomentar los principales aspectos teóricos y lineamientos que emanan del ordenamiento jurídico en cuanto a la observancia del correcto procedimiento en la aplicación del debido proceso como derecho y garantía de protección y como principio esencial en los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno; y, además la investigación permitió contribuir a llenar espacios vacíos del conocimiento validados en la ciencia del derecho administrativo.

A mayor abundamiento, este estudio aclaró la importancia esencial del debido proceso en los procesos disciplinarios en las instituciones públicas; pues, ha puesto de manifiesto que garantizar el debido proceso en los procedimientos no solo es un requisito legal, sino que también es una garantía crucial para salvaguardar los derechos y la dignidad de quienes son objeto de investigaciones disciplinarias. Además, el estudio aportó en evidenciar que un proceso disciplinario que se adhiere a los fundamentos del debido proceso, facilita lugar a resultados justos y legítimos, tanto para el servidor imputado; así como para la sociedad en su conjunto, en otras palabras, contribuye a aumentar la responsabilidad y la confianza en la justicia administrativa, lo que implica fomentar la democracia y el Estado de Derecho

CONCLUSIONES

Primera. - Se comprobó que las autoridades administrativas de los procesos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, no cumplieron sus funciones con idoneidad; es decir, con una aptitud técnica y moral en el desenvolvimiento de su labor en el PAD, asimismo se reveló que hubo deficiencias con relación al cumplimiento de sus funciones en los procesos disciplinarios y es entendida como agravio o perjuicio resentido por los servidores públicos; y más aún se evidenció que existió burocracia en la atención a los servidores imputados imposibilitando soluciones rápidas o eficientes.

Segunda. – La aplicación del principio de garantía del servidor público en los procedimientos disciplinarios referidas al principio de legalidad, se evidenció que las autoridades que imparten justicia administrativa actuaron dentro de los límites de las facultades que les han sido atribuidas y sobre todo respetaron la Ley y demás normas y que muchas veces no son aplicados de manera correcta. Asimismo, se acreditó que los servidores públicos imputados gozaron de los derechos y garantías del debido procedimiento administrativo, que alcanza los derechos a ser notificado, acceder al expediente, refutar los cargos imputados, exponer argumentos y entre otros. Y con relación al principio de razonabilidad o proporcionalidad aplicados en los procesos disciplinarios se evidenció que las decisiones administrativas no fueron ejercidas bajo márgenes de razonabilidad como lo justo, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido.

Tercera. - El cumplimiento del derecho del administrado en los procedimientos administrativos disciplinarios conexas a exponer su argumento, se evidenció que los servidores públicos han tenido la oportunidad de proporcionar fundamentos de hecho

y de derecho contra las acusaciones en apoyo de su defensa. El desconocimiento de este derecho, dejaría sin efecto la sanción que se imponga. Asimismo, los servidores públicos de acuerdo a su interés aportaron y produjeron pruebas necesarias para acreditar sus pretensiones y asegurar que el órgano administrativo actúe y evalúe cualquier prueba admitida antes de tomar una decisión en el proceso disciplinario. Asimismo, se evidencio que la decisión emitida por parte de la autoridad administrativa fue motivada y fundada en derecho acorde a los hechos.

Cuarta. – Finalmente se concluye que la aplicación del debido proceso repercute en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno.

RECOMENDACIONES

Primera. – Se recomienda brindar capacitaciones permanentes para los servidores públicos de las instituciones descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, para garantizar el cumplimiento de funciones laborales en los procesos administrativos disciplinarios con idoneidad, eficiencia y lealtad para los fines del Estado.

Segunda. - Se recomienda a las autoridades administrativas emplear eficazmente los principios de garantía del servidor público en los procesos disciplinarios; relacionados a las facultades que les otorga la Ley, el derecho al debido procedimiento y la proporcionalidad en la imposición de sanciones.

Tercera. - Se recomienda a los servidores públicos a conocer plenamente sus derechos que le asisten al debido proceso, para no ser visto perjudicados por la actuación arbitraria por parte de las autoridades administrativas en el momento de resolver la controversia

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias Gonzáles, J. L. (2020). *Técnicas E Instrumentos De Investigación Científica Enfoques Consulting Eirl.*
- Arrias, J. C., Alvarado, D., & Calderón, M. (2019). *La Aplicación del Debido Proceso en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Personal Fiscal en el Distrito Fiscal de Huancavelica, 2017 – 2018.* 5–10.
- Barreto Acosta, M. A. (2017). *Procedimiento administrativo disciplinario. Universidad Autónoma de Ica.*
- Calderon Morales, H. H. (2011). Los principios general es del Derecho administrativo. *Los Principios En El Derecho Administrativo Iberoamericano. Actas Del VII Foro Iberoamericano de Derecho Administativo, 1,* 445–470. <https://doi.org/10.4272/978-84-9745-394-3.ch21>
- Chevarría, A. (2021). *Debido Proceso en el Procedimiento Administrativo Disciplinario en el Hospital Regional José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes - 2019.*
- Colín, C. M. de los A. (2016). Poblacion y muestra. *Poblacion y Muestra,* 1–134.
- Díaz, L., & Urzúa, P. (2018). Procedimientos administrativos disciplinarios en Chile . Una D isciplinary administrative procedures in C hile . *Revista Ius et Praxis,* 09(1987), 183–221.
- Diaz N. (2015). Población y muestra. *Poblacion y Muestra,* 1–134.
- Espinosa Borra, C. C. (2020). *Procedimiento administrativo disciplinario y su incidencia en las causales de nulidad y fundadas precisadas en las resoluciones emitidas respecto a las apelaciones, interpuestas al Tribunal del Servicio Civil.* 142.
- Flores Espillico, W., & Clave, P. (2014). *Estudio del debido procedimiento en los procesos administrativos disciplinarios respecto a los derechos de los*

- administrados en la Dirección Regional de Educación Puno en el año 2014.* 157–180.
- Flores, M. (2019). *El cumplimiento del Debido Proceso en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad Provincial de Puno.* 1–168.
- Gaspar, E. (2022). *Vulneración del Debido Proceso en el Procedimiento Administrativo Disciplinario y su afectación a los servidores de Essalud Huanuco, 2019-2021.* 1, 72.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación, editorial Mcgraw Hill.* México, DF.
- Herrera, S. M. A. (2018). *Procesos administrativos disciplinarios de funcionarios en la sede del Gobierno Regional Lambayeque.* 1–61.
- Hidalgo Hurtado, D. (2017). El Debido Proceso. *Biolex Revista Juridica Del Departamento De Derecho,* 9(17 jul-dic), 101–110.
<https://doi.org/10.36796/biolex.v17i0.33>
- Kenchau, R. A. (n.d.). *Procedimiento sancionador y disciplinario.*
- Lucas, E. (2018). Idoneidad de los integrantes de la Comisión Ad Hoc del Procedimiento Administrativo Disciplinario para sancionar a funcionarios públicos de las municipalidades locales. In *Universidad Cesar Vallejo.*
- Lucchetti Rodríguez, A. B. (2015). Algunos alcances en la aplicación del principio de razonabilidad de las decisiones administrativas. *Círculo de Derecho Administrativo,* 484–489.
- Martin-Tirado, R. (2013). Procedimiento administrativo sancionador en materia de contratación pública: derecho al debido proceso en sede administrativa y protección constitucional para el ejercicio de la función arbitral. *Ius et Praxis,* 0(044), 143. <https://doi.org/10.26439/iusetpraxis2013.n044.78>
- Medina Landivar Mariuxi. (2017). *Análisis de la prescripción de acciones para la imposición de sanciones y el debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios.*

- Morales, C. G. (2014). *A propósito de su omisión en la Nueva Ley del Servicio Civil y la función de interpretación en la jurisprudencia del Tribunal del Servicio Civil.*
- Morán, G., & Alvarado, D. (2010). Metodología de la investigación. In *Banrepcultural.Org.*
- Perrino, P. E. (2015). *La responsabilidad de estado y los funcionarios públicos.*
- Pol, C. (2022). *Tipicidad y debido proceso en las faltas disciplinarias de docentes. Ugel Bongará, Amazonas 2018 - 2019.*
- Prieto, G., & Delgado, A. R. (2010). Fiabilidad y validez. *Papeles Del Psicólogo, 31(1), 67–74.*
- Ramirez, W. (2018). *La Responsabilidad Administrativa: El debido Proceso en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en el Hospital Regional Docente las Mercedes de Chiclayo, 2015.*
- Sanchez, P. (2016). Principios, deberes y prohibiciones de la función pública. *Guías Para Funcionarios y Servidores Del Estado., I, 72.*
- Solano, J., & Uzcátegui, C. (2017). Validez y Confiabilidad De Una Escala De Medida Para La Calidad Del Servicio De Los Restaurantes Ubicados En La Zona Turística De Puerto Bolívar. *Universidad y Sociedad, 9(1), 52–59.*
- Tejada Correa, J. G. (2016). Debido proceso y procedimiento disciplinario laboral. *Opinión Jurídica, 15(30), 227–248.* <https://doi.org/10.22395/ojum.v15n30a11>
- Vargas, K. (2008). Principios del procedimiento administrativo sancionador. *Revista Jurídica de Seguridad Social, 14, 59–70.*

NOTA BIOGRÁFICA



Marcial Estaña Montoya, nació el 9 de febrero de 1976 en la comunidad de Chinumani Copapujo, distrito y provincia de Yunguyo, departamento de Puno. Hijo de Don Pedro Estaña Choque y Doña Marcelina Montoya Cachicatari (1958 - 2021) Realizó sus estudios primarios en la Institución Educativa Primaria N° 70235 de la comunidad de Chinumani, estudios secundarios en la Institución Educativa Secundaria Micaela Bastidas de la ciudad de Yunguyo, es Licenciado en Educación, conferido por la Universidad Nacional del Altiplano Puno, Profesional Técnico en Administración de Empresas conferido por el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Juli, Título de Segunda Especialidad en Educación Bilingüe Intercultural conferido por la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca, concluido Segunda Especialización en Educación Básica Alternativa de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, concluido Maestría en Educación mención EBI y Gerencia Educativa de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca, concluido Maestría en Derecho Administrativo y Gerencia Pública de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, actualmente se desempeña como profesor nombrado en la Institución Educativa Secundaria “Ricardo Palma” del distrito de Cuturapi, provincia de Yunguyo, departamento de Puno.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: EL DEBIDO PROCESO EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS INTITUCIONES PÚBLICAS DESCENTRALIZADAS DEL MIDAGRI EN EL DEPARTAMENTO DE PUNO, 2022

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Dimensión	Indicador	Metodología
<p>Problema general ¿De qué forma la aplicación del debido proceso incide en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, 2022?</p> <p>Problemas específicos -PE1: ¿De qué forma el cumplimiento de funciones del servidor público incide en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, 2022? -PE2: ¿De qué forma la aplicación del principio de garantía del servidor público incide en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, 2022? -PE3: ¿De qué forma el cumplimiento de los derechos del administrado incide en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, 2022?</p>	<p>Objetivo general Comprobar la aplicación del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, 2022.</p> <p>Objetivos específicos -OE1: Evaluar el cumplimiento de funciones del servidor público en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, 2022. -OE2: Evaluar la aplicación del principio de garantía del servidor público en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, 2022. -OE3: Evaluar el cumplimiento del derecho del administrado en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, 2022.</p>	<p>Hipótesis general El debido proceso garantiza la correcta aplicación de los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas -HE1: Existe cumplimiento de funciones del servidor público en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, 2022. -HE2: Existe principio de garantía del servidor público en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, 2022. -HE3: Existe cumplimiento del derecho del administrado en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, 2022.</p>	1. El debido proceso	1.1. Cumplimiento de funciones del servidor publico	1.1.1. Idoneidad	<p>Tipo: Básico</p> <p>Enfoque cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental de corte longitudinal</p> <p>Tipología Descriptivo correlacional</p> <p>Nivel: Aplicado-analítico</p> <p>Método: Hipotético-deductivo Dogmático jurídico simple</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>
					1.1.2. Deficiencia	
					1.1.3. Burocracia	
				1.2. Principio de garantía del servidor publico	1.2.1. Legalidad	
					1.2.2. Debido procedimiento	
					1.2.3. Razonabilidad	
			1.3. Derecho del administrado	1.3.1. Derecho a exponer su argumento.		
				1.3.2. Derecho a ofrecer y producir pruebas.		
				1.3.3. Derecho a obtener una decisión motivada y fundada en derecho.		
			2. Procedimientos administrativos disciplinarios	2.1. Fase de investigación preliminar	2.1.1. Denuncia	
					2.1.2. Pre calificación de la denuncia	
					2.1.1. Denuncia	
				2.2. Fase instructiva	2.2.1. Acto de inicio del PAD	
					2.2.2. Notificación al servidor	
2.2.3 Descargo del servidor.						
2.3. Fase sancionadora	2.2.4 Determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria					
	2.2.5. Emisión del informe al sancionador					
	2.3.1. Inicia con la recepción del informe del órgano instructor					
	2.3.2. El órgano sancionador comunica tal hecho al presunto infractor a fin de que éste pueda presentar su informe oral					
	2.3.3. Acto que determina la imposición de sanción o declaración de no ha lugar.					
	2.3.4. El Órgano Sancionador notifica la resolución que pone fin al procedimiento					

Anexo 2

Consentimiento Informado



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Soy el Bachiller Marcial Estaña Montoya, investigador de la tesis titulada **“El debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, 2022.**., trabajo de suma importancia que buscó comprobar y evaluar la aplicación práctica del debido proceso seguido en los procedimientos administrativos disciplinarios, a los administrados de las entidades descentralizadas del MIDAGRI, con la finalidad de revelar si la aplicación del debido proceso se ajusta a los principios de garantía de servidor público y derechos del administrado o existieron deficiencias en su aplicación y disconformidad por los administrados que fueron sancionados.

Yo Marcial Estaña Montoya, doy el consentimiento informado, según lo fundamentado por el investigador, teniendo pleno conocimiento, sobre el trabajo.

Firma de autorización

Anexo 3



**Instrumento para la variable independiente
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**



CUESTIONARIO

DIRIGIDO A LOS SERVIDORES PÚBLICOS QUE FUERON SANCIONADOS POR LA COMISIÓN DE ALGUNA FALTA ADMINISTRATIVA EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DESCENTRALIZADAS DEL MIDAGRI EN EL DEPARTAMENTO DE PUNO.

INSTRUCCIONES: Lee con mucha atención las siguientes preguntas formuladas y luego responde marcando con una X dentro del paréntesis la opinión que considere más pertinente.

EL DEBIDO PROCESO

Cumplimiento de funciones del servidor publico

1. ¿Cómo servidor público cree usted que existió Idoneidad en los procedimientos administrativos disciplinarios aplicados en la entidad?
1= Si () 2= No ()
2. ¿Cómo servidor público, cree usted que hubo deficiencia en la aplicación de los procedimientos administrativos disciplinarios en la entidad?
1= Si () 2= No ()
3. ¿Cómo servidor público, cree usted que hubo burocracia en los procedimientos administrativos disciplinarios aplicados en la entidad?
1= Si () 2= No ()

Principio de garantía del servidor publico

4. ¿Cómo servidor público, cree usted que se aplicó el principio Legalidad en los procedimientos administrativos disciplinarios aplicados en la entidad?
1= Si () 2= No ()
5. ¿Cómo servidor público, cree usted que se aplicó el principio Debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios aplicados en la entidad?
1= Si () 2= No ()
6. ¿Cómo servidor público, cree usted que se aplicó el principio Razonabilidad en los procedimientos administrativos disciplinarios aplicados en la entidad?
1= Si () 2= No ()

Derecho del administrado

7. ¿Cómo servidor público, cree usted que se respetó su Derecho a exponer su argumento en el procedimiento administrativo disciplinario seguido por la entidad?
1= Si () 2= No ()
8. ¿Cómo servidor público, cree usted que se le respeto el Derecho a ofrecer y producir pruebas en el procedimiento administrativo disciplinario seguido por la entidad?
1= Si () 2= No ()
9. ¿Cómo servidor público, cree usted que se respetó el Derecho a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en el procedimiento administrativo disciplinario seguido por la entidad?
1= Si () 2= No ()

Gracias por su apoyo.



Instrumento para la variable dependiente

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



CUESTIONARIO

DIRIGIDO A LOS SERVIDORES PÚBLICOS QUE FUERON SANCIONADOS POR LA COMISIÓN DE ALGUNA FALTA ADMINISTRATIVA EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DESCENTRALIZADAS DEL MIDAGRI EN EL DEPARTAMENTO DE PUNO.

INSTRUCCIONES: Lee con mucha atención las siguientes preguntas formuladas y luego responde marcando con una X dentro del paréntesis la opinión que considere más pertinente.

PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS

Fase de investigación preliminar

1. ¿Cree usted que, en la fase de la investigación preliminar, el órgano sancionador analizó la infracción imputada de oficio?
1= Nunca ()
2= Casi nunca ()
3= A veces ()
4= Casi siempre ()
5= Siempre ()
2. ¿Cree usted que en la fase de la investigación preliminar, el órgano sancionador analizó la falta cometida?
1= Nunca ()
2= Casi nunca ()
3= A veces ()
4= Casi siempre ()
5= Siempre ()
3. ¿Cree usted que en la fase de la investigación preliminar, el órgano sancionador redactó de forma correcta el informe preliminar?
1= Nunca ()
2= Casi nunca ()
3= A veces ()
4= Casi siempre ()
5= Siempre ()

Fase instructiva

4. ¿Cree usted que en la fase instructiva, se realizó de forma oportuna la Notificación al servidor público?
1= Nunca ()
2= Casi nunca ()
3= A veces ()
4= Casi siempre ()
5= Siempre ()
5. ¿Cree usted que en la fase instructiva, le permitió su Descargo como servidor público dentro del plazo razonable?

- 1= Nunca ()
 2= Casi nunca ()
 3= A veces ()
 4= Casi siempre ()
 5= Siempre ()
6. ¿Cree usted que en la fase instructiva, se estableció la responsabilidad administrativa disciplinaria de forma razonable?
 1= Nunca ()
 2= Casi nunca ()
 3= A veces ()
 4= Casi siempre ()
 5= Siempre ()
7. ¿Cree usted que en la fase instructiva, se remitió el informe al sancionador, con principio de razonabilidad?
 1= Nunca ()
 2= Casi nunca ()
 3= A veces ()
 4= Casi siempre ()
 5= Siempre ()

Fase sancionadora

8. ¿Cree usted que la fase sancionadora se inició con la recepción del informe del órgano instructor?
 1= Nunca ()
 2= Casi nunca ()
 3= A veces ()
 4= Casi siempre ()
 5= Siempre ()
9. ¿Cree usted que la fase sancionadora se le comunicó el hecho como presunto infractor a fin de que éste pueda presentar su informe oral?
 1= Nunca ()
 2= Casi nunca ()
 3= A veces ()
 4= Casi siempre ()
 5= Siempre ()
10. ¿Cree usted que la fase sancionadora se estableció la imposición de sanción o declaración de no haber lugar?
 1= Nunca ()
 2= Casi nunca ()
 3= A veces ()
 4= Casi siempre ()
 5= Siempre ()
11. ¿Cómo servidor público se le comunicó dentro de los plazos establecidos la resolución que pone fin al procedimiento?
 1= Nunca ()
 2= Casi nunca ()
 3= A veces ()
 4= Casi siempre ()
 5= Siempre ()

Gracias por su apoyo.



Anexo 4. Validación de instrumento por jueces



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Título: El debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del MIDAGRI en el departamento de Puno, 2022.

ITEM	Criterios a evaluar										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)	
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuada con el nivel del informante		Mide la que pretende			
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
1												
2												
3												
...												
n												
Aspectos Generales										Si	No	*****
El instrumento contiene Instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario.												
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.												
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.												
El número de ítems es suficiente para recoger la Información. En caso de ser negativa su respuesta, siguiera los ítems a añadir.												
VALIDES												
Aplicable						No Aplicable						
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES												
Validado por:					C.I.					Fecha:		
Firma:					Teléfono:					Email:		



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

En la ciudad de Huánuco, a los diecisiete (17) días del mes de agosto del año dos mil veinte tres, siendo las dieciocho 18:00 horas, en cumplimiento a la Resolución de Consejo Universitario N° 0970-2020-UNHEVAL, con la que se aprueba la Directiva de Asesoría y Sustentación virtual de Practicas Pre profesionales, Trabajos de Investigación y Tesis en Programas de Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco y a la **RESOLUCIÓN DECANAL N°0282-2023-UNHEVAL/FDyCP-D** de fecha 03 de agosto del 2023, con la que se fija fecha y hora para sustentar la Tesis, titulada: **"EL DEBIDO PROCESO EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS INSTITUCIONES PUBLICAS DESCENTRALIZADAS DEL MIDAGRI EN LA REGIÓN PUNO, 2022"** presentado por el Bachiller: **MARCIAL ESTAÑA MONTOYA** del Programa de Fortalecimiento en Investigación-PROFI, bajo el asesoramiento del **Dr. Leoncio Enrique Vazquez Solís**, designado con **RESOLUCIÓN DECANAL N° 0330-2022-UNHEVAL/FDyCP-D**, reunidos mediante la plataforma del Cisco Webex

LINK: <https://unheval.webex.com/unheval/j.php?MTID=m85056a919e6c45e70c37e6422d81e48f>

los Jurados Examinadores integrados por los siguientes docentes:

DR. ARMANDO PIZARRO ALEJANDRO:	PRESIDENTE
DR. HAMILTON ESTACIO FLORES:	SECRETARIO
DRA. SARA HERMINIA GARCIA PONCE:	VOCAL
DR. JOSE LUIS MANDUJANO RUBIN:	ACCESITARIO

y los bachilleres mencionados, a fin de proceder con la evaluación y calificación de la sustentación de su tesis y obtener el **TÍTULO de ABOGADO**.

El aspirante: **MARCIAL ESTAÑA MONTOYA**, procedió al acto de defensa de su tesis:

- a) Exposición de la tesis
- b) Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de los aspirantes al Título de Abogado, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

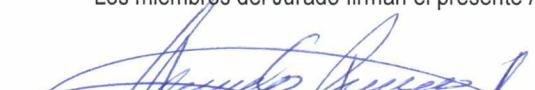
- Presentación personal
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado.
- Dicción y dominio de escenario.

Obteniendo en consecuencia el titulado la nota de:

MARCIAL ESTAÑA MONTOYA (15) BUENO Equivalente a: APROBADO

Calificación que se realizó de acuerdo con el Art. 78° del Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Los miembros del Jurado firman el presente ACTA en señal de conformidad, siendo las 20:10 horas, del mismo día.


 DR. ARMANDO PIZARRO ALEJANDRO
 PRESIDENTE
 N° DNI 22402878


 DR. HAMILTON ESTACIO FLORES
 SECRETARIO
 N° DNI 22570987


 DRA. SARA HERMINIA GARCIA PONCE
 VOCAL
 N° DNI 45001856

Leyenda:

*Resultado: Aprobado o Desaprobado

*Mención según escala de calificación:(19 a 20: Excelente); (17 a 18: Muy Bueno); (14 a 16: Bueno)

CONSTANCIA DE SIMILITUD

La Dirección de la Unidad de investigación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco, en cumplimiento a la Tercera Disposición Complementaria del Reglamento General de Grados y Títulos.

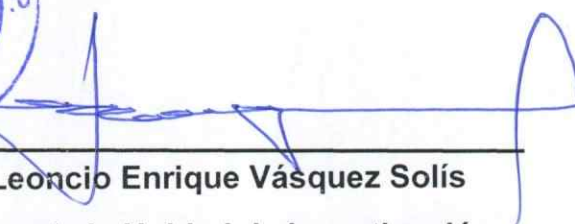
HAGO CONSTAR:

Que, el bachiller, **Marcial Estaña Montoya**; autor de la tesis titulada: **"EL DEBIDO PROCESO EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DESCENTRALIZADAS DEL MIDAGRI EN LA REGIÓN PUNO, 2022"** Ha obtenido un reporte de similitud general del 22% con el aplicativo TURNITING ORIGINALITY, lo cual es un porcentaje de similitud permitido para la tesis de pregrado. En consecuencia, es **APTO**. Se adjunta el reporte de similitud.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Huánuco 08 de mayo de 2023





Dr. Leoncio Enrique Vásquez Solís
Director de la Unidad de investigación

NOMBRE DEL TRABAJO
"EL DEBIDO PROCESO EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS INSTITUCIONES PUBLICAS DESCENTRALIZADAS DEL MIDAGRI EN LA REGION PUNO, 2022"

AUTOR
Marcial Estaña Montoya

RECUENTO DE PALABRAS
30406 Words

RECUENTO DE CARACTERES
175952 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS
144 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO
404.0KB

FECHA DE ENTREGA
May 8, 2023 8:08 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME
May 8, 2023 8:10 AM GMT-5

● 22% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 19% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 17% Base de datos de trabajos entregados
- 7% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)
- Material citado

● 22% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 19% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 17% Base de datos de trabajos entregados
- 7% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.unsa.edu.pe Internet	3%
2	cdn.gob.pe Internet	2%
3	usmp on 2022-08-05 Submitted works	2%
4	vsip.info Internet	1%
5	revista.enap.edu.pe Internet	<1%
6	spij.minjus.gob.pe Internet	<1%
7	hdl.handle.net Internet	<1%
8	repositorio.continental.edu.pe Internet	<1%

9	repositorio.udh.edu.pe Internet	<1%
10	repositorio.unh.edu.pe Internet	<1%
11	es.scribd.com Internet	<1%
12	pdfcoffee.com Internet	<1%
13	juristaeditores.com Internet	<1%
14	repositorio.untumbes.edu.pe Internet	<1%
15	ricardoayalagordillo.wordpress.com Internet	<1%
16	Universidad Cesar Vallejo on 2018-12-09 Submitted works	<1%
17	edoc.pub Internet	<1%
18	Universidad Peruana Los Andes on 2021-11-15 Submitted works	<1%
19	Espinoza Laureano, Frank Roger. "La infraccion administrativa laboral."... Publication	<1%
20	qdoc.tips Internet	<1%

- 21 **Marquez, Jaime Niltong Lara. "La indeterminacion Normativa en el Der...** <1%
Publication
-
- 22 **Universidad Autónoma de Ica on 2022-07-30** <1%
Submitted works
-
- 23 **andrescusi.files.wordpress.com** <1%
Internet
-
- 24 **Universidad Andina del Cusco on 2021-11-22** <1%
Submitted works
-
- 25 **Universidad Ricardo Palma on 2018-12-10** <1%
Submitted works
-
- 26 **repositorio.unp.edu.pe** <1%
Internet
-
- 27 **Eliana Sthefanie Torres Morón. "Los vicios de nulidad y su incidencia e...** <1%
Crossref
-
- 28 **Universidad Peruana Los Andes on 2021-10-29** <1%
Submitted works
-
- 29 **EVALUACION Y GESTION AMBIENTAL SOCIEDAD ANONIMA CERRADA...** <1%
Publication
-
- 30 **Hidemberg Alves da Frota. "Motivação e devido procedimento adminis...** <1%
Crossref
-
- 31 **dataonline.gacetajuridica.com.pe** <1%
Internet
-
- 32 **repositorio.usmp.edu.pe** <1%
Internet

33	repositorio.utesup.edu.pe	Internet	<1%
34	oefa.gob.pe	Internet	<1%
35	Universidad Cesar Vallejo on 2017-07-15	Submitted works	<1%
36	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga on 2022-11-09	Submitted works	<1%
37	Universidad Tecnológica del Peru on 2022-01-20	Submitted works	<1%
38	pt.scribd.com	Internet	<1%
39	Universidad Peruana Los Andes on 2021-09-13	Submitted works	<1%
40	Universidad Católica San Pablo on 2021-07-26	Submitted works	<1%
41	repositorio.unap.edu.pe	Internet	<1%
42	Universidad Católica San Pablo on 2019-10-21	Submitted works	<1%
43	Universidad Cesar Vallejo on 2016-06-12	Submitted works	<1%
44	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga on 2022-11-09	Submitted works	<1%

45	Universidad Privada San Juan Bautista on 2017-12-16	<1%
	Submitted works	
46	slideshare.net	<1%
	Internet	
47	De la Cruz Lopez, Corina Pancorbo Sayas, Cristina Honores Leon, Joel ...	<1%
	Publication	
48	Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2022-09-20	<1%
	Submitted works	
49	Universidad Continental on 2022-07-09	<1%
	Submitted works	
50	Pareja Mujica, Brenda. "Modelo de control constitucional para la admis...	<1%
	Publication	
51	Arévalo Pacheco Georgina Jatzire. "Modelo conceptual de ruta turístic...	<1%
	Publication	
52	Universidad Cesar Vallejo on 2016-10-20	<1%
	Submitted works	
53	Romero Montoya Raúl. "Régimen de responsabilidades administrativas...	<1%
	Publication	
54	repositorio.upecen.edu.pe	<1%
	Internet	
55	Jiménez Díaz Karla Elizabeth. "Evaluación de la calidad de vida, capaci...	<1%
	Publication	
56	Silvia Giménez-Rodríguez, Domingo Carbonero Muñoz, Rafael Alcázar ...	<1%
	Crossref	

57	Universidad Cesar Vallejo on 2018-08-24	<1%
	Submitted works	
58	Ministerio de Defensa on 2021-05-10	<1%
	Submitted works	
59	Universidad Ricardo Palma on 2019-07-09	<1%
	Submitted works	
60	es.slideshare.net	<1%
	Internet	
61	CESEL S A. "MEIA del Proyecto Ampliación de la Central Hidroeléctrica..."	<1%
	Publication	
62	Fernandez Blas, Karen Elida. "Representaciones sociales que se hacen ..."	<1%
	Publication	
63	Universidad Alas Peruanas on 2018-12-06	<1%
	Submitted works	
64	informatica-juridica.com	<1%
	Internet	
65	Eche Ingenieros S.R.L. "PAMA de la Instalación Agro Industrial dedicad..."	<1%
	Publication	
66	Martinez, Frank Jhonson Mejia Meza, Eveling Lizbeth Torres. "Implem..."	<1%
	Publication	
67	Universidad Cesar Vallejo on 2018-07-23	<1%
	Submitted works	
68	Universidad Continental on 2019-06-08	<1%
	Submitted works	

69	Universidad Nacional Mayor de San Marcos on 2022-10-13	<1%
	Submitted works	
70	Universidad Peruana Los Andes on 2022-02-16	<1%
	Submitted works	
71	#N/A. "PAMA para la Infraestructura de Disposición Final de Residuos ...	<1%
	Publication	
72	López Hernández Arturo. "Reforma a la excepción del procedimiento s...	<1%
	Publication	
73	Osmer Campos-Ugaz, Walter Antonio Campos-Ugaz, Ronald M. Hernán...	<1%
	Crossref	
74	static.legis.pe	<1%
	Internet	
75	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano ...	<1%
	Crossref	
76	Ildefonso Álvarez Marín, Alicia Pérez-Albéniz, Beatriz Lucas-Molina, Va...	<1%
	Crossref	
77	Mendiola Hidalgo, Mariana Cecilia. "Movilidad humana en tiempos de i...	<1%
	Publication	
78	Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2019-03-19	<1%
	Submitted works	
79	Universidad Peruana Los Andes on 2021-06-14	<1%
	Submitted works	
80	vbook.pub	<1%
	Internet	

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado	<input checked="" type="checkbox"/>	Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría		Doctorado	
-----------------	-------------------------------------	-----------------------------	--	------------------	----------	--	-----------	--

Pregrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Escuela Profesional	DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Carrera Profesional	DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Grado que otorga	-----
Título que otorga	ABOGADO

Segunda especialidad (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	-----
Nombre del programa	-----
Título que Otorga	-----

Posgrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Nombre del Programa de estudio	-----
Grado que otorga	-----

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Apellidos y Nombres:	ESTAÑA MONTOYA MARCIAL							
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:	950431240
Nro. de Documento:	01339010				Correo Electrónico:	maresmon.lawyer@gmail.com		

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:					Correo Electrónico:			

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:					Correo Electrónico:			

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos según DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>				
Apellidos y Nombres:	VAQUEZ SOLIS LEONCIO ENRIQUE			ORCID ID:	0000-0002-8404-2368			
Tipo de Documento:	DNI	<input type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de documento:	22409006

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los **Apellidos y Nombres completos según DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	PIZARRO ALEJANDRO ARMANDO
Secretario:	ESTACIO FLORES HAMILTON
Vocal:	GARCIA PONCE SARA HERMINIA
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	MANDUJANO RUBIN JOSE LUIS

5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)
“EL DEBIDO PROCESO EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DESCENTRALIZADAS DEL MIDAGRI EN LA REGIÓN PUNO, 2022”
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)
TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.

6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)



Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)			2023
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis Formato Artículo
	Trabajo de Investigación	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional
	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>	Otros (especifique modalidad)
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	DEBIDO	PROCESO	PROCEDIMIENTO
Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	<input checked="" type="checkbox"/>	Condición Cerrada (*)
	Con Periodo de Embargo (*)	<input type="checkbox"/>	Fecha de Fin de Embargo:
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una “X” en el recuadro del costado según corresponda):			SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> X <input checked="" type="checkbox"/>
Información de la Agencia Patrocinadora:			

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.



7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma:			
Apellidos y Nombres:	ESTAÑA MONTOYA MARCIAL		Huella Digital
DNI:	01339010		
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Fecha: 11/01/2024			

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.