

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**

**Facultad de Derecho y Ciencias Políticas**

**Escuela Profesional de Derecho**



**TESIS**

**EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO  
DISCIPLINARIO EN LA MUNICIPALIDAD  
PROVINCIAL DE CHANCHAMAYO EN EL AÑO 2021**

<b>Para optar</b>	: Título Profesional de Abogado
<b>Autores</b>	: Bach. ESPINOZA TORRES, Rosa Jhoanny Bach. PALOMINO CHIRINOS, Elsa
<b>Asesor</b>	: Dra. CORDOVA MAYO, Miriam Rosario
<b>Línea de investigación institucional</b>	: Desarrollo humano y derecho
<b>Área de investigación institucional</b>	: Ciencias Sociales
<b>Fecha de inicio y de culminación</b>	: 11-12- 2021 al 27-03-2022

**HUANCAYO – PERÚ  
2022**

## **HOJA DE DOCENTES REVISORES**

**DR. LUIS POMA LAGOS**

Decano de la Facultad de Derecho

**DR. CASTILLO MENDOZA HELSIDES LEANDRO**

Docente Revisor Titular 1

**DR. MANCILLA SIANCAS VICTOR OSWALDO**

Docente Revisor Titular 2

**MG. LAZO VILLANUEVA JORGE ALEJANDRO**

Docente Revisor Titular 3

**ABG. CHACHI VICUÑA EDITH ALEJANDRINA**

Docente Revisor Suplente

**DEDICATORIA**

A mis padres Ana y Mario; así como también a mis hermanos Edith, Judith y Cesar; por impartir conmigo la idea de que la victoria viene posterior a la adversidad.

Rosa

**DEDICATORIA**

A mi madre Margarita, por su amor infinito, esfuerzo y sacrificio, para culminar satisfactoriamente mi profesión. A mi hermana Sheyla por el constante apoyo incondicional.

Elsa

### **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Peruana Los Andes, por intermedio de sus docentes que nos impartieron conocimiento, de igual manera a los profesionales y abogado Tom Steven Mendoza Soto por el apoyo incondicional en la realización del informe final.

LAS AUTORAS.

## INTRODUCCIÓN

Este estudio busca exponer el procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, en el año 2021; por lo que, se hace imprescindible señalar que frecuentemente los servidores públicos tienen limitaciones en la aplicación de responsabilidad administrativa, debido a los actos de control y debido proceso administrativo, de los que tras superarlos facultará que se analice la efectividad del cumplimiento de la aplicación de normas, así como cerrar brechas cognoscitivas de la normatividad.

Sabemos que los funcionarios, así como el personal administrativo, representan al país en un sentido secundario, esto es, que no versa sobre en qué entidad trabajo y pertenece una persona, sino que todas las entidades son parte de uno, y este es el estado como tal, por lo que está la imagen del Estado, el que se pone en juego, y en caso de que las instituciones u órganos del estado no funcionan correctamente, el estado mismo quedará desacreditado. Los funcionarios públicos están diseñados para servir a la sociedad y por lo tanto requieren que sus acciones y conocimientos se dediquen al propósito básico de servir a los administrados, pero esto también significa ética, su ética de trabajo está en armonía con ellos y con sus relaciones con los demás trabajadores que interactúan.

Dentro de la responsabilidad administrativa, vemos que las personas que tienen estrecha relación son los servidores públicos, por esa razón es que para que se pueda gestar el desarrollo de este estudio, se toma en cuenta; primero, las definiciones, así como el analizar los objetos de estudio que se toman en cuenta; segundo, marco teórico del estudio; tercero, el diseño de la metodología; y, finalmente, los resultados y aquellas recomendaciones que tienen la finalidad de mejorar la eficacia del procedimiento administrativo disciplinario de los servidores y funcionarios de la administración pública.

En consecuencia, el capítulo primero está enfocado en el problema del Procedimiento Administrativo Disciplinario: Las fases, principios y sanciones en los procedimientos disciplinarios en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, en el año 2021. Así como la justificación, propósito, objetivos, importancia, así como aquellas limitantes en la investigación.

En el capítulo segundo, está relacionado al estudio central del marco teórico, por el que se describen aquellos antecedentes del estudio que esbozaron una mira preliminar del problema, de igual forma, se tiene el desarrollo centrado en bases teóricas, como el marco conceptual del Procedimiento Administrativo Disciplinario, las fases debidamente identificadas, los principios que se toman en cuenta, así como las sanciones que se imponen de acuerdo al procedimiento disciplinario.

En el tercer capítulo, describiremos la metodología de investigación empleada, abarcando el tipo, nivel, diseño, escenario, caracterización, trayectoria, mapeamiento de la investigación, así como las técnicas e instrumentos para la recolección de datos, así como el tratamiento de la información de datos del procedimiento administrativo disciplinario.

En el cuarto capítulo, se desarrolla sobre la Administración del Plan, el cual abarca sobre el presupuesto y financiamiento, así como el cronograma de ejecución del trabajo de investigación.

Finalizando la presente investigación con las fuentes utilizadas a modo de bibliografía de estudio, así como aquellos anexos que sirvieron para el desarrollo de este.

## CONTENIDO

	<b>Pág.</b>
CARATULA	
Hoja de jurados revisores	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Introducción	v
Contenido	vii
Contenido de Tabla	ix
Contenido de Figura	x
Resumen	xi
Abstract	xii
<b>CAPITULO I: DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA</b>	
1.1. Descripción de la realidad problemática	13
1.2. Delimitación del problema	15
1.2.1. Delimitación espacial	15
1.2.2. Delimitación temporal	15
1.2.3. Delimitación conceptual	15
1.3. Formulación del problema	15
1.3.1. Problema General	15
1.3.2. Problema Específico	15
1.4. Justificación de la Investigación	16
1.4.1. Justificación Social	16
1.4.2. Justificación Teórica	16
1.4.3. Justificación Metodológica	16
1.5. Objetivos de la Investigación	16
1.5.1. Objetivo General	16
1.5.2. Objetivo Especifico	16
1.6. Propósito de la investigación	17
1.7. Importancia de la investigación	17
1.8. Limitaciones de la investigación	17

**CAPITULO II: MARCO TEÓRICO**

2.1. Antecedentes de la investigación (nacionales e internacionales)	18
2.2. Bases teóricas de la investigación (de las categorías y subcategorías)	24
2.3. Marco Conceptual (de las categorías y subcategorías)	31

**CAPITULO III: METODOLOGÍA**

3.1. Metodología	33
3.2. Tipo de estudio	33
3.3. Nivel de estudio	33
3.4. Diseño de estudio	33
3.5. Escenario de estudio	34
3.6. Caracterización de sujetos o fenómenos	34
3.7. Trayectoria metodológica	34
3.8. Mapeamiento	35
3.9. Rigor científico	36
3.10. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	36
3.11. Tratamiento de la información	37

**CAPITULO IV: RESULTADOS**

4.1. Discusión de resultados	38
4.2. Propuesta de mejora	48

<b>CONCLUSIONES</b>	49
---------------------	----

<b>RECOMENDACIONES</b>	50
------------------------	----

<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS</b>	51
-----------------------------------	----

<b>ANEXOS</b>	54
---------------	----

**CONTENIDO DE TABLAS**

	<b>Pág.</b>
Tabla N° 01	Guía de entrevista de la variable 38
Tabla N° 02	Guía de entrevista de la primera dimensión 39
Tabla N° 03	Guía de entrevista de la segunda dimensión 41
Tabla N° 04	Guía de entrevista de la tercera dimensión 43

**CONTENIDO DE FIGURAS**

	<b>Pág.</b>
Figura 1 Expedientes Ingresados por Materia - SERVIR	14
Figura 2 Expedientes Resueltos por Materia - SERVIR	14
Figura 3 Órganos Competentes del PAD	26
Figura 4 Autoridades del PAD para funcionarios de gobierno regionales y locales	26
Figura 5 Inicio y término de la investigación previa	27
Figura 6 Fase instructiva	28
Figura 7 Fase sancionadora	29
Figura 8 Trayectoria metodológica	35
Figura 9 Mapeamiento	35

## RESUMEN

En el presente trabajo de investigación titulado “El procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el año 2021”, se abordó el problema general: ¿Es eficaz el procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo durante el año 2021?; razón por el cual, el objetivo general fue determinar la efectividad en el procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo durante el año 2021.

Dentro de la metodología, se utilizó; primero, método científico – sistemático y como tipo de estudio aplicada, que está vinculado estrechamente con el nivel explicativo; de igual forma, el diseño fue cualitativo, el escenario es en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo durante el año 2021, la caracterización de individuos o fenómenos es integrado por los servidores y funcionarios públicos que laboran en la oficina del PAD, a los cuales se aplicó la técnica de recolección de datos la entrevistas, mediante el instrumento de guía entrevista.

Finalmente, en las conclusiones se tomó en consideración que no es eficaz el procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el periodo 2021, causando perjuicio en la administración municipal; debido a que existen constantes cambios de personal dentro la oficina del PAD e incumplimiento de las fases del procedimiento, el cual genera que no se llegue a una sanción efectiva.

En ese sentido, se recomienda a la Municipalidad Provincial de Chanchamayo que debe existir mayor control en las denuncias de procedimiento disciplinarios y realizar capacitaciones guiadas por la norma del Servir, con la finalidad que permita imponer sanciones adecuadas, para brindar una adecuada administración.

Palabras claves: Procedimiento Administrativo Disciplinario; fases, principios y sanciones.

## ABSTRACT

In this research work entitled "The administrative disciplinary procedure in the Provincial Municipality of Chanchamayo in the year 2021", the general problem was addressed: Is the administrative disciplinary procedure effective in the Provincial Municipality of Chanchamayo during the year 2021?; For this reason, the general objective was to determine the effectiveness of the disciplinary administrative procedure in the Provincial Municipality of Chanchamayo during the year 2021.

Within the methodology, they were obtained; first, scientific method - systematic and as a type of applied study, which is linked to the explanatory level; Similarly, the design was qualitative, the setting is in the Provincial Municipality of Chanchamayo during the year 2021, the characterization of individuals or phenomena is made up of the public servants and officials who work in the PAD office, to whom it was applied the data collection technique was interviews, using the interview guide instrument.

Finally, the conclusions took into consideration that the disciplinary administrative procedure in the Provincial Municipality of Chanchamayo in the period 2021 is not effective, causing damage to the municipal administration; due to the fact that there are constant changes of personnel within the PAD office and non-compliance with the phases of the procedure, which generates that an effective sanction is not reached.

In this sense, it is recommended to the Provincial Municipality of Chanchamayo that there should be greater control in the denunciations of disciplinary procedures and carry out training guided by the Servir norm, with the purpose of imposing adequate sanctions, to provide an adequate administration.

Keywords: Disciplinary Administrative Procedure; phases, principles and sanctions.

## Capítulo I: Determinación del problema

### 1.1. Descripción del problema

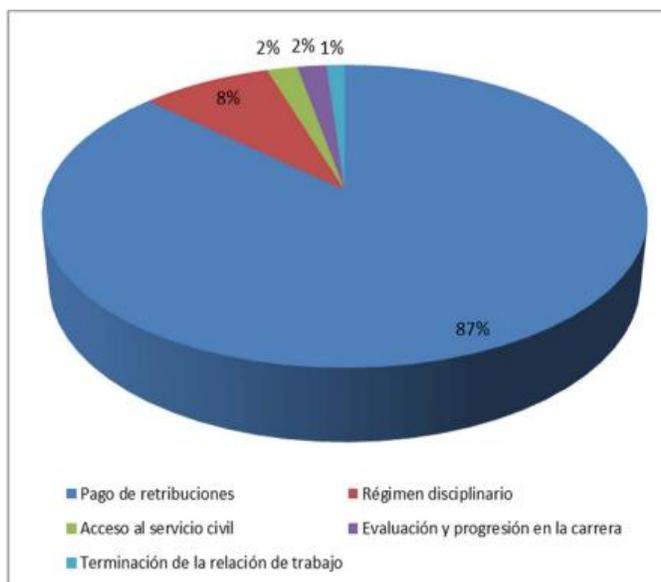
El plano sancionador en el derecho administrativo, adquirió a lo largo del tiempo, trascendencia en las distintas entidades públicas, ello nació por la necesidad de tener un control en la administración pública de los gobiernos centrales y locales, debido a que la contribución buscar que los funcionarios y servidores de las diversas entidades puedan cumplir a cabalidad sus funciones.

Cuando estamos frente al régimen disciplinario, también se tiene que tomar en cuenta el régimen laboral, el cual determina aquel desempeño por parte de los trabajadores de las entidades, con la finalidad de sancionar diversas conductas; debido a que, la sanción disciplinaria es un eslabón dentro del análisis minucioso de cada caso en concreto en base a derecho.

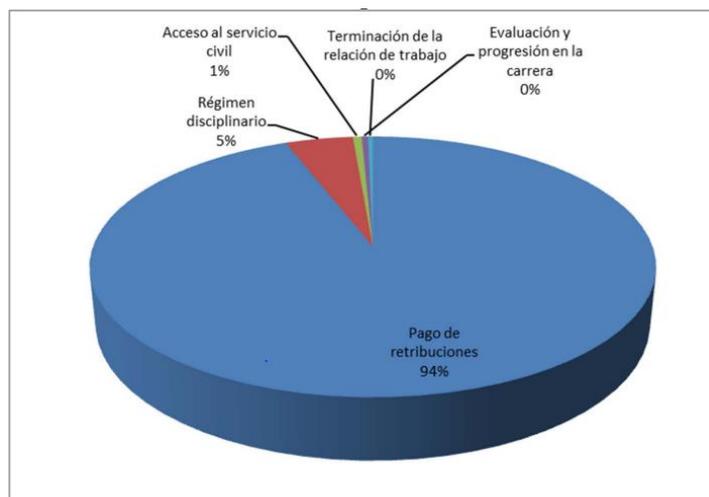
La Municipalidad Provincial de Chanchamayo (MPCH), en su función ocupa competencias, así como la promoción del desarrollo socio económico con la finalidad de realizar una articulada prestación de servicios general, de acuerdo al artículo 191 de la Constitución Política del Perú, con sujeción a la Ley N° 279772, en adelante, Ley Orgánica de Municipalidades.

Así también, se tiene que la Municipalidad en mención, tiene la facultad de la implementación de regímenes disciplinarios y procesos sancionadores, ello, con la intención de controlar las conductas de sus funcionarios y servidores. De acuerdo al ROF de la entidad, se brinda la facultad de desarrollar con autonomía política, económica, entre otros, la facultad de decisión; en ese sentido, en base a Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, se establece el procedimiento administrativo disciplinario.

Por lo tanto, se tiene que dentro de SERVIR, el Tribunal de Servicio Civil, es un órgano que busca atender contiendas de carácter laboral, entre las entidades públicas y sus servidores, ingresando por materia lo siguiente: pago de retribuciones en un 87%, ingreso a servicio civil el 2%, finalización de la relación laboral en 1%, régimen disciplinario 8% y valoración y progreso de la carrera, el 2% (figura 1). Siendo resueltas por el Tribunal de Servicio Civil en grado de apelación, lo siguiente: pago de retribuciones en 94%, ingreso a servicio civil 1%, finalización de la relación laboral 0%, régimen disciplinario 5% y en 0% valoración y progreso de la carrera (figura 2).

**FIGURA 1: EXPEDIENTES INGRESADOS POR MATERIA**

*Fuente: Tribunal del Servicio Civil - SERVIR*

**FIGURA 2: EXPEDIENTES RESUELTOS SEGÚN MATERIA**

*Fuente: Tribunal del Servicio Civil – SERVIR*

La presente investigación trata sobre, la eficacia del procedimiento administrativo disciplinario (PAD) en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el curso del periodo 2021, bajo el desarrollo primero de las fases del PAD (precalificación e investigación previa, fase instructiva, fase sancionadora y grado de apelación), segundo los principios generales del procedimiento administrativo (celeridad, legalidad, debido procedimiento y presunción de

licitud) y tercero pero no menos importe los tipos de sanciones dentro del PAD (amonestación escrita, suspensión y destitución).

Son escasas las investigaciones realizadas en base a la perspectiva del presente estudio. Razón la cual, es trascendental el desarrollo de la misma, a fin de determinar la efectividad en el procedimiento administrativo disciplinario dentro de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo; respetando fases, principios y sanciones para así contribuir en mejorar el servicio de la administración pública.

## **1.2. Delimitación del problema**

### **1.2.1. Delimitación espacial.**

El estudio abordó como dicha delimitación la Municipalidad Provincial de Chanchamayo de la región Junín.

### **1.2.2. Delimitación temporal.**

El estudio se realizará tomando en cuenta datos en el curso del periodo 2021.

### **1.2.3. Delimitación conceptual.**

El estudio abarca en específico el procedimiento administrativo disciplinario bajo la Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057 y el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, el cual fue adoptado en virtud al Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en el desarrollo de sus fases, principios y sanciones.

## **1.3. Formulación del problema**

### **1.3.1. Problema General.**

¿Es eficaz el procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo durante el año 2021?

### **1.3.2. Problema(s) específico(s).**

¿Es eficaz el cumplimiento de las fases establecidos por ley en el procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo durante el año 2021?

¿Es eficaz los principios establecidos por Ley en el procedimiento Administrativo Disciplinario en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo durante el año 2021?

¿Es eficaz las sanciones impuestas a los servidores y funcionarios públicos en el procedimiento Administrativo Disciplinario en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo durante el año 2021?

## **1.4. Justificación de la investigación**

### **1.4.1. Justificación Social.**

El estudio es de connotada trascendencia social, debido a que coadyuva a que los diversos operadores del derecho profundicen aquellos fundamentos relacionados al derecho administrativo, en el marco del correcto desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario, ya que muchas veces se reprimen conductas de servidores y funcionarios vulnerando los principios de celeridad, legalidad, debido procedimiento y presunción de licitud, asimismo sin respetar los plazos que establece cada fase del procedimiento, concluyendo un resolución sancionadora sin eficacia.

### **1.4.2. Justificación Teórica.**

La investigación realizó un estudio guiado por el análisis de la teoría y doctrina que versa sobre el Derecho Administrativo, relacionado al desempeño de los procedimientos administrativos disciplinarios. Es importante añadir que en el grado dogmático se identificó cómo las autoridades competentes de una entidad pública deben abordar las fases, principios y sanciones en el proceso administrativo, para llevar un adecuado procedimiento sin generar perjuicio al trabajador.

### **1.4.3. Justificación Metodológica.**

El estudio se realizará en virtud a entrevistas que permitirán que las posteriores investigaciones referentes al tema tratado, tengan estrecho vínculo con la variable de estudio.

## **1.5. Objetivos de la investigación**

### **1.5.1. Objetivo General.**

Determinar la efectividad en el procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo durante el año 2021.

### **1.5.2. Objetivo(s) Específico(s).**

Determinar si se cumplen las fases establecidas por ley en el procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo durante el año 2021.

Determinar si se cumplen los principios establecidas por ley en el procedimiento Administrativo Disciplinario en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo durante el año 2021.

Determinar la eficiencia de la sanción impuesta en el procedimiento Administrativo Disciplinario en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo durante el año 2021.

#### **1.6. Propósito de la investigación**

Es que el procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo durante el año 2021, no se llevó a cabo de manera eficaz debido a que las autoridades competentes no respetaron las fases o etapas que establecen los plazos en el régimen sancionador conforme a lo establecido en la Ley del Servicio Civil – Ley N°30057 y su Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, además que no se cumple con los principio establecidos en la Ley 27444 – Ley de Procedimiento Administrativo Disciplinario; generando que no se de las sancione de manera adecuada a los servidores y funcionarios públicos, perjudicando a la entidad pública.

#### **1.7. Importancia de la investigación.**

La efectividad en el procedimiento administrativo disciplinario para controlar la conducta de los servidores y funcionarios públicos de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo durante el año 2021.

#### **1.8. Limitaciones de la investigación.**

Se tuvo limitaciones en recabar la información dado que a la fecha nos encontramos en estado de emergencia sanitaria por el tema del Covid-19 en su variante Ómicron (tercera ola), más aún porque la Municipalidad Provincial de Chanchamayo se encuentra en confinamiento por el aumento de esta enfermedad en los servidores y funcionarios públicos.

## Capítulo II: Marco teórico

### 2.1. Antecedentes de la investigación

#### 2.1.1. Nacionales.

2.1.1.1. Anaya & Muñoz (2018) en el estudio que lleva por título “*La intervención de la oficina de asesoría jurídica y su influencia en el procedimiento administrativo disciplinario en materia de destitución bajo la ley servir en el hospital Hermilio Valdizán*”, para la obtener el Título de Abogado, en la Universidad Autónoma del Perú, concluyó los siguientes puntos:

2.1.1.1.1. En el contexto de destitución mediante un proceso administrativo por parte de la Oficina de Asesoría Jurídica, es la piedra angular de toda administración dentro de una Entidad. Por lo que, es conveniente el cambio del artículo 92 de la Ley Servir, el cual debería señalar que la Oficina de Asesoría Jurídica, es la adecuada para atender estas problemáticas.

2.1.1.1.2. Con la finalidad de crear una mejor aplicación de los principios del procedimiento administrativo, es necesario que la Oficina de Asesoría Jurídica de la entidad brinde las opiniones legales pertinentes cuando un titular de alguna entidad lo requiera.

2.1.1.1.3. Son fundamentales las opiniones legales que emite la Oficina de Asesoría Jurídica de la entidad, debido a que permite que se apliquen los principios del procedimiento y con ello, busca preservar y restablecer el ordenamiento; situaciones que también soluciona el titular de cada entidad en cuestión.

2.1.1.2. Acuña (2017) en el estudio llamado “*El proceso administrativo disciplinario de las sanciones en la municipalidad provincial de Huancayo (2015 – 2016)*”, para optar el título de abogado, Universidad Peruana del Centro, mediante el cual llega a la siguiente conclusión:

2.1.1.2.1. El Decreto Supremo N°040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley de Servicio Civil N°30057, señala que la responsabilidad administrativa disciplinaria es exigida por parte del Estado a los servidores civiles por las faltas previstas vigentes a la fecha de la comisión en cumplimiento de sus funciones o prestación de servicios, iniciando el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente.

2.1.1.3. Espinoza (2020) en el estudio denominado “*Procedimiento administrativo disciplinario y su incidencia en las causales de nulidad y fundadas precisadas en las resoluciones emitidas respecto a las apelaciones, interpuestas al Tribunal del Servicio Civil, Perú 2019-2020*”, con el fin de obtener el grado académico de maestra en gobierno y gestión pública, dentro de la Universidad de San Martín de Porres, señala las siguientes conclusiones:

2.1.1.3.1. Dentro de los procedimientos de carácter netamente administrativo, así como disciplinario, que es usado por los Órganos Instructores y Sancionadores con el apoyo de los Secretarios Técnicos, está directamente relacionado a las causales por las que se declara la nulidad de las Resoluciones de Inicio y/o de Sanción, así como las que se declara como Fundado los Recursos de Apelación, en las Resoluciones emitidas por el Tribunal del Servicio Civil, como segunda instancia administrativa. Los recursos de apelación con los que se impugnan las sanciones impuestas en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, según el 25% de los Secretarios Técnicos encuestados, son entre muy eficientes y eficientes; y según el 75% de los Secretarios Técnicos encuestados no son eficientes, sin embargo, de acuerdo a la evaluación de la muestra de las Resoluciones del Tribunal del Servicio Civil, es lo contrario. La capacitación de los Secretarios Técnicos en Procedimientos Administrativos Disciplinarios se desarrolla de manera ineficiente para el 38% de los encuestados. Asimismo, para el 57,6% la capacitación de los órganos instructores en Procedimientos Administrativos es Ineficiente. Resultados significativos que muestran el por qué el Tribunal del Servicio Civil resuelve en su mayoría a favor de los servidores civiles y no a favor de las Entidades Públicas.

2.1.1.3.2. Dentro de los procedimientos de carácter netamente administrativo, así como disciplinario, que es usado por los Órganos Instructores y Sancionadores con el apoyo de los Secretarios Técnicos incide en los Principios del Procedimiento Administrativo 104 Disciplinario, precisadas en las Resoluciones del Tribunal del Servicio Civil. Para el 47,8% de los Secretarios Técnicos encuestados, a los servidores civiles no se les capacita en temas referentes a los principios del procedimiento administrativo. Para el 39,1% de los Secretarios Técnicos, a veces se respetan los principios administrativos. Por otro lado, para el 37% de los Secretarios Técnicos entrevistados, en las Resoluciones del Tribunal del Servicio Civil que resuelven sobre los Recursos de Apelación contra las

Resoluciones de Inicio y/o de Sanción en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, se declara la vulneración de algún principio administrativo; sin embargo de la evaluación de la muestra en los casos que se declaran la Nulidad de las Resoluciones de inicio o de sanción o ambas, el 92% han sido declaradas como tal por la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo y en los casos donde se declaró Fundado el Recurso de Apelación fue 77% por la vulneración del mismo principio.

2.1.1.4. Alzamora (2020) en su tesis *“Procedimiento administrativo disciplinario y derecho de defensa en la Municipalidad Provincial de Piura”*, para obtener el grado académico de maestría en gestión pública, Universidad Cesar Vallejo Piura, donde concluye lo siguiente:

2.1.1.4.1. Dentro de lo obtenido en la investigación, se tuvo que los resultados que versan netamente sobre el procedimiento vinculado a lo administrativo, así como a lo disciplinario dentro de la entidad en cuestión, requiere ser simplificado, ya que, la percepción de la mayoría de los encuestados es baja y posicionan al procedimiento administrativo disciplinario en un 55%, tal como se corrobora con el porcentaje en cada una de sus dimensiones: 55% en Razonabilidad, 50% en Participación del investigado, 65% en Presunción de licitud y 55% en Debido proceso”.

2.1.1.4.2. Cuando estamos frente al derecho de defensa, se obtuvo que al ser poco aplicado por la entidad, este debe ser incrementado por la Municipalidad Provincial de Piura, puesto que la percepción de la mayoría de los encuestados es baja y posicionan a dicho derecho de defensa en un 50%, tal como se corrobora en cada una de sus dimensiones: 45% en Respeto de los plazos, 30% en Presentación de pruebas, 50% en Acceso al expediente y 60% en Motivación.

2.1.1.5. Lira (2020) dentro de la investigación que lleva por título *“Gestión administrativa y aplicación del procedimiento administrativo sancionador en la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones, Lambayeque”*, con la finalidad de la obtención del Grado de Maestra en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo Chiclayo; el cual aborda lo siguiente:

2.1.1.5.1. Aquellos profesionales trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Circulación Terrestre de la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones

del Gobierno Regional de Lambayeque, tienen poco conocimiento de la gestión administrativa en sus diferentes etapas del proceso administrativo, ya que en promedio son un 43%, motivo por el cual se plantea capacitaciones y talleres relacionados con los procedimientos a los servidores y de esta manera tener un servicio eficiente, dicha capacitación estará a cargo del área de recursos humanos.

2.1.1.5.2. Se aborda a la conclusión de que dicha entidad carece de personal calificado, asimismo la falta de logística necesaria para realizar los debidos procesos; por lo que se plantea la contratación de profesionales y capacitaciones constante del Ministerio de Transporte y Comunicaciones.

## **2.1.2. Internacionales**

2.1.2.1. Palma (2021) en su revista “*Derecho a la defensa en el procedimiento administrativo*” Contraloría General del Estado, Ecuador en el cual concluye que:

2.1.2.1.1. Dentro de los procedimientos de índole administrativa, se tiene que estos en cada entidad correspondiente debe buscar salvaguardar los diversos principios del derecho, entre ellos, el derecho a la defensa, el cual se ve resquebrajado mediante malas prácticas por parte de los operadores. Si bien la administración, busca que los derechos sean salvaguardados, estos a su vez en base a la conservación del interés general o demás derechos son vulnerados.

2.1.2.1.2. El COA, coadyuva a la transformación de los diversos principios básicos del derecho administrativo, los cuales se materializan a través del debido proceso e incluso a través del derecho a la defensa que goza todo procesado. Por lo que, dicha transformación, busca que aquel parámetro en base a la constitución se analice a través del sistema vinculado con lo exegético, los cuales también se encuentran señalados dentro de la Constitución, como es el artículo 76.7.

2.1.2.2. Suarez (2015) dentro de la investigación que lleva por título “*El procedimiento administrativo disciplinario de la Función Judicial desde la perspectiva constitucional*”, para optar la maestría en derecho, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador, donde estable las siguientes conclusiones:

2.1.2.2.1. Dentro de las garantías del derecho administrativo se tiene que en la notificación, es uno de los parámetros del inicio de aquel procedimiento, el cual tiene la finalidad de que el denunciado, cuente con un tiempo prudente de contestar aquel imputación, denuncia o queja iniciada en su contra, presentar pruebas y contradecir otras, conocer las actuaciones de los legitimados dentro del expediente disciplinario, recibir una resolución disciplinaria con la debida motivación, presentar un recurso de apelación administrativo. Todas estas actuaciones dentro del procedimiento administrativo disciplinario se resumen en el derecho a la defensa del servidor judicial quien sí encuentra garantizada su actuación administrativa desde la perspectiva constitucional.

2.1.2.2.2. El órgano instructor del procedimiento tiene la función de guiar su actuación administrativa conforme a las garantías del debido proceso establecidas en el Art. 76 de la Constitución ya que aquellas constituyen la principal herramienta del procedimiento, en armonía con el contenido normativo del Código Orgánico de la Función Judicial y del Reglamento de disciplina del propio Consejo de la Judicatura.

2.1.2.3. Albornoz (2011) en el estudio que se denomina “*El Debido Proceso Administrativo y su Reconocimiento en los Procedimientos Disciplinarios de los órganos de la Administración del Estado Regidos por la Ley 18.834 sobre Estatuto Administrativo*”, con la finalidad de obtener el Grado en Magister en Derecho, Chile, donde señala las siguientes conclusiones:

2.1.2.3.1. La finalidad inherente que tiene el debido proceso desde su creación es el de velar por el uso de una serie de garantías que permiten que una persona sometida al poder punitivo del Estado, en cualquiera de sus formas, lo haga lo suficientemente protegido en cuanto al ejercicio de aquellos derechos que el sujeto posee cuando se ve enfrentado a estas circunstancias.

2.1.2.3.2. Por lo que, todos los funcionarios en calidad de trabajadores de la entidad, haciendo uso u omisión de sus labores, han atentado contra las prohibiciones y obligaciones que son consustanciales a su labor, puede ser sujeto de un procedimiento administrativo cuyo objetivo es determinar su responsabilidad en el hecho u omisión y, conforme a ello, aplicar una medida disciplinaria en los términos y de la forma como lo ha reglamentado el Estatuto Administrativo.

2.1.2.3.3. Es claro que, dentro del Estado interno, cada individuo goza de los derechos brindados internacionalmente, una de las normas que respalda este hecho es la Convención Interamericana de Derechos Humanos, el cual señala que ninguna persona, sea servidor del estado o persona que no goce de una función especial, no pueden ser procesados, oídos, etcétera, bajo ningún motivo sin las garantías que ofrece todo estado que busca salvaguardar el derecho.

2.1.2.3.4. Pues bien, con la finalidad de que se encuentre debidamente regulado la salvaguarda de los derechos, es prevaleciente que a través de la ley se regule el procedimiento referente al sometimiento del ejercicio válido del poder, así como las instancias correspondientes de cada afectado o parte del procedimiento.

2.1.2.4. Díaz y Urzúa (2018) en su revista *“Procedimientos administrativos disciplinarios en Chile. Una regulación vulneradora del derecho fundamental al debido proceso”*, Chile, concluye:

2.1.2.4.1. Dentro de la regulación de procedimientos administrativos relacionados a lo disciplinario, existe una transgresión de derechos, los cuales se plasman en el derecho de igualdad.

2.1.2.4.2. Dentro de los procedimientos administrativos, vemos que existe un debilitado uso del derecho a la defensa, ya que, encontramos por un lado la asistencia de un letrado, empero lo concerniente a lo brindado a este es restringido. Así también, vemos que los tiempos de acuerdo a los señalados en la regulación son cortos, vulnerando que este encuentre los medios para hacer uso de su defensa.

2.1.2.4.3. La Contraloría General de la República a través de la jurisprudencia, brinda seguridad jurídica a través de la regulación de la motivación dentro de las sentencias en sede administrativa, la cual, hace que se perfeccione dicho derecho que goza todo administrado.

2.1.2.5. Santibáñez (2016) dentro del estudio que lleva por título *“El procedimiento administrativo de queja dentro de las contralorías internas del gobierno del estado de México”*, con la finalidad de obtener el Grado de Licenciado en Derecho, Universidad Autónoma del Estado de México, aborda los siguientes puntos:

2.1.2.5.1. Cuando estamos frente a un procedimiento administrativo relacionado a la queja, este es ineficaz.

2.1.2.5.2. Se hace indispensable que dentro del procedimiento administrativo, se hagan uso de los medios informáticos, los cuales son de trascendencia en los procesos de queja.

2.1.2.5.3. Es necesaria la actualización tecnológica del proceso y procedimiento administrativo en el Estado de México.

## **2.2. Bases Teóricas de la investigación**

### **2.2.1. Procedimiento administrativo disciplinario.**

Desde la posición del Ministerio de Justicia (2015) la potestad disciplinaria del derecho administrativo disciplinario es “una atribución que tiene la Administración Pública para evaluar la conducta de los servidores civiles y atribuir una responsabilidad administrativa disciplinaria a través del procedimiento administrativo disciplinario”.

Por su lado, Boyer (2017) sostiene cuando estamos frente al poder disciplinario este se entiende “a cómo el Estado, y siendo más específicos, las entidades públicas, protegen el adecuado funcionamiento de sus organizaciones” (pág. 33).

Además, “el Estado procesa y castiga al servidor público cuando, a través de sus actuaciones, infringe las normas que determinan qué conductas se encontrarían prohibidas, por ser incompatibles con la organización administrativa. No cualquier infracción a la norma, sino aquellas que se encuentran reconocidas como faltas. Solo entonces, se podría iniciar un procedimiento disciplinario” (Boyer, 2017, pág. 33).

Razón por el cual, el procedimiento disciplinario, se establece que el procedimiento disciplinario, se establece como aquella herramienta procedimental de la administración, mediante el cual, se manifiesta aquella potestad que tienen de sancionar de todas aquellas entidades que tienen la calidad de pública, ante aquellas infracciones cometidas por los servidores y funcionarios públicos.

### **2.2.2. Ámbito de aplicación del PAD.**

El estudioso Morón (2006) señala que dentro del artículo 90 normado en el Reglamento de la Ley N° 30057, la aplicabilidad del PAD, se da a los siguientes servidores; primero, los que son designados mediante remoción o designación el cual se encuentra debidamente regulado, excepto el defensor público, así como el Contador General de la República, entre otros señalados en ley; segundo, aquellos funcionarios públicos que son de libre designación así como libre remoción, excepto los servidores de confianza y demás señalados en ley.

Por lo que, se entiende de lo añadido en el párrafo anterior, que el PAD es aplicable a varios regímenes labores, y se toma en consideración al CAS.

### **2.2.3. Autoridades competentes del PAD.**

Las autoridades competentes para conducir en primera instancia el procedimiento administrativo disciplinario (PAD), según al artículo 93.1 del Reglamento General de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil emitido por el (Consejo de Ministros, 2014), manifiesta que, a. en situaciones donde estemos frente a amonestaciones que tienen la calidad de escritas, la persona encargada de instruir así como de sancionar, es el jefe inmediato, así como el jefe de recursos humanos, o en todo caso, aquel que tenga potestad de realizar dicho procedimiento; b. en situaciones cuando estemos frente a situaciones referidas a sanciones para la suspensión la persona encargada de instruir es el jefe inmediato, mientras que el jefe de recursos humanos, o en todo caso, aquel que tenga potestad de realizar dicho procedimiento, es quien realiza la sanción y la oficializa; c. en situaciones donde estemos frente a destituciones, el jefe de recursos humanos en todo caso, aquel que tenga potestad de realizar dicho procedimiento lo instruye, mientras que el titular de la entidad sanciona y la oficializa.

En esa línea, en segunda instancia el procedimiento administrativo disciplinario (PAD), según el artículo 95 del Reglamento General de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil emitido por el (Consejo de Ministros, 2014), sostiene que:

De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo N°1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil, rectora del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita, que es conocida por el jefe de recursos humanos, según el artículo 89 de la Ley. La resolución de dicho tribunal pronunciándose sobre el recurso de apelación agota la vía administrativa.

Para mayor entendimiento se estructuro la siguiente tabla, donde se muestra la unificación de la primera y segunda instancia de las autoridades competentes según tipo de falta o sanciones:

### **FIGURA 3: ÓRGANOS COMPETENTES DEL PAD**

Sanciones	Primera Instancia			Segunda Instancia
	Órgano Instructor	Órgano Sancionador	Oficialización de la sanción	
Amonestación Escrita	Jefe Inmediato del presunto infractor	Jefe Inmediato del presunto infractor	Jefe de recursos humanos	Jefe de recursos humanos
Suspensión	Jefe Inmediato del presunto infractor	Jefe de recursos humanos	Jefe de recursos humanos	Tribunal del Servicio Civil
Destitución	Jefe de recursos humanos	Titular de la entidad	Titular de la entidad	Tribunal del Servicio Civil

*Fuente: Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC de la Ley del Servicio Civil.*

De otra parte, en casos donde se inicie el PAD dirigidos a los administrados funcionarios públicos ya sea de gobiernos regionales o locales, el artículo 93.5 del RGL N.º 30057, Ley del Servicio Civil desarrollado a través del (Consejo de Ministros, 2014), sostiene que: “el instructor es el Jefe inmediato y el Consejo Regional o Municipal, según corresponda, nombra una Comisión Ad-hoc para sancionar”.

#### **FIGURA 4: AUTORIDADES DEL PAD PARA FUNCIONARIOS DE GOBIERNOS REGIONALES Y LOCALES.**



*Fuente: Elaboración propia en base a información reseñada en el reglamento de la Ley del Servicio Civil.*

#### **2.2.4. Fases.**

Según el Reglamento General de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil desarrollado a través del (Consejo de Ministros, 2014), “el procedimiento administrativo disciplinario cuenta con dos fases: la instructora y la sancionadora”. Sin embargo, con anterioridad se debe tener en

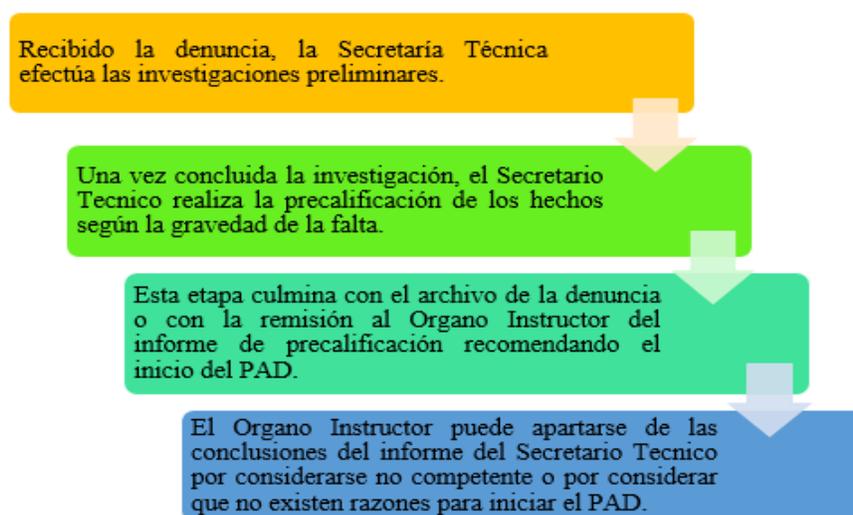
consideración la precalificación relacionada a aquella falta, la cual es materia de denuncia. Tales fases coadyuvarán con el estudio con la finalidad de hallar la dimensión de la variable.

#### 2.2.4.1. *Precalificación e investigación previa.*

El artículo 101° del Reglamento General de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil desarrollado a través del (Consejo de Ministros, 2014), manifiesta que: “cualquier individuo que considere que un trabajador público ha incurrido en una falta disciplinaria puede denunciarlo ante la Secretaría Técnica, presentando de manera escrita o verbal, los sucesos y adjuntando pruebas”.

Además, debemos tener en cuenta que la persona encargada de brindar apoyo el órgano instructivo así como sancionador es el secretario especializado en lo técnico; tramitando aquella denuncia así como proveer contestaciones a los denunciantes o a el denunciado en un periodo de 30 días hábiles, los cuales serán contados desde el siguiente día de recepcionado.

**FIGURA 5: INICIO Y TERMINO DE LA INVESTIGACION PREVIA**



*Fuente: Elaboración propia en base a información reseñada en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC de la Ley del Servicio Civil.*

Es importante indicar que el denunciante es un tercero colaborador de la Administración Pública. No es parte del procedimiento disciplinario.

#### 2.2.4.2. *Fase Instructiva.*

Se apertura mediante la aplicabilidad del artículo 106 sindicado en el RGL N° 30057, Ley del Servicio Civil desarrollado a través del (Consejo de Ministros, 2014), se entiende que: “Esta fase se encuentra a cargo del órgano instructor y comprende las actuaciones conducentes

a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria. 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. Vencido dicho plazo, el órgano instructor llevará a cabo el análisis e indagaciones necesarios para determinar la existencia de la responsabilidad imputada al servidor civil, en un plazo máximo de quince (15) días hábiles. 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”.

**FIGURA 6: FASE INSTRUCTIVA**



*Fuente: Cuadro inspirado en Jara, José Luis (2016) Derecho administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil, Lima: Lex & Iuris Grupo Editorial.*

De acuerdo al artículo 114° de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil emitido por medio del (Congreso de la Republica, 2003), se manifiesta que: “En el informe al órgano sancionador se debe detallar los antecedentes del procedimiento, la identificación de la falta y la norma jurídica presuntamente violada, así mismo los hechos que determinan la comisión de la falta el pronunciamiento del servidor público, el proyecto de resolución y la recomendación de sanción aplicable”.

#### 2.2.4.3. **Fase Sancionadora.**

El artículo 106° del RGL N.º 30057, Ley del Servicio Civil desarrollado a través del (Consejo de Ministros, 2014), se señala que: “Esta fase se encuentra a cargo del órgano sancionador y comprende desde la recepción del informe del órgano instructor, hasta la emisión

de la comunicación que determina la imposición de sanción o que determina la declaración de no a lugar, disponiendo, en este último caso, el archivo del procedimiento. El órgano sancionador debe emitir la comunicación pronunciándose sobre la comisión de la infracción imputada al servidor civil, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes de haber recibido el informe del órgano instructor, prorrogable hasta 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 determina el archivamiento del procedimiento, no puede transcurrir un plazo mayor a un (01) año calendario”.

**FIGURA 7: FASE SANCIONADORA**



*Fuente: Cuadro inspirado en Jara, José Luis (2016) Derecho administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil, Lima: Lex & Iuris Grupo Editorial.*

En relación a lo anteriormente señalado, se tiene que dentro de la fase sancionadora se toman en cuenta los indicativos concernientes a las sanciones impuestas, los plazos con la finalidad de impugnar, recurso de apelación, así como las capacitaciones.

### **2.2.5. Principios.**

Debemos tener en cuenta que “el procedimiento administrativo se sustenta en principios, los cuales deben guiar su desarrollo. Deben ser empleados como criterios interpretativos para resolver las cuestiones que puedan suscitarse en la aplicación de las reglas de procedimiento, como parámetros para la generación de otras disposiciones administrativas de carácter general y para suplir los vacíos en el ordenamiento administrativo”. (Osinergmin, 2017, pág. 49).

En ese contexto, en base a lo sindicado dentro del artículo IV del Título Preliminar de la Ley N°27444; así como, reformado por DL 1272. Se consideran dentro de los principios del Derecho administrativo, los siguientes:

2.2.5.1. **Principio de celeridad.**- “quienes participan en el procedimiento administrativo deben acoplar su participación de tal manera que sea excelente al trámite de la máxima dinámica posible, evitando actuaciones procesales que dificulten su desenvolvimiento, a fin de alcanzar una decisión en tiempo razonable”. (Osinergmin, 2017, pág. 50).

2.2.5.2. **Principio de legalidad.**- “las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro del marco de sus facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con la finalidad para los que les fueron conferidas”. (Osinergmin, 2017, pág. 49).

2.2.5.3. **Principio de debido procedimiento.**- “los administrados gozan de derechos y garantías tacitas al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, tales como: derecho a ser notificado; acceder al expediente; refutar los cargos imputados; exponer argumentos y presentar alegatos complementarios; ofrecer y producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten. Asimismo, el debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo”. (Osinergmin, 2017, pág. 49).

2.2.5.4. **Principio de Eficacia.**- “los sujetos del procedimiento administrativo deben hacer prevalecer el cumplimiento de la finalidad del acto procedimental (sanciones), sobre aquellos formalismos cuya realización no determinen aspectos importantes en la decisión final, no disminuyan las garantías del procedimiento, ni causen desamparo a los administrados. En todos los supuestos antes señalado, la finalidad deberá enmarcarse al marco normativo aplicable y su validez será una garantía del fin público que se busca satisfacer con la aplicación de este principio”. (Osinergmin, 2017, pág. 50).

## 2.2.6. Sanciones

Las clases de sanciones se tiene estipulado en el artículo 102 del RGL N.º 30057, Ley del Servicio Civil emitido por medio del (Congreso de la Republica, 2003), que manifiesta:

“Constituyen sanciones disciplinarias las previstas en el artículo 88 de la Ley: amonestación verbal o escrita, suspensión sin goce de compensaciones entre el uno (1) y trescientos sesenta y cinco (365) días y destitución. Asimismo, para el caso de los ex servidores la sanción que les corresponde es la inhabilitación para el ejercicio de la función pública hasta el máximo de cinco (5) años, de conformidad a lo establecido en la Ley 27444”.

En ese sentido, cuando se identifique plenamente aquella responsabilidad concerniente a lo administrativo del servidor público, el órgano que tiene como funcionar sancionar está obligado a; primero, comprobar la no concurrencia de supuestos que buscan eximir la responsabilidad del administrado; segundo, se debe buscar ante todo una sanción ecuánime con el hecho atribuido; y finalmente, tener en cuenta aquellos criterios establecidos dentro del artículo 87, así como el artículo 91, de la Ley N° 30057, con la finalidad de obtener una sanción garantista.

## **2.3. Marco conceptual**

### **2.3.1. Procedimiento administrativo disciplinario.**

El procedimiento disciplinario se puede entender como el conjunto de instrumentos que buscan a través del ius puniendi, sancionar aquellas faltas perpetrados por personas que gozan de deberes especiales, como aquellos empleados públicos dentro de sus labores.

Cada procedimiento administrativo, debe tener como base fundamental las leyes que versan sobre ellas, por lo que bajo ningún contexto se puede desarrollar alguna sanción transgrediendo dichas disposiciones.

Cuando se sanciona a los empleados públicos, se tiene que ello no agota aquellos resultados que devienen civilmente, funcional, penal, entre otros, de acuerdo a aquella exigencia de la materia específica.

### **2.3.2. Fases.**

Las fases dentro del derecho administrativo, es una estructura sucesiva, en el sentido de que está previsto que se desarrollen secuencialmente, siendo preciso que se complete una fase para poder pasar a la siguiente. Aplicado al caso, sería la secuencia de las fases del PAD, los cuales van desde la instrucción hasta una sanción efectiva, empero, se debe tener en cuenta que cada una de ellas, deben contener una precalificación, de tal manera que permita entender aquel supuesto vulnerado dentro del reglamento de la entidad.

### **2.3.3. Principios.**

Es una proposición clara y evidente, por el cual, se erige el derecho y en base a estos, se reseña un Estado. Además, también se debe tener en cuenta que está relacionado a aquel lugar de donde emergen directrices para la creación y aplicación de las leyes.

#### **2.3.4. Sanciones.**

Se entiende como aquella forma en que una autoridad busca reprimir conductas que van en contra de los reglamentos internos, así como de la carta magna. Las transgresiones a las obligaciones emanadas de las leyes, son reprimidas a través de la dación de una responsabilidad al infractor, quien, a su vez, también goza de derechos de defensa.

## Capítulo III: Metodología:

### 3.1. Metodología

El método **general** utilizado en el presente trabajo de investigación es el CIENTÍFICO y debe derivar de la realidad. Hay que empezar a pensar detenidamente en las leyes objetivas de nuestro entorno, tratando de reproducirlas discretamente. El método en **específico** es SISTEMÁTICO, ya que nace de la interpretación de aquellas normas referidas a lo jurídico, donde se debe entender a aquellas directrices o también llamados principios que buscan regir a través de las normas en base a aquellos hechos reprochados administrativamente.

El estudioso Tamayo (2003) señala que cuando nos referimos a el método científico, debemos entenderlo como “es un procedimiento para describir las condiciones en que se presente sucesos específicos, caracterizado generalmente por ser tentativo, verificable, de razonamiento riguroso y observación empírica (...). El método científico no es otra cosa que la aplicación de la lógica a las realidades o hechos observados”. (p. 28).

### 3.2. Tipo de estudio

Dentro del tipo de estudio, se tiene que este resulta ser APLICADA debido a que es importante comprender el contexto en el que se están desarrollando los procedimientos administrativos disciplinarios en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo para luego sacar nuestras conclusiones del presente caso con base a los datos obtenidos que se fundamentan en los hechos de nuestro contexto.

El estudioso Vargas (2009) reseña que aquellos conocimientos que se obtienen son de aplicación y estos a su vez, buscan generar conocimientos que son netamente nuevos o también llamados novedosos, los cuales facultan implementar y sistematizar las pesquisas, para posteriormente establecer o sentar aspectos relacionados a la cultura así como a la científicidad.

### 3.3. Nivel de estudio

En el estudio se utiliza el nivel EXPLICATIVO debido a que se apoya en aclarar que en el año 2021 en la Municipalidad de la Provincia de Chanchamayo la efectividad que tiene los procedimientos administrativos disciplinarios.

En ese sentido, el estudioso Montero y De la Cruz (2016, p. 131); alude que “El nivel explicativo busca las razones, motivos, causas y factores que han ocasionado para la ocurrencia de un hecho llamado variable de un trabajo de investigación”.

### 3.4. Diseño de estudio

En cuanto al diseño de la investigación este se tiene a la TEORIA FUNDAMENTADA y se puede combinar con el enfoque CUALITATIVO, el cual se aplicó mediante la entrevista los servidores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, dicha entrevista es planteada mediante preguntas abiertas, de las cuales la información recopilada por parte del investigador es de manera directa para la recolección de datos, luego la codificación y el análisis de estos mismos, en forma simultánea; lográndose obtener respuestas que sirven para el desarrollo de la investigación.

En conformidad con Niglas (2010) por enfoque cualitativo debemos entender aquella examinación de los aspectos facticos, así como la revisión de aquellos estudios de manera paralela y en consecuencia se generan nuevas teorías vinculadas a las observaciones previas.

### **3.5. Escenario de estudio**

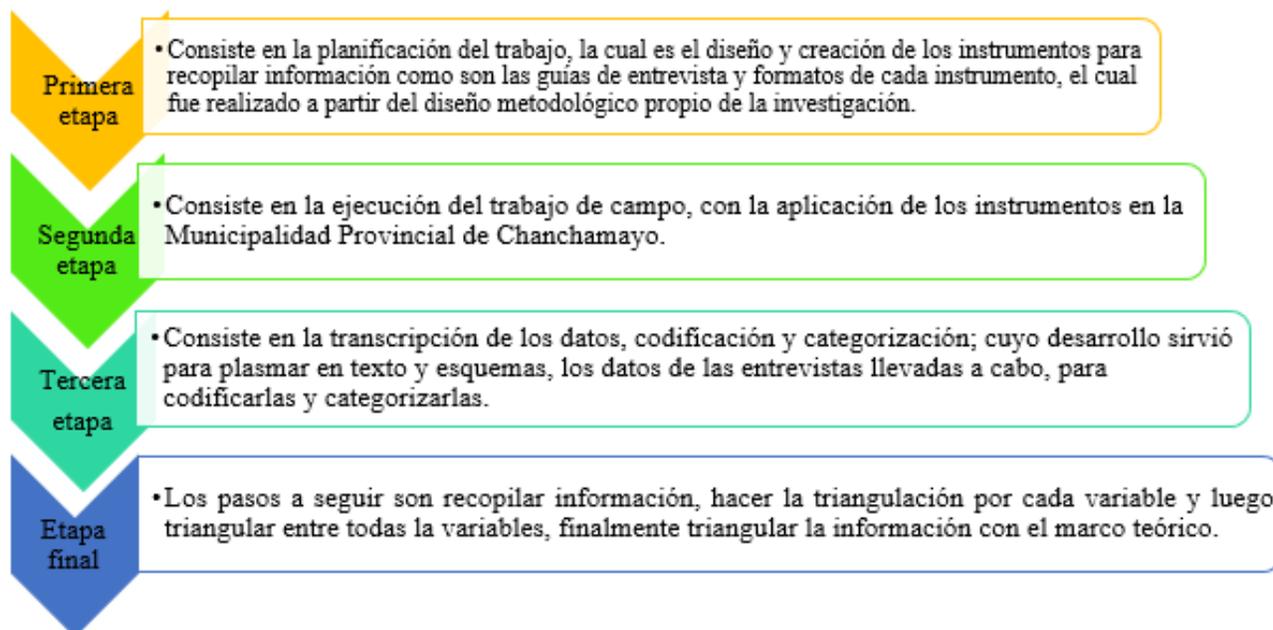
Este escenario se encuentra bajo la TEORIA MUESTRAL, ubicándose en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el periodo del año 2021, entidad pública que inicia procedimientos administrativos disciplinarios a sus servidores y funcionarios públicos, aplicando las fases, principios y sanciones establecidas en la Ley del Servicio Civil N° 30057 y su reglamento.

### **3.6. Caracterización de sujetos o fenómenos**

Que, es integrado por las autoridades competentes que laboran en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo que llevan a cabo el procedimiento administrativo disciplinario y que llevas a cabo cada una de las fases del procedimiento y actúan dentro del marco de los principios y de la ley.

### **3.7. Trayectoria metodológica**

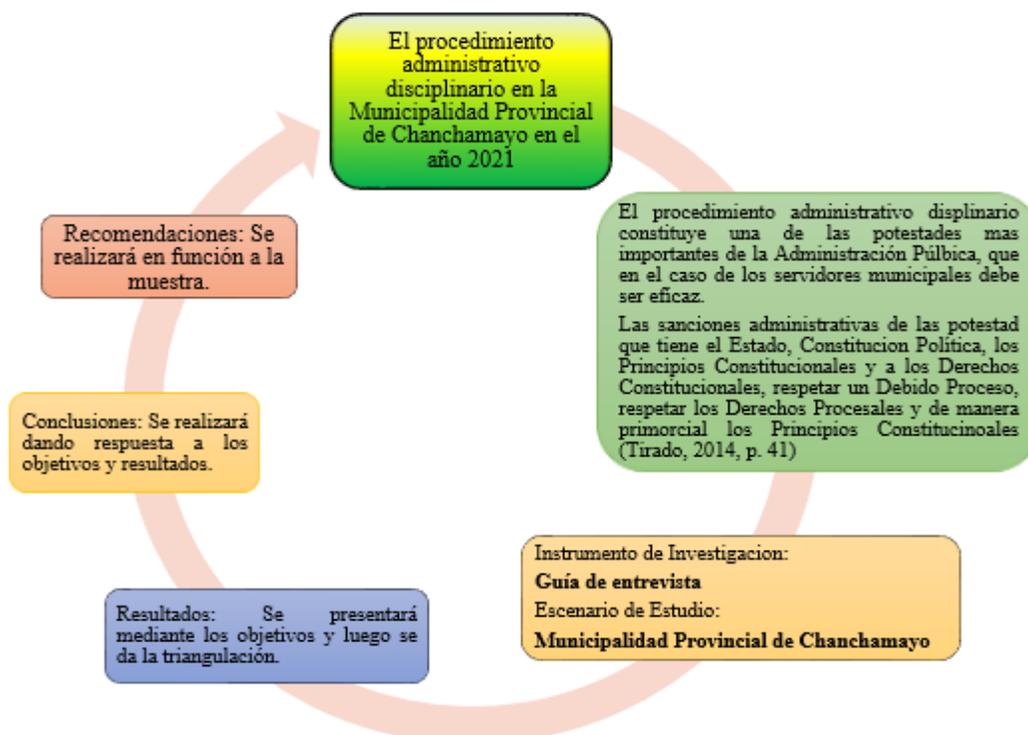
En este aspecto se tiene que dicha trayectoria se ejecutó de la siguiente manera:



**FIGURA 8: TRAYECTORIA METODOLÓGICA**

*Fuente Elaborado por las investigadoras*

### 3.8. Mapeamiento



**FIGURA 9: MAPEAMIENTO**

*Fuente: Elaborado por las investigadoras*

### **3.9. Rigor científico**

Estará dado por los criterios que determinan la calidad de la información.

**3.9.1. Credibilidad:** Es captar de los jefes inmediatos, lo que es cierto y conocido o la verdad para ellos en su contexto del procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo; lo cual requiere tener una relación de empatía con el entrevistado. La credibilidad tiene que ver también con nuestra capacidad para comunicar el lenguaje, pensamientos, emociones y puntos de vista de los participantes (Hernández, et al. 2017).

**3.9.2. Dependencia:** Para garantizar la dependencia se utilizaron la identificación del status y papel del investigador, descripciones minuciosas de los servidores y funcionarios públicos de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, identificación y descripción de los datos obtenidos mediante la entrevista, los procesos de análisis y los esquemas de codificación pueden replicarse. (Hernández, et al. 2017) La dependencia involucra los intentos de los analistas por capturar las condiciones cambiantes de sus observaciones y del diseño de investigación.

**3.9.3. Confirmabilidad:** Se determinará mediante entrevistas a los participantes que son los encargados de llevar a cabo el procedimiento administrativo. Demuestra la objetividad de la investigación, asegurando el registro de ideas y luego de realizada la entrevista relacionada con el objeto de estudio. Es preciso señalar a (Hernández, et al. 2017) quien dentro de su obra metodología cita a Mertens, usando literalmente sus palabras “Este criterio está vinculado a la credibilidad y se refiere a demostrar los sesgos y tendencias del investigador”.

### **3.10. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.10.1. Técnica:** Entrevista

En el presente trabajo de investigación se aplicó la ENTREVISTA a trabajadores en la condición de servidores o funcionarios municipales de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, concerniente al tema de nuestra investigación que es “El Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el año 2021”. Conforme sostiene el autor, Sánchez, et al. (2018), la técnica “con el análisis documental se efectúa la revisión minuciosa de los datos objetos a recopilación”.

#### **3.10.2. Instrumento:** Guía de entrevista

Contiene preguntas debidamente estructuradas, con la finalidad de obtener información de un grupo de personas, cuyos resultados servirán para demostrar que no ha sido eficaz el Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Las preguntas fueron compuestas por preguntas abiertas y se elaboró tomando en consideración la variable e indicadores de la investigación.

### **3.11. Tratamiento de la información**

Codificar palabras claves

Considerar códigos para cada entrevistado

Entrevista a las autoridades encargadas del procedimiento disciplinario

Preguntas abiertas por categoría y subcategoría.

## Capítulo IV: Resultado

### Presentación de Resultados por variable y/o categoría:

Objetivo general: Determinar la efectividad en el procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el periodo del año 2021.

*Tabla N° 01 Guía de entrevista de la variable*

Guía de entrevista	Entrevista 1 V.F.J. 1	Entrevista 2 O.B.N. 2	Entrevista 3 R.C.M.P. 3	Entrevista 4 B.B.F. 4	Entrevista 5 C.R.A.R. 5	Resultados
¿Ha sido eficaz el procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo durante el año 2021?	No, porque en vista que en toda la gestión municipal hubo cambio de responsable hasta en 3 oportunidades, ocasionando el quiebre del lineamiento de la continuidad de la labor en el PAD.	No, porque no se ha contado con personal de manera permanent e en la secretaria técnica del PAD.	Sí, porque el trabajador ya no vuelve a incurrir en una sanción y para los demás se vuelve un tema preventivo.	No, porque, hubo falta de personal que pueda llevar a cabo los procesos del PAD, generando acumulación de casos y prescripciones de procesos.	No, porque, se desconoce del procedimiento y por falta de personal.	Que en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el periodo del año 2021, no hubo estabilidad de personal responsable ni de apoyo debido a los constantes cambios en la oficina del PAD, generando la no eficacia del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

**Interpretación.-** El constante cambio tanto del responsable y personal de apoyo del área u oficina de procedimiento administrativo disciplinario de la municipalidad, en su mayoría se debe al interés del grupo político que se encuentra en gestión. Además, podemos indicar que esta falta de estabilidad laboral, es porque los trabajadores de o elegidos mediante concurso público, no tienen conocimiento de la bases legales o normas que se utilizan en este tipo de

procedimiento, mucho menos son capacitados o inducidos por la municipalidad, para llevar con eficacia un buen procedimiento administrativo disciplinario, frente aquellos incumplimientos realizados por los funcionarios y servidores públicos, generando un perjuicio a los administrados.

**Argumentación.-** En el marco del procedimiento administrativo disciplinario las autoridades son establecidas de acuerdo a lo señalado en la Ley del Servicio Civil, así como su Reglamento General independientemente del régimen laboral que tengan dichas autoridades, en ese sentido la ley también señala que el hecho que las autoridades designadas culminen su vínculo laboral con la entidad (municipalidad) o sean removidas de su puesto, no implica que el procedimiento administrativo quede sin la autoridad respectiva, ya que, la competencia en el desarrollo del procedimiento corresponde al cargo, mas no a la persona que lo ocupa; sin embargo, en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, al no tener en cuenta lo que indica la norma, ha generado inestabilidad de personal, como también abandono en de las denuncias y dilatación del proceso; que a larga dañan a la administración públicas, en sentido, que no han logrado llegar al objetivo o fin del procedimiento administrativo disciplinario que está vinculado a la eficacia de la ejecución de una sanción a los servidores o funcionarios según el régimen laboral.

**Resultado.-** Que en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el periodo del año 2021, no existió una estabilidad de personal responsables ni de apoyo, debido a los constantes cambios dados por la gestión edil o renuncias de puestos, ocasionando un quiebre en la administración pública y la no eficacia de los procedimientos administrativos disciplinarios, hecho que es favorable para el denunciado (servidor o funcionario), sien embargo, perjudicial para la entidad pública y los administrados al seguir manteniendo en sus puestos a personas que no cumplen sus funciones de manera idónea.

#### **Presentación de Resultados por dimensiones y/o subcategorías:**

Objetivo Específico: Determinar si se cumplen las fases establecidas por ley en el procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el periodo del año 2021.

*Tabla N° 02 Guía de entrevista de la primera dimensión*

Guía de entrevista	Entrevista 1 V.F.J. 1	Entrevista 2 O.B.N. 2	Entrevista 3 R.C.M.P. 3	Entrevista 4 B.B.F. 4	Entrevista 5 C.R.A.R. 5	Resultados
--------------------	--------------------------	--------------------------	----------------------------	--------------------------	----------------------------	------------

¿Ha sido eficaz el cumplimiento de las fases: instructiva y sancionadora, en el procedimiento administrativo o disciplinario en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo o durante el año 2021?	Sí, porque a las fases se puede indicar que se llevó a cabo con eficacia.	No, porque se cumplieron los plazos de manera eficaz y generaron prescripciones en muchos expedientes.	No, porque hubo casos en donde no se cumplen los plazos por falta de personal que labore en el PAD.	No, porque no se respetó los plazos establecidos por ley.	No, porque se desconoce el procedimiento generando incumplimiento en los plazos.	Que en la municipalidad provincial de Chanchamayo durante el periodo del año 2021, no ha sido eficaz aquellas etapas del procedimiento administrativo puesto que no se ha cumplido con el plazo por parte del personal designado, generando prescripciones de las denuncias.
---	---	--	---	---	--	--

**Interpretación.-** El incumplimiento de las fases por parte de las autoridades responsables durante el año 2021 en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, fue debido a que no se respetó el cumulo de actuaciones y plazos establecidos en la normativa legal del procedimiento administrativo disciplinario. Además, para la eficacia del PAD es indispensable que previamente exista un procedimiento, señalando aquellas etapas donde se pueda examinar aquellos elementos facticos, los cuales buscan conllevar a un resultado adecuado sin dilataciones del proceso. Mucho de los casos durante el periodo 2021, han prescrito debido al transcurso injustificado del periodo donde se conoce la falta y se impone una penalización, que también se asimila a aquel pronunciamiento tácito, en el cual, los empleadores no quieren sancionar al trabajador que cometido alguna falta.

**Argumentación.-** Desde el punto de vista procesal, la figura más importante es el procedimiento administrativo disciplinario, debido a que es el conjunto de actos y diligencias que se sigue en contra de un servidor civil por la presunta comisión de una falta administrativa que podría derivar en la imposición de una sanción disciplinaria; asimismo, este procedimiento sancionador cuenta con una etapa preliminar y de precalificación, luego propiamente dicho por dos fases: la instructiva y sancionadora. En ese sentido, la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el periodo del año 2021 a través de sus órganos instructores y sancionadores, respaldados por los secretarios que son especializados en lo técnico, debieron de respetar las etapas del procedimiento mediante los plazos razonables establecidos por la norma que constituye una manifestación implícita del derecho al debido proceso reconocido en el artículo 139.3 de la Constitución, con la finalidad de obtener una buena emisión de un acto administrativo que absuelva o imponga una sanción, para cumplir con la eficacia del procedimiento.

**Resultado.-** Que, en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el periodo del año 2021, se evidencia aquellas etapas del procedimiento administrativo disciplinario no se llevaron a cabo de manera eficaz debido las autoridades competentes, es decir, el secretario técnico, el órgano instructor y órgano sancionador, no observaron los plazos legales, como también no impulsaron de oficio la investigación; generando que el administrado que informa a la autoridad facultado aquellas circunstancias, de las cuales considera que van en contra del ordenamiento, por lo que se encuentran disconformes en la manera que llevan los PAD.

Objetivo Específico: Determinar si se cumplen los principios establecidas por ley en el procedimiento Administrativo Disciplinario en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el periodo del año 2021.

*Tabla N° 03 Guía de entrevista de la segunda dimensión*

Guía de entrevista	Entrevista 1 V.F.J. 1	Entrevista 2 O.B.N. 2	Entrevista 3 R.C.M.P. 3	Entrevista 4 B.B.F. 4	Entrevista 5 C.R.A.R. 5	Resultados
--------------------	--------------------------	--------------------------	----------------------------	--------------------------	----------------------------	------------

Diga usted, en PAD se valora aquellos preceptos de: celeridad, legalidad, debido procedimiento y eficacia.	Sí, porque son principios de: fundamentales que se utiliza para encauzar un buen proceso sancionado	Sí, porque, lo resuelto en cada expediente tiene que estar debidamente e fundamentado, tipificado para que un proceso sea eficaz.	Sí, porque, los procesos tienen que estar debidamente tipificados y fundamentados para un buen resultado.	Sí, porque, tales principios básicos se utiliza para el proceso se tipifique de manera eficaz.	No, porque no ha existido una debida motivación.	Que, si se ha valorado y aplicado los preceptos de celeridad, legalidad, debido procedimiento y eficacia, para que los expedientes disciplinarios que se encuentran en la municipalidad provincial de Chanchamayo, culminen de manera eficaz.
--	---	---	---	--	--	---

**Interpretación.-** Es importante que la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, valore en forma oportuna aquellos principios básicos tales como: celeridad, legalidad, debido procedimiento y eficacia dentro del desarrollo del procedimiento administrativo sancionador, ya que, configuran un mecanismo para proteger al infractor de posibles sanciones arbitrarias, además, busca garantizar un procedimiento justo y legal por parte de las autoridades competentes.

**Argumentación.-** Los preceptos denominados principios tienen como principal finalidad la búsqueda de la regulación y aclaración de las lagunas o ambigüedades que se encuentran dentro del PAD, por parte de aquella entidad competente.

Bajo ese contexto, la Municipalidad Provincial de Chanchamayo al aplicar los principios señalados en el artículo IV del Título Preliminar de la Ley N°27444 reformado por Decreto Legislativo 1272, tales como: 1) principio de legalidad; que señala que el acto administrativo emitido no tiene que ir en contra de los derechos fundamentales y las leyes de mayor jerarquía; 2) principio de celeridad, indica que se debe desarrollarse con dinamismo con rapidez los actos, para ello, se requiere la participación de todas la partes; además establece que entidad pública está obligada de previamente solucionar en el plazo señalado, el cual es un elemento del derecho a petición, de no ser así, este derecho se encontraría vulnerado; 3) principio del debido

proceso, el cual está referido a que el administrado tenga la facultad de defenderse presentando pruebas, así como reproducir argumentos; y por ultimo no menos importante 4) principio de eficacia, que señala prevalecer en cumplir con la finalidad del acto procedimental, sobre aquellos formalismos cuya realización no incida ni establezca las partes fundamentales en una decisión que concluye el procedimiento, ni mucho menos causen indefensión.

Conllevan a que las sanciones administrativas que las autoridades competentes imponen inspiradas en principios culminen de manera eficaz.

**Resultado.-** Que, la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en los casos del proceso administrativo disciplinario ya resueltos, si se ha llegado aplicar y valorar de manera adecuada los principios de celeridad, legalidad, debido procedimiento y eficacia, originando que se no vulnere derechos dentro del procedimiento.

Objetivo Específico: Determinar la eficiencia de la sanción impuesta en el procedimiento Administrativo Disciplinario en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el periodo del año 2021.

*Tabla N° 04 Guía de entrevista de la cuarta dimensión*

Guía de entrevista	Entrevista 1 V.F.J. 1	Entrevista 2 O.B.N. 2	Entrevista 3 R.C.M.P. 3	Entrevista 4 B.B.F. 4	Entrevista 5 C.R.A.R. 5	Resultados
Considera usted, ¿Qué las sanciones de: amonestación, suspensión y destitución cumplen con la función de mejorar el sistema administrativo municipal?	No, porque hay algunos vacíos legales, que juegan en contra del mejoramiento del sistema administrativo.	Sí, porque, de esta manera se incita que los servidores estén al cuidado de cumplir sus funciones a cabalidad.	Sí, porque es una manera de cortar la mala conducta laboral del servidor funcionario al público, generando que realice una buena función administrativa.	Sí, porque las sanciones impuestas de alguna manera corrige el comportamiento de los trabajadores municipales.	No, porque existe demora en los casos y no cumplen con la función de sanción además que existen vacíos legales en el proceso.	Que, las sanciones aplicadas por la municipalidad provincial de Chanchamayo, si cumplieron con mejorar el sistema administrativo, ya que incitó a los demás servidores a cumplir de manera adecuada sus funciones.

**Interpretación.-** Dentro del sector público, aquellos administrados que vulnere las normas establecidas, son sancionados a través de la amonestación e incluso en ocasiones con la

destitución del cargo que ostentan. Bajo ese punto de vista, las sanciones emitidas por la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el periodo del año 2021, si cumplieron con mejorar el sistema administrativo, ya que, se logró con el objetivo de la rectificación y cambio de actitud y conducta de los servidores o funcionarios infractores, además, sirvió de manera preventiva e incentivadora hacia los demás trabajadores de la municipalidad, para que cumplan sus funciones a cabalidad y de esa manera impedir que las conductas infractoras persistan dentro de entidad perjudicando el interés público.

**Argumentación.-** El Informe Legal 349-2010-SERVIR/GG-OAJ, señala que la facultad sancionadora es propia e inherente del empleador, correspondiéndole exclusivamente a éste la imposición de las sanciones administrativas, conforme lo previsto en la Ley N.º 30057, lo cuales son: amonestación verbal o también de forma escrita que van desde la suspensión sin contraprestación pecuniaria de un día hasta doce meses, así como la inhabilitación y en ocasiones hasta la destitución, atendiendo dicha gravedad de la falta, la reincidencia, el daño causado y la intencionalidad con que hayan actuado. En esa línea de ideas, con las sanciones impuestas a los servidores y funcionarios lo que la administración pública, buscaba un personal eficiente y calificado, que cumplan con sus obligaciones establecidas en leyes, a fin de mejorar el sistema administrativo y salvaguarda los intereses institucionales.

**Resultado.-** Que, con las sanciones aplicadas por la municipalidad provincial de Chanchamayo cumplieron con la meta de mejorar el sistema administrativo, erradicando el mal comportamiento de servidores y funcionarios públicos que no contribuyeron a la administración pública.

#### **4.1. Discusión de resultados**

Este estudio estuvo enmarcado mediante el **objetivo general** relacionado a determinar la efectividad del procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el periodo del año 2021; se llegó al **resultado** que, en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el periodo del año 2021, no hubo estabilidad de personal responsable ni de apoyo debido a los constantes cambios en la oficina del PAD, generando la no eficacia del Procedimiento Administrativo Disciplinario; en base a las **coincidencias** que se encontró entre las respuestas de los entrevistados VFJ1, OBN2, BBF4 y CRAR5, siendo la siguientes palabras: falta de personal, no se ha contado con personal, cambios de responsables.

Además, es importante dar a conocer que ha existido una sola **discrepancia** entre los entrevistados siendo RCMP3, quien manifestó que los sí ha sido eficaz el procedimiento administrativo de la Municipalidad Provincia de Chanchamayo durante el año 2021, en vista que el procesado o infractor ya no vuelve a incurrir en una sanción, siendo para los demás miembros de trabajadores un tema preventivo.

En esa línea de ideas, Lira en su tesis titulada “*Gestión administrativa y aplicación del procedimiento administrativo sancionador en la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones, Lambayeque*” arribó a la siguiente conclusión que los trabajadores de dicha Gerencia, es un personal no calificado para llevar a cabo un debido proceso, afectando de esa manera a la administración, llegando a muchas veces los casos a prescripciones; por lo que planteó que la entidad debe de contratar profesionales y brindar capacitaciones constantes para mejorar el desempeño laboral.

El doctrinario Boyer sostiene que cuando estamos frente al PAD, este está vinculado a la forma en cómo se sanciona a un servidor o ex servidor público, cuándo mediante el actuar incurren en algún incumplimiento de sus obligaciones, por ser incompatibles con la administración municipal; sin embargo, no cualquier infracción a la norma se puede considerar falta, sino aquellas que se encuentran reconocidas como tal, solo en aquel momento, se podría iniciar un procedimiento disciplinario.

Por otro lado, podemos desprender del **primer objetivo específico** que es determinar si se cumplen las fases establecidas por ley en el PAD en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el periodo del año 2021; donde obtuvimos como **resultado** que no ha sido eficaz las etapas del PAD, debido que no se ha cumplido con el plazo por parte del personal designado, generando prescripciones de las denuncias, ello en base a las coincidencias que se encontró en las respuestas de los entrevistados OBN2,RCMP3,BBF4 y CRAR5, siendo las siguientes palabras: incumplimiento de plazos, no se respetó los plazos y no se cumplen los plazos. Pero no todas las respuestas concordaron, por lo que se vio una **discrepancia** siendo con el entrevistado VFJ1, quien indico que, si se da la eficacia de las fases del PAD.

Suarez, en la investigación que lleva por título “*el procedimiento administrativo disciplinario de la función judicial desde la perspectiva constitucional ecuatoriana*”, estable que, para que se pueda defender los derechos de los administrados, dentro de la Carta Magna se encuentra el artículo 76, referido a aquellos derechos, así como principios que buscan aquella

eficacia por parte del Estado frente a la protección de los derechos. Además, que Consejo de la Judicatura, tiene como eje central en su actuación aquellas tutelas del debido proceso dentro del PAD, a su vez, este hecho también se encuentra armónicamente contenido en aquellos cuerpos normativos vigentes que versan sobre la función judicial, así como los reglamentos de dicho Consejo.

Por otra parte, viéndolo desde la perspectiva de las municipalidades, es importante tener en consideración que aquella certeza del derecho, lo brindan los principios plasmados en las leyes, los cuales, han permitido que los administrados, por ejemplo, sean notificados de forma pertinente, y con ello, hacer uso de su derecho a la defensa, así como, contestar o realizar su descargo a su debido tiempo, acompañado de las pruebas y contradecir otras. Asimismo, faculta que las resoluciones se dicten de forma oportuna, motivada y dentro del plazo de le fijado, así como presentar cualquier tipo de recurso. En su totalidad, los actos dentro del PAD se sintetizan en que el órgano sancionador lleve a cabo correctamente las etapas del proceso respetando el debido procedimiento para así el servidor pueda ejercer el derecho a la defensa.

El RGL N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala que el PAD goza de dos etapas principales, siendo estas: La Instructiva y Sancionadora, a cargo de la primera se encuentra aquel órgano que busca la instrucción y del segundo el órgano que busca la sanción, no obstante, previamente a estas fases el procedimiento cuenta con una etapa preliminar y de precalificación de la denuncia, donde se inicia la labor de investigación por parte del secretario técnico.

Ahora, como **segundo objetivo específico** que es determinar si se cumplen los principios que se encuentran señalados por ley, en el PAD dentro de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, se obtuvo como **resultado** que, si se ha valorado y aplicado los principios de celeridad, legalidad, debido procedimiento y eficacia, para que los expedientes disciplinarios, culminen eficazmente. Conclusión que se arribó en base a las **coincidencias** que encontró en las respuestas de los entrevistados VFJ1, OBN2, RCMP3 y BBF4, siendo las siguientes: encauzar un buen proceso, fundamentar y tipificar de manera eficaz.

Se dio a conocer una **discrepancia** con el entrevistado CRAR5, quien opina que los principios no se aplican porque no muchas de las resoluciones no presentan una debida motivación.

Espinoza en su tesis sobre *“Procedimiento administrativo disciplinario y su incidencia en las causales de nulidad y fundadas precisadas en las resoluciones emitidas respecto a las apelaciones, interpuestas al Tribunal del Servicio Civil, Perú 2019-2020”*, concluye que debido

a la falta de capacitaciones los secretorios técnicos y demás miembros de la oficina del PAD, el Tribunal del Servicio Civil cuando se eleva en grado de apelación falla en gran parte en beneficio a servidores y en su minoría en beneficio de la entidad pública, debido a que se vulneran los principios, siendo el más vulnerado el principio del debido procedimiento, por lo que los procesos recaen en nulidad.

Osinergrmin precisa que el procedimiento administrativo debe desarrollarse bajo el sustento de principios, que están obligados a ser empleados dentro de los criterios que se usa para la interpretación con la finalidad de resolver los procesos, además se debe de tener como parámetros con el efecto de subsanar aquellos vacíos dentro del ordenamiento referido a lo administrativo.

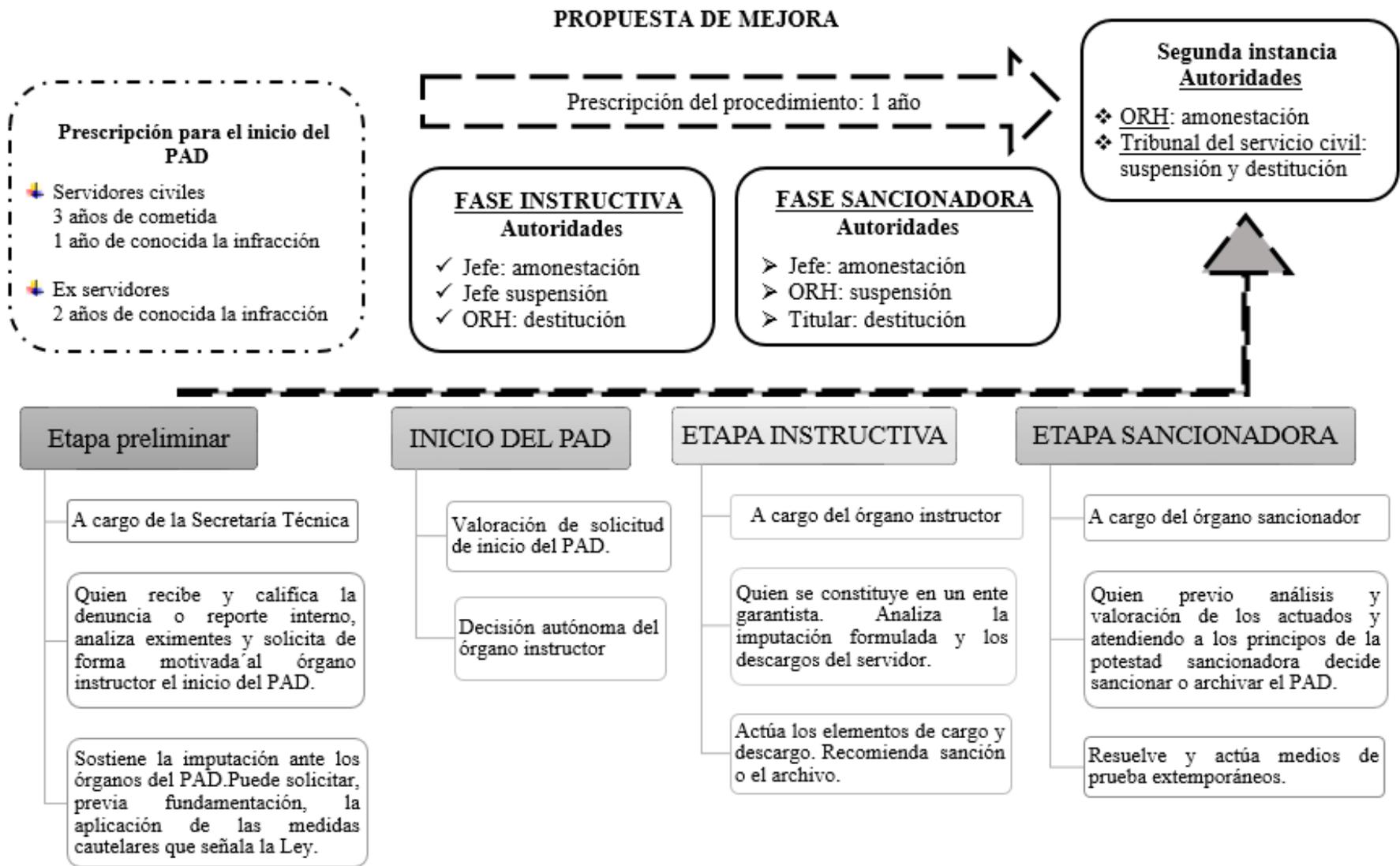
Por último, se tiene como **tercer objetivo específico** el determinar la eficiencia de la sanción impuesta en el PAD en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el periodo del año 2021, después del análisis se obtuvo a modo de **resultado** que las sanciones aplicadas por la municipalidad, si cumplieron con mejorar el sistema administrativo, ya que incitó a los demás servidores a cumplir de manera adecuada sus funciones. Las **coincidencias** encontradas dentro de los entrevistados OBN2, RCMP3 y BBF4, es que: se incida a cumplir a los servidores sus funciones, corregir el comportamiento y cortar la mala conducta laboral.

La discrepancia encontrada entre los entrevistados VFJ1 y CRAR5, es que no es eficaz las sanciones porque dentro del proceso administrativo disciplinario en muchos casos existe vacíos legales que generan que las futuras sanciones no lleguen a su finalidad.

Acuña dentro de la investigación que versa sobre *“el proceso administrativo disciplinario de las sanciones en la Municipalidad Provincial de Huancayo”*, concluye que en base a la Ley de Servicio Civil N°30057, iniciado el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción antes las faltas cometidas por administrados, es obligación administrativa disciplinaria por parte del Estado.

En ese sentido, el Consejo de Ministros, manifiesta que se fundan sanciones disciplinarias las contemplado dentro del artículo 88° de dicha ley, siendo estas: amonestación, así como la suspensión y destitución. Por lo que, lo correspondiente conforme a las sanciones es el de inhabilitación del ejercicio de la función pública hasta el máximo de cinco años, de conformidad a lo establecido en la Ley 27444.

## **4.2. Propuesta de Mejora**



## CONCLUSIONES

1.- Se determinó que la efectividad en el procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el periodo del año 2021; es baja ya que no hubo estabilidad de personal responsable ni de apoyo debido a los constantes cambios en la oficina del Procedimiento Administrativo Disciplinario, generando abandono de los procesos disciplinarios y que no se llegue a una sanción efectiva.

2.- Corroboramos que no se cumplieron las fases establecidas por ley en el PAD en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el periodo del año 2021; debido a que en el procedimiento de acuerdo a ley no se ha cumplido con el plazo por parte del personal designado, generando prescripciones de las denuncias, llegando a concluir que los procedimientos son en cuanto al tiempo insuficientes debido a su lentitud, aunado a ello, no se respetan dichos plazos ya que no se resuelven dentro de ellos.

3.- Se puede establecer que, si se cumplieron los principios establecidas por ley en el PAD en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el periodo del año 2021, pero fue en menor cantidad donde se valoraron, como también aplicaron los principios de celeridad, legalidad, debido procedimiento y eficacia, para que los expedientes disciplinarios culminen de manera eficaz.

4.- Se corroboró la eficiencia de la sanción impuesta en el PAD en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo durante el periodo del año 2021, el cual, también se dio en su minoría de expedientes disciplinarios, ya que, las sanciones aplicadas por la entidad municipal, si cumplieron con mejorar el sistema administrativo, ya que incitó a los demás servidores a cumplir de manera adecuada sus funciones en sus áreas respectivas.

## RECOMENDACIONES

1.- A la Secretaria Técnica de Procedimientos Disciplinarios, el órgano instructor y el órgano sancionador, advertir y tener en cuenta que, en todo PAD, es indispensable que exista el debido cumplimiento del debido proceso, siendo trascendente la observancia y el cumplimiento de los principios aplicables, debido a que facilita que las sanciones que se imponen sean acordes a derecho y sean de forma proporcional al hecho acusado.

2.- En la fase del procedimiento disciplinario debe residir un plazo acertado en el reglamento, el cual, busque que los procesos no prescriban y que los servidores que están inmersos en el procedimiento no sean exculpados sin un previo análisis de sus conductas o merezcan en su debida oportunidad una sanción ejemplar.

3.- La Gerencia Municipal de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, con la finalidad de capacitar a los operadores, debe implementar cursos que busquen una capacitación que sea de forma guiada por Servir, y de esta forma que ellos, puedan tener conocimiento sobre el PAD, para que de esta forma puedan operar de forma imparcial y las sanciones que se gesten sean en base al principio de proporcionalidad. Así también, desde otro punto de vista, coadyuvará que aquellos actos, se den mediante el respeto de aquellas garantías que emanan de todo estado justo.

4.- Los operadores sólo pueden sancionar conductas previamente tipificadas como ilegales en virtud de una ley que describa de forma clara y detallada las conductas delictivas sospechosas y las sanciones impuestas, sobre todo cautelando y garantizando ser entes imparciales y objetivos.

5.- Profundizar las instrucciones o también llamadas capacitaciones a todas las partes del PAD, quienes tienen que contar con la capacidad de tramitar este, velando por las garantías procesales así como las decisiones imparciales.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acuña, G. (2017). *El Proceso Administrativo Disciplinario de las Sanciones en la Municipalidad Provincial de Huancayo (2015 – 2016)*. Obtenido de: [http://repositorio.upecen.edu.pe/bitstream/UPECEN/96/1/T102\\_19808405\\_T.pdf](http://repositorio.upecen.edu.pe/bitstream/UPECEN/96/1/T102_19808405_T.pdf).
- Albornoz (2011). *El Debido Proceso Administrativo y su Reconocimiento en los Procedimientos Disciplinarios de los órganos de la Administración del Estado Regidos por la Ley 18.834 sobre Estatuto Administrativo*. Tesis de Maestría en Derecho – Chile. Obtenido de: <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/111833>.
- Alzamora (2020). *Procedimiento administrativo disciplinario y derecho de defensa en la Municipalidad Provincial de Piura*. Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo Piura – Perú. Obtenido de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61839>.
- Anaya & Muñoz (2018). *La intervención de la oficina de asesoría jurídica y su influencia en el procedimiento administrativo disciplinario en materia de destitución bajo la ley servir en el hospital Hermilio Valdizán*. Tesis para obtener el título de abogado, Universidad Autónoma del Perú, Lima - Perú. Obtenido de: <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/548>.
- Boyer, J. (2017). *El Procedimiento Administrativo Disciplinario: del crimen y castigo hacia una política de integridad*. Revista de la Escuela Nacional de Administración Pública del Perú. Obtenido de: <http://revista.enap.edu.pe/article/view/1560/1632>.
- Díaz y Urzúa (2018). *Procedimientos administrativos disciplinarios en Chile. Una regulación vulneradora del derecho fundamental al debido proceso*. Revista, Chile. Obtenido de: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S071800122018000200183&script=sci\\_arttext&tlng=n](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S071800122018000200183&script=sci_arttext&tlng=n).
- El Ministerio de Justicia. (2015). *Guía Práctica sobre el Régimen Disciplinario y el Procedimiento Administrativo Sancionador*. Recuperado de: <https://www.gob.pe/institucion/minjus/informes-publicaciones/1466595-guia-practica-sobre-el-regimen-disciplinario-y-el-procedimiento-administrativo-sancionador>.
- Espinoza (2020). *Procedimiento administrativo disciplinario y su incidencia en las causales de nulidad y fundadas precisadas en las resoluciones emitidas respecto a las apelaciones, interpuestas al Tribunal del Servicio Civil, Perú 2019-2020*. Tesis para optar el grado

- académico de maestra en gobierno y gestión pública. Universidad de San Martín de Porres, Lima – Perú. Obtenido de: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/7058>.
- Farfán, J. E. P. (2021). *Derecho a la defensa en el procedimiento administrativo*. Revista Científica Cultura, Comunicación y Desarrollo, Ecuador. Obtenido en: <https://rccd.ucf.edu.cu/index.php/aes/article/view/303>.
- Ley del Servicio Civil N.º 30057 (2003). Lima, Perú: Publicado en el diario oficial *El Peruano*. Disponible en: <https://www.ipd.gob.pe/images/documentos/normas/general/Ley%20N%2030057.pdf>
- Lira (2020). *Gestión administrativa y aplicación del procedimiento administrativo sancionador en la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones, Lambayeque*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo Chiclayo, Perú. Obtenido de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45825>.
- Moron, J. (2006). *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A.
- Montero y De la Cruz (2016). *Metodología de la Investigación Científica Huancayo*, Perú: editor Grupo crecento S.A.C.
- Osinermin. (2017). *Manual de Derecho Administrativo*. Osinermin Perú. Disponible en: [https://www.osinermin.gob.pe/seccion/centro\\_documental/Institucional/EstudiosEconomicos/Curso%20de%20Extensi%C3%B3n%20Universitaria%20de%20Osinermin/Manual\\_Derecho2.pdf](https://www.osinermin.gob.pe/seccion/centro_documental/Institucional/EstudiosEconomicos/Curso%20de%20Extensi%C3%B3n%20Universitaria%20de%20Osinermin/Manual_Derecho2.pdf).
- Reglamento General de la Ley N.º 30057, (2014). Lima, Perú: Publicado en el diario oficial *El Peruano*. Disponible en <https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2015/06/DS-040-2014-PCM.pdf>.
- Suarez (2015). *El procedimiento administrativo disciplinario de la Función Judicial desde la perspectiva constitucional*. Tesis de Maestría. Universidad Andina Simón Bolívar de Ecuador. Obtenido de: <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/4551>.
- Santibáñez (2016). *El procedimiento administrativo de queja dentro de las contralorías internas del gobierno del estado de México*. Tesis para optar el Grado de Licenciado en Derecho. Universidad Autónoma del Estado de México, México. Obtenido de: <http://hdl.handle.net/20.500.11799/62837>.

Tamayo (2003). *El procedo de la investigación científica*. (4ta.Ed.), México. Limusa

**ANEXOS**

- a. Matriz de consistencia o metodológica
- b. Instrumentos
- c. Consentimiento / asesoramiento informado

### Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
El Procedimiento Administrativo Disciplinario	<p>El procedimiento administrativo disciplinario constituye una de las potestades más importantes de la Administración Pública, que en el caso de los servidores municipales debe ser eficaz.</p> <p>Las Sanciones Administrativas se da a la manifestación de la potestad que tiene el Estado, Constitución Política, los Principios Constitucionales y a los Derechos Constitucionales, respetar un Debido Proceso, respetar los Derechos Procesales y de manera primordial los Principios Constitucionales (Tirado, 2014, p. 41)</p>	<p>La variable se utiliza para poder llegar a tener los indicadores y poder realizar nuestras preguntas asimismo poder lograr medir nuestro tema.</p>	Fases	Pre-Calificación	<b>Guía de entrevista</b>
			Principios	Instructiva	
				Sancionadora	
				Celeridad	
				Legalidad	
				Debido Procedimiento	
				Eficacia	
			Sanciones	Amonestación	
				Suspensión	
				Destitución	

**Matriz de consistencia**

El procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el año 2021

Problema GENERAL	Objetivo GENERAL	Marco Teórico ANTECEDENTES NACIONALES	Variable	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿Es eficaz el procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo durante el año 2021?	Determinar la efectividad en el procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo durante el año 2021.	<p>ANAYA &amp; MUÑOZ (2018) en su tesis <i>“La intervención de la oficina de asesoría jurídica y su influencia en el procedimiento administrativo disciplinario en materia de destitución bajo la ley servir en el hospital Hermilio Valdizán”</i>, para la obtener el Título de Abogado, Universidad Autónoma del Perú.</p> <p>ACUÑA (2017) en su tesis <i>“El proceso administrativo disciplinario de las sanciones en la municipalidad provincial de Huancayo (2015 – 2016)”</i>, para optar el título de abogado, Universidad Peruana del Centro.</p> <p>ESPINOZA (2020) en su tesis <i>“Procedimiento administrativo disciplinario y su incidencia en las causales de nulidad y fundadas precisadas en las resoluciones emitidas respecto a las apelaciones, interpuestas al Tribunal del Servicio Civil, Perú 2019-2020”</i>, para optar el grado académico de maestra en gobierno</p>	El Procedimiento Administrativo Disciplinario	Fases	<p>Pre-Calificación</p> <p>Instructiva</p> <p>Sancionadora</p>	<p>Método:</p> <p><b>General – científico</b></p> <p><b>Específico - sistemático</b></p> <p>Tipo: <b>Aplicada</b></p> <p>Nivel: <b>Explicativo</b></p> <p>Diseño: <b>Teoría fundamentada</b></p> <p><b>Enfoque cualitativo</b></p>

y gestión pública, Universidad de San Martín de Porres.

ALZAMORA (2020) en su tesis *“Procedimiento administrativo disciplinario y derecho de defensa en la Municipalidad Provincial de Piura”*, para obtener el grado académico de maestría en gestión pública, Universidad César Vallejo Piura.

LIRA (2020) en su tesis *“Gestión administrativa y aplicación del procedimiento administrativo sancionador en la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones, Lambayeque”*, para optar el Grado de Maestra en Gestión Pública. Universidad César Vallejo Chiclayo.

ESPECIFICO	ESPECIFICO	ANTECEDENTES INTERNACIONALES	Celeridad	Legalidad	Principios
<p>¿Es eficaz el cumplimiento de las fases establecidos por ley en el procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo durante el año 2021?</p>	<p>Determinar si se cumplen las fases establecidas por ley en el procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo durante el año 2021.</p> <p>Determinar si se cumplen los principios</p>	<p>PALMA (2021) en su revista <i>“Derecho a la defensa en el procedimiento administrativo”</i> Contraloría General del Estado, Ecuador.</p> <p>SUAREZ (2015) en su tesis <i>“El procedimiento administrativo disciplinario de la Función Judicial desde la perspectiva constitucional”</i>, para optar la maestría en derecho, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador.</p>			

<p>¿Es eficaz los principios establecidos por Ley en el procedimiento Administrativo Disciplinario en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo durante el año 2021?</p>	<p>establecidas por ley en el procedimiento Administrativo Disciplinario en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo durante el año 2021.</p>	<p>ALBORNOZ (2011) en su tesis “<i>El Debido Proceso Administrativo y su Reconocimiento en los Procedimientos Disciplinarios de los órganos de la Administración del Estado Regidos por la Ley 18.834 sobre Estatuto Administrativo</i>”, para Grado en Magister en Derecho, Chile.</p>		<p>Debido Procedimiento</p> <p>Eficacia</p>
<p>¿Es eficaz las sanciones impuestas a los servidores y funcionarios públicos en el procedimiento Administrativo Disciplinario en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo durante el año 2021?</p>	<p>Determinar la eficiencia de la sanción impuesta en el procedimiento Administrativo Disciplinario en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo durante el año 2021.</p>	<p>DÍAZ Y URZÚA (2018) en su revista “<i>Procedimientos administrativos disciplinarios en Chile. Una regulación vulneradora del derecho fundamental al debido proceso</i>”, Chile.</p> <p>SANTIBÁÑEZ (2016). Manifiesta en su investigación titulada “<i>El procedimiento administrativo de queja dentro de las contralorías internas del gobierno del estado de México</i>”, para optar el Grado de Licenciado en Derecho, Universidad Autónoma del Estado de México, México.</p>	<p>Sanciones</p>	<p>Amonestación</p> <p>Suspensión</p> <p>Destitución</p>

*BASES TEORICAS Y CIENTIFICAS*

*MINISTERIO DE JUSTICIA. (2015).*

*Guía Práctica sobre el Régimen  
Disciplinario y el Procedimiento  
Administrativo Sancionador.  
Lima, Perú.*

*BOYER, J. (2017). El Procedimiento  
Administrativo Disciplinario: del  
crimen y castigo hacia una  
política de integridad. Revista de  
la Escuela Nacional de  
Administración Pública, Perú.*

*MORON, J. (2006). Comentarios a la Ley  
del Procedimiento Administrativo  
General. Lima, Perú: Gaceta  
Jurídica S.A.*

*OSINERGMIN. (2017). Manual de  
Derecho Administrativo.  
Osinergmin, Perú.*

## Guía de Entrevista

### I. Datos Generales:

Fecha :

Lugar :

Nombre :

Apellidos :

Cargo :

### II. Preguntas para la Entrevista:

#### Objetivo General

Determinar la efectividad en el procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo durante el año 2021.

#### VARIABLE:

Procedimiento Administrativo Disciplinario

¿Es eficaz el procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo durante el año 2021?

SI o NO ¿Por qué?

#### DIMENSIONES:

#### Objetivo Específico 1

Determinar si se cumplen las fases establecidas por ley en el procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo durante el año 2021.

¿Ha sido eficaz el cumplimiento de las fases: instructiva y sancionadora, en el procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo durante el año 2021?

SI o NO ¿Por qué?

**Objetivo Específico 2**

Determinar si se cumplen los principios establecidas por ley en el procedimiento Administrativo Disciplinario en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo durante el año 2021.

Diga usted, en el procedimiento administrativo disciplinario se valora los principios de: celeridad, legalidad, debido procedimiento y eficacia.

SI o NO ¿Por qué?

**Objetivo Específico 3**

Determinar la eficiencia de la sanción impuesta en el procedimiento Administrativo Disciplinario en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo durante el año 2021.

Considera usted, ¿Qué las sanciones de: amonestación, suspensión y destitución cumplen con la función de mejorar el sistema administrativo municipal?

SI o NO ¿Por qué?

### EVIDENCIAS DE LA INVESTIGACIÓN

