



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
DERECHO PENAL Y PROCESAL PENAL**

Falsedad genérica y procedimiento administrativo disciplinario  
en una entidad pública, Lima 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Derecho Penal y Procesal Penal**

**AUTORA:**

Melendez Muñoz, Cynthia Adela ([orcid.org/0009-0009-8095-2514](https://orcid.org/0009-0009-8095-2514))

**ASESORAS:**

Dra. Quiñones Li, Aura Elisa ([orcid.org/0000-0002-5105-1188](https://orcid.org/0000-0002-5105-1188))

Mtra. Romero Flores, Angie Luisa ([orcid.org/0000-0003-4718-1489](https://orcid.org/0000-0003-4718-1489))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Derecho Penal, Procesal Penal, Sistemas de Penas, Causas y Formas del  
Fenómeno Criminal

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

**Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía**

**LIMA – PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

A mi familia por su  
constante apoyo  
y aliento.

### **AGRADECIMIENTO**

A Dios por siempre acompañarme en las decisiones de mi vida.

A la Universidad César Vallejo – UCV y sus docentes por la oportunidad que brindan a los jóvenes del País de profesionalizarse y especializarse.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN DERECHO PENAL Y PROCESAL PENAL**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, QUIÑONES LI AURA ELISA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN DERECHO PENAL Y PROCESAL PENAL de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Falsedad Genérica y procedimiento administrativo disciplinario en una entidad pública, Lima 2023", cuyo autor es MELENDEZ MUÑOZ CYNTHIA ADELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 30 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AURA ELISA QUIÑONES LI DNI: 07721447 ORCID: 0000-0002-5105-1188	Firmado electrónicamente por: AQUINONESL el 07- 08-2023 00:38:22

Código documento Trilce: TRI - 0627775





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN DERECHO PENAL Y PROCESAL PENAL**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, MELENDEZ MUÑOZ CYNTHIA ADELA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN DERECHO PENAL Y PROCESAL PENAL de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Falsedad Genérica y procedimiento administrativo disciplinario en una entidad pública, Lima 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
CYNTHIA ADELA MELENDEZ MUÑOZ DNI: 42546322 ORCID: 0009-0009-8095-2514	Firmado electrónicamente por: CMELENDEZM el 30- 07-2023 18:13:16

Código documento Trilce: TRI - 0627776

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor .....	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor .....	v
Índice de contenidos .....	vi
Índice de figuras .....	vii
Resumen .....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	15
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.....	15
3.3. Escenario de estudio .....	17
3.4. Participantes .....	18
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	19
3.6. Procedimiento .....	20
3.7. Rigor científico .....	20
3.8. Método de análisis de datos .....	20
3.9. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	22
V. CONCLUSIONES .....	29
VI. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS .....	31
ANEXOS	

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Decodificación con Atlas Ti para OE1.....	14
Figura 2 Decodificación con Atlas Ti. Para OE2 .....	15
Figura 3 Decodificación con Atlas Ti. Para OE3 .....	16

## RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo identificar las prácticas y mecanismos que pueden llevar a la comisión de la Falsedad Genérica en el ámbito de la administración pública, y ser un delito penal en contra del Estado. Esto permitió establecer estrategias preventivas, como la implementación de controles internos más efectivos, la promoción de la ética y la integridad, y la capacitación del personal en la identificación de comportamientos fraudulentos. También busca fomentar la transparencia en el ejercicio de las funciones públicas y promover la rendición de cuentas por parte de los servidores públicos. La investigación de la Falsedad Genérica y la aplicación de sanciones disciplinarias correspondientes envían un mensaje claro de que las conductas deshonestas no serán toleradas, fortaleciendo así la confianza de la ciudadanía en las instituciones públicas, se tomó en consideración que el derecho penal es un tema transversal, vinculado al tema disciplinario. Fue de tipo básica, dado que su enfoque se centra en el análisis y la comprensión, también respalda la explicación de un fenómeno o un contexto real, cumpliendo así el objetivo principal de generar conocimiento y teorías. Hernández (2014). Diseño de la Investigación, se trata de un estudio no experimental, ya que implica una investigación en la cual no se manipulan deliberadamente las categorías. En cambio, se observan los fenómenos tal y como ocurren en su entorno natural, para luego examinarlos o estudiarlos. Hernández (2015), Se trata de una investigación de tipo transversal o transeccional, en la cual se recopilarán datos en un solo momento, específicamente en el año 2023.

**Palabras Clave:** Debido Proceso, Valoración de Pruebas, Falsedad Genérica.

## ABSTRACT

The objective of the study was to identify the practices and mechanisms that can lead to the commission of Generic Falsehood in the field of public administration, and be a criminal offense against the State. This made it possible to establish preventive strategies, such as the implementation of more effective internal controls, the promotion of ethics and integrity, and the training of personnel in the identification of fraudulent behaviors. It also seeks to promote transparency in the exercise of public functions and promote accountability by public servants. The investigation of Generic Falsehood and the application of corresponding disciplinary sanctions send a clear message that dishonest conduct will not be tolerated, thus strengthening the trust of citizens in public institutions, it was taken into consideration that criminal law is a cross-cutting issue, linked to the disciplinary issue. It was of a basic type, since its approach is focused on analysis and understanding, it also supports the explanation of a phenomenon or a real context, thus fulfilling the main objective of generating knowledge and theories. Hernandez (2014). Research Design, it is a non-experimental study, since it implies an investigation in which the categories are not deliberately manipulated. Instead, phenomena are observed as they occur in their natural environment, and then examined or studied. Hernández (2015), This is a cross-sectional or transectional type of investigation, in which data will be collected at a single moment, specifically in the year 2023.

Keywords: Due Process, Assessment of Evidence, Generic Falsehood.

## I. INTRODUCCIÓN

La falta de eficacia en el procedimiento administrativo disciplinario de una entidad pública en Lima en relación con los casos de falsedad genérica puede ser causada por múltiples factores, como la falta de recursos y capacitación, la corrupción, la burocracia excesiva y la falta de supervisión y rendición de cuentas. Estas causas pueden tener consecuencias negativas tanto a nivel individual como para la sociedad en su conjunto, incluyendo la impunidad de los responsables de falsedad genérica, la pérdida de confianza en las instituciones públicas, el deterioro de la calidad de los servicios ofrecidos y la debilitación del Estado de Derecho. Es así que el estudio de la Falsedad Genérica y el procedimiento administrativo disciplinario en una entidad pública en Lima en 2023 tiene varios propósitos fundamentales para el derecho penal. El estudio tuvo como objetivo identificar las prácticas y mecanismos que pueden llevar a la comisión de la Falsedad Genérica en el ámbito de la administración pública derivando a un ilícito penal. Esto permite establecer estrategias preventivas, como la implementación de controles internos más efectivos, la promoción de la ética y la integridad, y la capacitación del personal en la identificación de comportamientos fraudulentos. También busca fomentar la transparencia en el ejercicio de las funciones públicas y promover la rendición de cuentas por parte de los servidores públicos. La investigación de la Falsedad Genérica y la aplicación de sanciones disciplinarias correspondientes envían un mensaje claro de que las conductas deshonestas no serán toleradas, fortaleciendo así la confianza de la ciudadanía en las instituciones públicas.

Asimismo, Alcocer (2015) tiene como propósito salvaguardar los intereses de la sociedad y el buen uso de los recursos públicos. La Falsedad Genérica puede implicar la obtención de beneficios indebidos o perjuicios para la entidad pública y sus ciudadanos. Al investigar y sancionar estos actos, se protegen los intereses públicos y se preserva la equidad en la distribución de recursos y servicios.

Siendo así que La Falsedad Genérica puede afectar negativamente la eficiencia y la calidad de la gestión pública al generar distorsiones, retrasos o malas decisiones. Al estudiar y abordar este problema, se busca mejorar los procesos administrativos, fortalecer la toma de decisiones basada en información veraz y proteger la reputación y credibilidad de la entidad pública.

Donde el estudio de la Falsedad Genérica y el procedimiento administrativo disciplinario, para Díaz (2018) tiene la finalidad de evitar un delito penal, puede conducir al desarrollo de mejores prácticas en la prevención y combate de estas conductas fraudulentas. Además, puede servir como base para la mejora del marco normativo existente, identificando posibles vacíos legales o necesidades de actualización en las regulaciones y normas relacionadas con la administración pública. Por tanto, el estudio de la Falsedad Genérica y el procedimiento administrativo disciplinario en una entidad pública en Lima en 2023 tiene como propósitos la prevención, detección y sanción de la Falsedad Genérica, la promoción de la transparencia y la rendición de cuentas, la protección de los intereses públicos, la mejora de la eficiencia y la calidad de la gestión pública, y el desarrollo de mejores prácticas y normativas.

Siendo que el Problema General es ¿Cuál es el impacto de la falta de eficacia en el procedimiento administrativo disciplinario de una entidad pública en Lima en relación con los casos de falsedad genérica?, como Problemas Específicos 1) ¿Cuáles son los principales procedimientos administrativos de los casos de falsedad genérica?, 2) ¿Qué consecuencias se derivan de la falta de eficacia en el procedimiento administrativo disciplinario de una entidad pública en Lima para abordar los casos de falsedad genérica, tanto a nivel institucional como para los implicados en los casos?, 3) ¿Cuáles podrían ser las medidas o estrategias efectivas para mejorar la eficacia del procedimiento administrativo disciplinario en una entidad pública en Lima, específicamente en relación con los casos de falsedad genérica?

Como Justificación teórica: La Falsedad Genérica es un tema relevante en el ámbito de la administración pública, ya que socava la

integridad y la confianza en las instituciones. Desde un punto de vista teórico, es necesario comprender los fundamentos legales y éticos de la honestidad y la transparencia en el servicio público. Según Pérez (2022) es esencial analizar los conceptos de falsedad, engaño y fraude en el contexto de las normas y regulaciones administrativas pertinentes. Justificación práctica: La Falsedad Genérica puede tener graves consecuencias para la entidad pública y para los individuos involucrados. En la práctica, es fundamental abordar este tema para prevenir y combatir la corrupción, promover la rendición de cuentas y garantizar la eficacia y eficiencia de los procesos administrativos. La detección y sanción de la Falsedad Genérica contribuyen a mantener la legitimidad y la confianza en la gestión pública, así como a proteger los intereses de la sociedad en general y como Justificación metodológica: Para abordar el tema de la Falsedad Genérica y el procedimiento administrativo disciplinario, se requiere una metodología sólida. Esto implica seguir un enfoque basado en la normativa legal y los reglamentos internos de la entidad pública en Lima. Además, se deben establecer procedimientos claros para la investigación de casos de Falsedad Genérica, incluyendo la recolección de pruebas, la realización de entrevistas y la evaluación de la información recopilada.

Para la presente investigación se tiene como Objetivo General Analizar el impacto de la falta de eficacia en el procedimiento administrativo disciplinario de una entidad pública en Lima para abordar los casos de falsedad genérica. Como Objetivos Específicos, 1) Identificar las causas subyacentes de la falta de eficacia en el procedimiento administrativo disciplinario de una entidad pública en Lima en relación con los casos de falsedad genérica., 2) Evaluar las consecuencias institucionales de la falta de eficacia en el procedimiento administrativo disciplinario en términos de integridad, confianza y transparencia de la entidad pública. 3) Proponer recomendaciones y estrategias para mejorar la eficacia del procedimiento administrativo disciplinario en una entidad pública en Lima, especialmente en relación con los casos de falsedad genérica, con el fin de fortalecer la rendición de cuentas y la gestión disciplinaria.

## II. MARCO TEÓRICO

La Falsedad Genérica como menciona Pérez (2022) se refiere a la acción de realizar afirmaciones falsas o presentar documentos falsificados con el propósito de engañar a una entidad pública. Este fenómeno es de relevancia internacional y nacional, ya que afecta la integridad y la confianza en las instituciones públicas en todo el mundo. La cual está estrechamente relacionada con la corrupción. La corrupción para Alcalá (2017) es un problema global que afecta negativamente el desarrollo económico, social y político de los países. Para Chinchay (2015) la Falsedad Genérica es una de las formas en las que la corrupción se manifiesta en el ámbito de la administración pública. Peña (2015) Por lo tanto, combatir la Falsedad Genérica es fundamental para promover la transparencia, la rendición de cuentas y la buena gobernanza a nivel internacional.

Siendo así que, a nivel internacional, existen varios instrumentos legales y convenciones que abordan el tema de la corrupción y, por ende, la Falsedad Genérica. Entre los más relevantes se encuentran: Mencionándose en la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (UNCAC): Este tratado internacional busca prevenir, detectar y sancionar la corrupción en todas sus formas, incluida la Falsedad Genérica. La UNCAC establece medidas específicas para fortalecer los sistemas de integridad y transparencia en la administración pública. También se encuentra la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional (UNTOC): Aunque se centra principalmente en la delincuencia organizada, la UNTOC también aborda el tema de la corrupción y puede ser aplicada en casos de Falsedad Genérica con implicaciones transnacionales y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE): La OCDE ha desarrollado varias herramientas y directrices para prevenir y combatir la corrupción en el ámbito internacional. Estas directrices incluyen recomendaciones para establecer medidas eficaces contra la Falsedad Genérica y la corrupción en la administración pública.

También se hace mención al procedimiento administrativo disciplinario para Diaz (2018) donde señala que es el conjunto de normas y procesos establecidos para investigar y sancionar las conductas irregulares cometidas por los servidores públicos siendo que, a nivel internacional, existen diferentes enfoques y prácticas en relación con el procedimiento administrativo disciplinario en las entidades públicas. San Martin (2015) Otro de ellos son los principios fundamentales en el ámbito internacional es el derecho al debido proceso. Esto implica que cualquier procedimiento administrativo disciplinario debe garantizar el derecho a la defensa, la imparcialidad, la presunción de inocencia y la proporcionalidad de las sanciones.

Martínez (2016), recomienda el establecimiento de sistemas de control interno sólidos para prevenir la Falsedad Genérica y otras conductas corruptas en la administración pública. Estos sistemas pueden incluir auditorías internas, mecanismos de denuncia de irregularidades y capacitación constante del personal. Por ende, Rojas (2014) en los casos de Falsedad Genérica con implicaciones transnacionales, la cooperación internacional juega un papel crucial. Los países y organizaciones internacionales deben colaborar en la investigación y el intercambio de información para combatir eficazmente este tipo de delito.

Trayter (2020) Esto conlleva que se hayan identificado varias buenas prácticas para abordar la Falsedad Genérica y fortalecer los procedimientos administrativos disciplinarios en las entidades públicas. Algunas de estas prácticas incluyen a: Lindor (2019) donde se establecen códigos de conducta y ética para los servidores públicos, que incluyan normas claras sobre la Falsedad Genérica y sus consecuencias. Implementar programas de capacitación y concienciación sobre la Falsedad Genérica y la corrupción en la administración pública.

Siendo así que para Mancilla (2018) promover la ética, la transparencia y el acceso a la información en la gestión pública, lo cual dificultaría la ocurrencia de la Falsedad Genérica. Fortalecer los sistemas de

control interno, incluyendo la creación de unidades especializadas en la prevención y detección de la corrupción. Establecer canales de denuncia seguros y confidenciales para que los ciudadanos y los propios funcionarios públicos puedan reportar casos de Falsedad Genérica y otros actos corruptos.

Para, Pérez (2006) La comisión del delito de falsificación de documentos ha sido demostrada, ya que se encontró en posesión del acusado un DNI que llevaba el nombre de otra persona y en la que colocó su propia fotografía, hecho que ha sido confirmado por el análisis grafo técnico. Tal que, Trayter (2020) menciona en el ámbito internacional de la Falsedad Genérica y el procedimiento administrativo disciplinario se basa en la lucha contra la corrupción y la promoción de la transparencia en la administración pública. La existencia de tratados internacionales, normativa y marcos legales, así como buenas prácticas, contribuyen a establecer estándares y lineamientos para prevenir y sancionar la Falsedad Genérica en las entidades públicas a nivel internacional.

Dentro de nuestra realidad nacional, la Falsedad Genérica es un delito contemplado en el Código Penal peruano (Artículo 438) que implica la presentación de información falsa o documentos falsificados ante una entidad pública con el fin de obtener beneficios indebidos o perjudicar los intereses del Estado. En el contexto peruano, este delito socava la integridad de las instituciones y el correcto funcionamiento de la administración pública. Para abordar esta problemática, el país cuenta con una normativa legal que regula tanto la Falsedad Genérica como el procedimiento administrativo disciplinario en una entidad pública.

La regulación del procedimiento administrativo disciplinario se encuentra establecida en la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, que establece los principios y reglas generales que rigen el procedimiento administrativo en el Perú. Asimismo, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, regula el régimen disciplinario aplicable a los servidores públicos, complementada por el Reglamento del Régimen Disciplinario de la Carrera Administrativa. Estas normas establecen las bases para investigar y sancionar las conductas irregulares cometidas por los servidores públicos. El procedimiento administrativo disciplinario en Perú

consta de varias etapas, como la formulación de cargos, la realización de una investigación, la presentación de descargos por parte del investigado, la evaluación de pruebas y la emisión de una resolución sancionadora. Siendo así que Gonzales (2014) señala que este procedimiento se rige por principios fundamentales como el debido proceso, la imparcialidad, la proporcionalidad, la presunción de inocencia y el derecho a la defensa. Sin embargo, existen desafíos en su aplicación, como la impunidad y la falta de sanciones efectivas, así como la necesidad de fortalecer las capacidades institucionales y promover la transparencia en la administración pública.

Mondragón (2020) alega que la lucha contra la Falsedad Genérica y la correcta aplicación del procedimiento administrativo disciplinario requieren un enfoque integral. Esto implica fortalecer la normativa, mejorar la transparencia y el acceso a la información, y promover una cultura ética y de integridad en las entidades públicas. Asimismo, es fundamental fomentar la cooperación interinstitucional entre las entidades públicas, la Contraloría General de la República y otros organismos de control para garantizar la eficacia en la prevención, detección y sanción de la Falsedad Genérica en la administración pública peruana.

En el marco normativo peruano, además de las leyes y reglamentos mencionados anteriormente, es importante destacar la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República. Esta ley establece el marco de la función de control gubernamental y fortalece la supervisión de las entidades públicas para prevenir y detectar irregularidades, incluyendo la Falsedad Genérica.

La Contraloría General de la República desempeña un papel fundamental en la supervisión y control de los procedimientos administrativos disciplinarios en las entidades públicas. Como ente rector del Sistema Nacional de Control, la Contraloría promueve la transparencia, la ética y la legalidad en la gestión pública,

ejerciendo labores de auditoría, fiscalización y control sobre los recursos y actos del Estado. Además, es importante mencionar el rol de la Procuraduría Pública en el ámbito del procedimiento administrativo

disciplinario. La Procuraduría Pública tiene la función de representar y defender los intereses del Estado en los procedimientos disciplinarios, asegurando el respeto a los principios de legalidad y equidad.

En cuanto a las sanciones disciplinarias, Zambrano (2017). Señalo que el régimen disciplinario en Perú contempla una variedad de medidas que pueden imponerse a los servidores públicos infractores. Estas sanciones incluyen desde amonestaciones verbales o escritas, hasta suspensiones temporales, destituciones y multas, dependiendo de la gravedad de la falta cometida. Donde es importante destacar que el procedimiento administrativo disciplinario en Perú también garantiza el derecho de los investigados a presentar descargos y a ser escuchados en el marco del debido proceso. Asimismo, se establecen plazos y recursos de impugnación para asegurar la transparencia y el derecho a la defensa de los involucrados en el proceso disciplinario.

La cual se reconoce la importancia de fortalecer los mecanismos de prevención, detección y sanción de la Falsedad Genérica en las entidades públicas. Para ello Martínez (2016). Hace mención que se han implementado diversas estrategias, como la capacitación de los servidores públicos en materia ética y de integridad, así como la promoción de canales de denuncia y mecanismos de protección para los denunciantes de actos irregulares.

Concluyendo que, en el contexto nacional, el marco teórico de la Falsedad Genérica y el procedimiento administrativo disciplinario en una entidad pública se sustenta en una serie de leyes, reglamentos y entidades encargadas de promover la transparencia, el control y la ética en la administración pública. Urtecho (2015) El objetivo es garantizar la correcta aplicación del procedimiento disciplinario, la imposición de sanciones proporcionales a los infractores y la prevención de conductas irregulares que puedan afectar los intereses del Estado, que podría derivar en proceso penal.

Para Bustinza (2014), concluye que no es posible que se pueda hacer un distinción entre dolo e imprudencia porque ellas comparten de manera

normativa una misma estructura, De acuerdo a nuestro marco teórico, el dolo no tiene porqué identificarse con el conocimiento y la voluntad; imprudencia tampoco es ausencia de conocimiento y voluntad. Por lo tanto, el dolo no es una entidad preexistente, sino que es una propiedad normativa, en función de él se subsumen hechos y no es el dolo el que se subsume a hechos. Siendo una propiedad normativa, no se debe identificar al dolo con actitudes internas, ni con hechos psíquicos, ni con representaciones, creencias, ni intenciones.

En relación a la teoría La Corte Suprema, mediante Recurso de Apelación N° 20-2018/Sullana, ha precisado los elementos típicos configurativos del delito de falsedad genérica. En efecto, la Sala Penal Transitoria ha señalado que, el bien jurídico protegido en el delito de falsedad genérica es la fe pública, entendida como el derecho a la verdad. En cuanto a la tipicidad objetiva, la Sala resalta que existen tres formas de acción típica de este delito: a) falsedad mediante simulación; b) falsedad mediante suposición; y c) falsedad mediante alteración de la verdad. Dichas conductas pueden ser realizadas mediante distintos medios comisivos, que pueden ser los siguientes: a) palabras; b) hechos; c) usurpación de nombre, calidad, o empleo que no corresponde; d) suponiendo viva a una persona muerta o inexistente; y, e) suponiendo muerta a una persona viva o inexistente. Pérez (2022) En cuanto a la tipicidad subjetiva, se enfatiza que este delito es principalmente doloso, ya que implica la intención y el conocimiento de cometer la acción de falsedad y causar perjuicio a terceros. Además, la Sala destaca que se trata de un tipo penal de resultado, donde el perjuicio al que se hace referencia no se limita exclusivamente a consecuencias económicas, sino que puede abarcar aspectos morales, personales, institucionales y/o funcionales.

relación a la tipicidad subjetiva, se precisa que se trata de un delito eminentemente doloso, pues implica la voluntad y el conocimiento de la acción de falsedad y el perjuicio que ocasiona a terceros. Finalmente, respecto al perjuicio, la Sala indica que se trata de un tipo penal de resultado

y que el perjuicio al que se hace referencia no necesariamente ha de ser de naturaleza económica, es decir, que puede ser de naturaleza moral, personal, institucional y/o funcional.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Diseño y Tipo de investigación

Es de tipo básica, dado que su enfoque se centró en el análisis y la comprensión, también respalda la explicación de un fenómeno o un contexto real, cumpliendo así el objetivo principal de generar conocimiento y teorías. (Hernández et al., 2014).

Este estudio se realizó siguiendo el enfoque cualitativo, porque se busca comprender e interpretar los procesos administrativos en la falsedad genérica que con llevan a diversos trámites burocráticos en la administración pública.

#### Diseño de la Investigación

Se trata de un estudio fenomenológico, ya que implica una investigación en la cual se buscará conocer el fenómeno objeto de estudio (Sautu et al., 2005). Este diseño se centra en la descripción y análisis de las vivencias y sucesos del fenómeno Valderrama (2014).

#### 3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.

En esta parte de la investigación se mencionarán las categorías y subcategorías planteadas en el presente estudio

<b>Categoría 1 y Subcategorías</b>	<b>Categoría 2 y Subcategorías</b>
1. Procedimientos administrativos disciplinarios: <b>Sub- categorías</b> ✓ Formulación de cargos:	2. La Falsedad Genérica: <b>Sub-categorías</b> ✓ Información Falsa

<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Realización de una investigación:</li> <li>✓ Presentación de descargos</li> <li>✓ Evaluación de pruebas</li> <li>✓ Emisión de una resolución sancionadora.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Documentación Falsa</li> </ul>
--	---

Elaboración propia

Se anexa matriz de categorización.

### 3.3. Escenario de estudio

El campo de investigación se circunscribe a una dependencia pública adscrita al sector salud.

Para, Sánchez (2015) El escenario de estudio vendría hacer el lugar donde se ejecutará el estudio de una forma activa y natural.

### 3.4. Participantes

Los participantes o sujetos de investigación se eligieron tomando en consideración que deben ser funcionarios de carrera con amplia experiencia en gestión pública, conocedores de las leyes y abogados. Asimismo, se consideró el criterio de saturación de la muestra tal como lo describen según Hernández y Mendoza (2018).

Tabla de Entrevistados

ENTREVISTADO	E1	E2	E3	E4
PROFESIÓN	ABOGADO	ABOGADO	ABOGADO	ECONOMISTA
CARGO	ASESOR	ASESORA	JEFE	DIRECTOR

Fuente: Elaboración propia

### 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se desarrolló la entrevista como técnica, para obtener información los participantes, para ello se confeccionó una guía de entrevista con 10 preguntas orientadas a responder a los objetivos de la investigación, la creación del cuestionario considero información flexible, de modo que no se influya en el

entrevistado (Sautu et al., 2006).

### 3.6. Procedimiento

El desarrollo del trabajo, permite desarrollar estrategias de recojo de datos, Vara (2012) para ello se realizarán las coordinaciones, en primer lugar, para la selección de los participantes priorizando a aquellos que trabajaron en época de pandemia, segundo desarrollar el guion de entrevista y luego crear los espacios que permitan una entrevista fluida, estos procesos nos llevaran a un posterior análisis de los datos recogidos.

### 3.7. Rigor científico

Para Katayama (2014) El estudio ha conservado los principios de credibilidad, transferibilidad, coherencia y Conformabilidad. Fue necesario distinguir entre los aportes de los participantes y los comentarios que se realicen respecto a ellos.

### 3.8. Método de análisis de datos

El método de análisis fue el interpretativo, Sánchez (2012). mediante el análisis de las respuestas de los participantes para alcanzar los objetivos. La interpretación es la herramienta para el logro de los mismos, también se hizo uso del Atlas ti para generación de códigos que permitan un mejor análisis.

### 3.9. Aspectos éticos

La investigación se realizó respetando la confidencialidad de participantes en los procesos administrativos y judiciales y la información presente en los expedientes legales. Se ha tenido en consideración que el objetivo de esta investigación es exclusivamente académico. La investigación cumplió totalmente con los derechos de autor, presentando las respectivas referencias en las unidades de análisis empleadas, manteniendo la estructura normada por APA y siguiendo la normativa de la institución educativa receptora del estudio, según su procedimiento de investigación.

## **IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

Los resultados de la investigación obedecen a la información obtenida de las entrevistas realizadas a los miembros participantes. Respecto al primer **objetivo específico**:

Identificar las causas subyacentes de la falta de eficacia en el procedimiento administrativo disciplinario de una entidad pública en Lima en relación con los casos de falsedad genérica.

*“dependerá de la respuesta de las áreas involucradas de la propia entidad o de los terceros” P1*

*“en los procedimientos administrativos no están regulados por norma alguna, son libres” P4*

*“tenemos como criterio que, si la norma no lo prohíbe, nosotros en aras de encontrar la verdad y una actuación correcta, permitimos que los investigados tengan amplia libertad para presentar sus descargos utilizando todos los medios que crean pertinentes” (P3)*

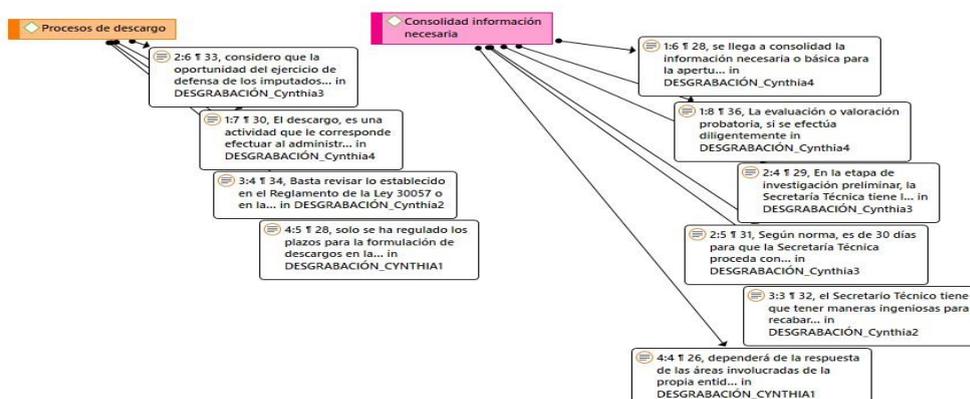
Los procesos si bien tiene sus normas, estas no siempre se cumplen, dependerá del tipo de respuestas de las áreas involucradas, cada caso es diferente. La secretaria técnica es la encargada de acelerar los procesos. Es necesario considerar que no siempre se adjuntan las pruebas, por ello el secretario técnico debe ser ingenioso para hacerlo, porque de no alcanzar a obtener el sustento, se corre el riesgo de archivar el caso.

La normativa no es clara solo se ha regulado los plazos para la formulación de descargos en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, pero no la estructura o contenidos de los mismos. Muchas veces los descargos se presentan con los medios que los imputados crean convenientes. Por norma son 30 días para que se emita el informe de la secretaria técnica.

Es decir que se cumplen las normas como la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. Los resultados indican concordancia con Gonzales (2014) quien menciona el cumplimiento de principios como el debido proceso, la imparcialidad, proporcionalidad, presunción de inocencia y derecho a defender; en el trabajo de Mondragón (2020) se postulan los hallazgos del presente trabajo como la aplicación del proceso administrativo. Probablemente la

mayor dificultad se encuentre en los plazos para cumplir con el debido proceso, que a veces se constituye en largos plazos.

**Figura 1: Decodificación con Atlas Ti. Para OE1.**



### Objetivo específico 2:

Evaluar las consecuencias institucionales de la falta de eficacia en el procedimiento administrativo disciplinario en términos de integridad, confianza y transparencia de la entidad pública.

*“Pero en líneas generales entiendo que no hay secretaría técnica que disponga de todos los recursos y por tanto los tiempos que se puedan dedicar a la actuación de las pruebas no es lo amplio que se podría requerir” (P1)*

*“La evaluación de pruebas debe efectuar en el marco de la eficiencia y eficacia”*

*“Las resoluciones sancionadoras, necesariamente tienen que ser notificados con todos los requisitos que implica una notificación” (P2)*

*“son ejecutadas de forma inmediata por propia disposición normativa, independientemente si son objeto de impugnación” (P4)*

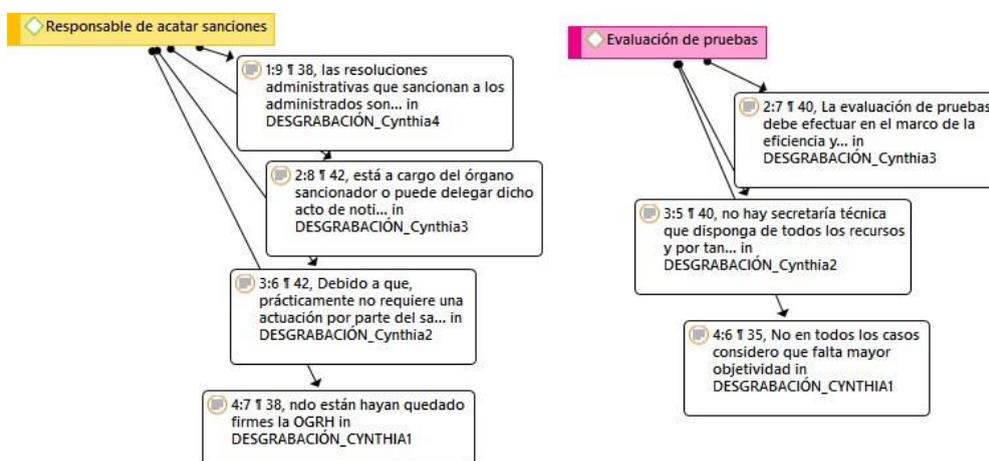
Los entrevistados consideran que las pruebas no se evalúan de manera diligente, algunas veces es por falta de recursos y de tiempo, esto afecta el proceso, debido a que la idea es encontrar la verdad material, la misma que se debe hacer en la investigación preliminar, fase instructiva y en la fase sancionadora. Esto ocasiona que retrasos, falta de eficacia y sobre todo falta de confianza en la justicia, atraso en los procedimientos administrativos, que acarrea prorrogas y falta de solución a los problemas de la administración de justicia.

Las resoluciones sancionadoras se ponen de conocimiento y se acatan. El proceso inicia con la notificación de la sanción, y se procede a disponer la sanción, pero también procede la impugnación en caso lo consideres los

sancionados. De modo que la entidad sancionadora permite que se puedan efectuar los descargos de los implicados. En términos de la aplicación de justicia es importante otorgar las facilidades para un adecuado descargo y que se tomen en consideración a todas las partes.

La ley 27785 insta las reglas para un buen control gubernamental, en el trabajo de Zavaleta (2022) encuentran que la corrupción se realiza para el aprovechamiento de los recursos públicos del Estado en beneficios personales, que genera repercusiones en diversos ámbitos, pero el más perjudicial en el ámbito social, que vulnera los derechos de las personas en perjuicio del desarrollo social. El artículo de Torres (2019) presenta la corrupción de funcionarios para beneficio de la constructora Odebrecht. Corrupción comprendida por “conductas de los servidores públicos que se apartan del ejercicio correcto de las funciones que como tales tienen encomendadas, haciendo inferir intereses privados propios o de terceros incompatibles con o, al menos, distorsionadores de los intereses públicos” (Díaz y García, 2004. p.79), probablemente esta es la causa del desprestigio de la administración pública, de la desconfianza del pueblo por sus autoridades.

**Figura 2:** Decodificación con Atlas Ti. Para OE2.



Objetivo específico 3:

Conocer las estrategias para mejorar la eficacia del procedimiento administrativo disciplinario en una entidad pública en Lima, especialmente

en relación con los casos de falsedad genérica, con el fin de fortalecer la rendición de cuentas y la gestión disciplinaria.

*“por ejemplo, en un proceso de selección hay veces que se puede presentar documentación falsa, pero también se provee información falsa cuando se afirma haber realizado determinados trabajos” (P.2)*

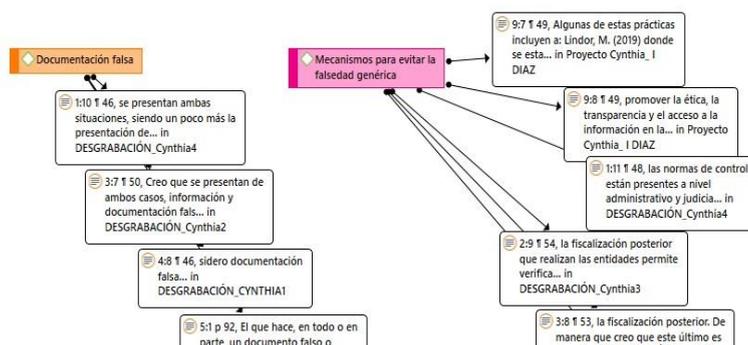
*“En la experiencia, se ha recepcionado tanto el ingreso de reportes vinculados a la información falsa como documentación falsa, en un igual porcentaje” (P.3)*

La información falsa y la falsedad genérica son problemas comunes, eventualmente la documentación falsa es la que se presente con mayor frecuencia. Las personas que no tienen documentación que sustentar en los procesos presentan documentos fraguados, que en el momento del proceso no se revisan, por falta de tiempo o por no tener los mecanismos informático que les permita contrastar la información que se inserta.

Se han probado diversos mecanismos, pero el más efectivo es la fiscalización posterior, este tiene su base en la directiva Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Decreto Supremo que aprueba los lineamientos para la revisión de la documentación de los procesos. La finalidad de la fiscalización es la comprobación de los deberes, prohibiciones y limitaciones de los gestionados, de modo, que atañe a la fiscalización administrativa, como procurar la observancia del Derecho, es decir, concretar de manera material lo abstracto descrito en la ley o en otras normas jurídicas de la Administración (Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444).

Se observa que los mecanismos de control no son suficientes, debido a que se desarrollan en el ámbito administrativo, se debería de proceder a realizar denuncias penales para disminuir la presencia de delitos por falsedad genérica, para prevenir futuros actos delictivos entre los funcionarios al ver la severidad de las penas.

**Figura 3: Decodificación con Atlas Ti. Para OE3**



El análisis de los objetivos específicos nos lleva al

#### Objetivo general

Analizar el impacto de la falta de eficacia en el procedimiento administrativo disciplinario de una entidad pública en Lima para abordar los casos de falsedad genérica.

*“puede traer inacción por parte de la Secretaria Técnica encargada de los PADs, lo cual conllevaría una responsabilidad de carácter administrativo a los involucrados” (P.1)*

*“la falta de eficacia en los procedimientos implica que esta no se desarrolla de manera debida” (p.2)*

*“será eficaz cuando se haya llegado a la verdad material sobre los hechos imputados” (P.3)*

*“...se someten implícitamente a los principios y obligaciones que los regulan, como el caso del principio de veracidad, y por el cual la administración tiene la obligación de presumir que toda documentación corresponde a la verdad que los administrados afirman, presunción relativa que al desvanecerse” (p.4)*

La falta de eficacia puede traer inacción de las secretarías técnicas, que los procedimientos administrativos no se desarrollan debidamente, por cuanto no se llega a la verdad sobre hechos imputados.

Los procedimientos para la elección de los miembros de la comisión de procedimientos administrativos, mediante un informe de precalificación, a comisión ad-hoc está compuesta por el Director general y 2 personas del área de RRHH, considerar que los miembros elegidos tienen que tener igual o mayor rango que los investigados.

La formulación de cargos carece de prontitud y oportunidad. La carga procesal

dificulta recabar información, las pruebas no siempre son adjuntadas, es por ello que al no existir los medios probatorios no se puede formular cargos.

Estas dificultades impactan de manera negativa en la administración pública porque genera desconfianza en la población, son muchos los casos de corrupción conocidos por la población, al no constituirse medidas adecuadas para evitar que continúen, la población pierde confianza, además es necesario atender las demandas internas en las instituciones, porque son los funcionarios públicos quienes se ven inmersos en situaciones de mala práctica.

Según Araya (2012) Abordamos el fraude desde un precedente, es decir, desde el punto de vista de la aplicación que se le hace nuestros juzgados por delitos de estafa. Sobre forense, para Bosquet (2017) mencionar que es básicamente una pregunta definitiva, sobre qué Cómo se cometió el delito y quién lo cometió. 1. Intervención técnica y científicamente probada la existencia de un hecho determinado puede ser delictiva.

2. Identificar el fenómeno y reconstruir el mecanismo de implementado, indicando las herramientas y objetivos de la implementación demostraciones y maniobras realizadas para hazlo. 3. Proporcionar evidencia o una combinación de técnicas o sistemas para Identificación de la víctima, en su caso. 4. Proporcionar pruebas para identificar a los sospechosos autor y coautor. 5. Proporcionar prueba física junto con informe técnico y expertos para demostrar el nivel de implicación de presuntos autores y otros implicados.

De igual forma, Reátegui (2016) los operadores pueden es cualquier persona, sin pretender una cualidad particular; Además, el sujeto pasivo es aquel que se ve perjudicado por la falsedad de verdad o alterar la autenticidad. Es por esto que el autor Guzmán, C. (2014) refiere que: El origen de esta profesión se remonta al siglo XIX, pero sólo en recientemente atrajo la atención de diseñadores e investigadores derecho procesal penal. En el pasado, el creciente interés por Las técnicas científicas a menudo son creadas por eventos que tocado el público y la prensa, y que los técnicos o expertosno han resuelto.

Pacori, (2020) indica que el PAD es un procedimiento dirigido a la finalidad de la persecución administrativa tanto del servidor como del funcionario autoridades públicas a las que se responsabilizará por haber cometido el delito. Los procedimientos disciplinarios están prohibidos por la LSC y su normativa, cuyo alcance es trabajadores inmersos en el régimen - trabajo - de los decretos legales Números 276, 1057, 728 (excepto empleados municipales y otras personas excluidas).

Vilela, (2020) en la revista Saber Servir, n.3. ISSN 2522-6738, Escuela La Administración Pública Nacional del Perú (en adelante ENAP) está subordinada a SERVIR, recordar que cuando la autoridad competente de un procedimiento disciplinario, en particular la el instructor PAD no sigue los procedimientos prescritos por la ley con respecto a la sanción administrativa de carácter disciplinario, requiriendo por segunda vez la autoridad competente declara nula la resolución sancionadora y los actos derivados de ella proceso, hecho habitualmente no definido por la autoridad sancionadora, pero por CSE.

Espinoza, (2020) en su trabajo descriptivo no empírico se refiere, Los PAD por causal de nulidad relacionada con recurso ante el TSC. hasta uno la primera conclusión de que la nulidad permanente de los actos administrativos la iniciación de un expediente administrativo sancionador y su posterior sanción, es directamente relacionado con la falta de capacitación de las agencias PAD, quienes concretado en los organismos ejecutores y responsables sanción, y especialmente los secretarios técnicos, porque juegan un papel de apoyo de estas agencias PAD y es responsable de realizar investigaciones preliminar.

Florián, (2020) en su investigación descriptiva aplicada se refiere a sobre aspectos jurídicos relacionados con la nulidad de los procedimientos administrativos de acuerdo a la ley SERVIR. Su objetivo general es determinar si la garantía es debido proceso ha cumplido a cabalidad las funciones de garante y protector en el marco de LSC PAD. Concluyó que la nulidad del procedimiento disciplinario se creó debido a una violación de las garantías procesales, como la emisión de una decisión en un plazo razonable.

## V. CONCLUSIONES

Primera: La falta de eficacia en los procedimientos administrativos sancionadores para temas de falsedad genérica en la administración pública son ineficaces, las normas y reglamentación no ha logrado conjugar mecanismos que puedan frenar la cantidad de procesos que día a día crecen en cantidad porque no se logran avanzar con su resolución.

Segunda: Entre las causas subyacentes al proceso se tiene que la norma en si no es muy claros y no se ha reglamentado el tiempo para que los procesos se cumplan y no se conviertan el obsoletos con el pasar del tiempo. No hay plazos para presentar los descargos, que deviene en el alargamiento de los tiempos procesales.

Tercera: La situación generada por la ineficacia decae en retrasos en la administración de justicia, demás esta mencionar que la población no ve con buenos ojos que, según información difundida los trabajadores públicos son los mayores protagonistas de hechos delictivos muy implicados con la corrupción de funcionarios.

Cuarta:

Con el fin de acelerar los procesos se propone como estrategia la fiscalización posterior, así como elevar los procesos a denuncias penales.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Primera: A la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, que en sus procesos de convocatoria de selección de personal difunda el artículo 438 del Código Penal sobre falsedad genérica, como una acción preventiva, para evitar la falta de eficacia en los procedimientos administrativos sancionadores de su entidad.

Segunda: A la oficina de Procuraduría del Sector, a dar más celeridad a los casos que eleva el área de procesos administrativos sancionador, para ejercer las denuncias penales inmersos en falsedad genérica.

Tercera: Que la Secretaría General del sector, supervise a la OGGRH y también a la procuraduría con la finalidad de que no exista retrasos en las acciones que le competen frente a este tipo de denuncias en la entidad, y así no perder credibilidad en la ciudadanía.

Cuarta:

A la Secretaría General, exigir la fiscalización posterior sea una práctica diaria en su sector, con el objetivo que de detectar si hubiera más casos de falsedad genérica que podría perjudicar a la entidad.

## REFERENCIAS:

- Alcalá, F., & Jiménez, F. (2017). *Los costes económicos del déficit de calidad institucional y la corrupción en España*. Bilbao: Fundación BBVA.[http://accion-civica.org/wp-content/uploads/2018/10/Triptico\\_26\\_Octubre.pdf](http://accion-civica.org/wp-content/uploads/2018/10/Triptico_26_Octubre.pdf)
- Alcócer Povis, E. (2015). El principio de imputación necesaria, aproximación al tema desde una perspectiva penal. En I. d. Penal, Programa de capacitación del Código Procesal Penal (págs. 7-20). Lima: Instituto de Ciencia Procesal Penal.
- Araya (2012), Sistematización jurisprudencial del delito de estafa en el nuevo proceso penal. Chile: Universidad de Chile.
- Bosquet, S. (2017). *Criminalística forense* (3ª ed.) Florida-Estados Unidos: Editorial Valletta Ediciones
- BUSTINZA SIU (2014), Tesis DELIMITACIÓN ENTRE EL DOLO EVENTUAL E IMPRUDENCIA [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5258/BUSTINZA\\_SIU\\_MARCO\\_DOLO\\_EVENTUAL.pdf;sequence=1](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5258/BUSTINZA_SIU_MARCO_DOLO_EVENTUAL.pdf;sequence=1)
- Código Penal Peruano – Artículo 438 - *Falsedad Genérica*
- Chinchay, A. (2015). Código Procesal Penal de 2004. En I. d. Penal, Programa de capacitación del Código Procesal Penal, Selección de Lecturas (págs. 99-116). Lima: Instituto de Ciencia Procesal Penal.
- Díaz García, L. I., & Urzúa Gacitúa, P. (2018). *Procedimientos administrativos disciplinarios en Chile. Una regulación vulneradora del derecho fundamental al debido proceso*. *Ius et Praxis*, 24(2), 183-222. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122018000200183>
- Díaz y García Conlledo. (2004) Corrupción y delitos contra la Administración Pública. Insuficiencias y límites del Derecho Penal en la lucha contra la corrupción: el ejemplo español. *Revista de Derecho* 7 (2004): 132-149. <https://goo.gl/AyBGs8>.

Espinoza, C. (2020). Procedimiento administrativo sancionador y su incidencia en causales de nulidad y validez especificadas en la resolución promulgada sobre los recursos interpuestos ante el Juzgado de la Función Pública del Perú 2019-2020 [Tesis de Maestría, Universidad de San Martín de Porres]. Depósitos Becaria USMP.<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/7058>

Florián, O. (2020). El derecho al debido proceso y la nulidad del procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la ley del servicio civil [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Institucional de la UNT. <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/17066>

Gonzales Espinoza, C. R. (2014). *El Proceso Disciplinario en la Administración Pública. Docentia Et Investigatio*, 16(1), 009–028. Recuperado a partir de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/derecho/article/view/10928>

Guzmán, C. (2014). Manual de Criminalística (2ª ed.) Montevideo-Uruguay: Editorial Euros Editores S.R.L.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. Mc Graw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Katayama Omura, R.J.(2014). *Introducción a la Investigación Cualitativa: Fundamentos, métodos, estrategias y técnicas*. Fondo editorial de la UIGV. Lima.

La Corte Suprema, mediante Recurso de Apelación N° 20-2018/Sullana <https://www.rpa.pe/publicaciones/jurisprudencia/falsedad-generica-cuales-la-naturaleza-del-perjuicio-a-terceros/>

Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General

Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República

Lindor, M. (2019). *Ética pública, profesionalización y corrupción en México. Análisis del efecto Chum. Tla-melaua*, 13(47), 70-109.

Mancilla-Rendón, E., Diaz Becerra, O., & Morales Alvarado, L. (2018). *El Código de Ética profesional del Contador Público en Perú y México. ECONÓMICAS CUC*, 39(2).  
<https://doi.org/10.17981/econcuc.39.2.2018.07>

Martínez, J. M. P. (2016). *Control interno e integridad: elementos necesarios para la gobernanza pública*. *El cotidiano*, (198), 7-13.  
<https://www.redalyc.org/pdf/325/32546809002.pdf>

Mondragón-Duarte, S. L. (2020). *El derecho administrativo disciplinario y su control judicial a la luz de la función pública*. *Revista de la facultad de derecho*

Martínez, M. (2004). *Metodología cualitativa*. Edt. Trillas.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (1997). *Exámenes de las políticas nacionales de la educación*. México Educación Superior. Francia: Ed. OCDE.

ONU: *Asamblea General, Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción* : Resolución aprobada por la Asamblea General, 21 Noviembre 2003, A/RES/58/4, disponible en esta dirección:  
<https://www.refworld.org/es/docid/5290b11c4.html>

ONU: *Asamblea General, Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional*: Resolución aprobada por la Asamblea General, 8 Enero 2001, A/RES/55/25, disponible en esta dirección: <https://www.refworld.org/es/docid/4a8958652.html>

Pacori, J. (2020, mayo). Modelo acta de diligencia de informe oral en PAD. Corporación hiram servicios legales.  
<https://www.corporacionhiramservicioslegales.org/2020/05/modelo-acta-dediligencia-de-informe.html>

- Pérez Arroyo, Miguel (2006). La evolución de la jurisprudencia penal en el Perú (2001-2005), t. III. Lima: Iuris Consulti.
- Peña Cabrera Freyre, A. R. (s.f.). Escuela del Ministerio Público. Recuperado el 16 de Diciembre de 2015, de sitio web de la Escuela del Ministerio Público:  
[http://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/2608\\_02principio\\_de\\_imputacion\\_necesaria.pdf](http://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/2608_02principio_de_imputacion_necesaria.pdf)
- Rojas Aguirre, Luis Emilio. (2014). *FALSEDAD DOCUMENTAL COMO DELITO DE ENGAÑO*. Revista chilena de derecho, 41(2), 523-554.  
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-34372014000200006>
- Pérez Sánchez, C. A. (2022). *Alcances de la criminalística en el esclarecimiento del delito de falsedad genérica en los procesos de admisión a las universidades públicas, periodo 2015-2018*.  
<http://168.121.45.179/handle/20500.11818/5861>
- Trayter Jiménez, J. M. (2020). *La responsabilidad administrativa y penal de los empleados públicos: una visión actual*. Revista de Administración Pública, 213, 345-372. doi: <https://doi.org/10.18042/cepc/rap.213.15>
- Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General
- Reátegui Sánchez, J. (2016). Tratado de derecho penal. Parte especial (2ª ed.). Lima, Perú: Editorial Editora y Distribuidora Ediciones Legales E.I.R.L., Volumen 4.
- Sánchez, P. (2004) Manual de Procesal Penal. Editora IDEMSA. Lima – Perú.
- Sánchez, H y Reyes, C (2015). Metodología y diseños en la investigación científica. (5ª ed.). Perú: Business Support Aneth S.R.L.
- Sánchez Zorrilla, M. (2012). Metodología e investigación jurídica. En M. Sánchez Zorrilla, & D. Zavaleta Chimbor, Metodología en la investigación jurídica (págs. 33-91). Cajamarca: Oficina General de Investigación de la Universidad Nacional de Cajamarca.
- San Martín Castro, C. (2015). Derecho Procesal Penal Lecciones. Fondo Editorial INPECCP y CENALES. Torres Caro (1994) El Principio de

- Oportunidad: Un Criterio de Justicia y Simplificación Procesal. Editorial Gráfica Horizonte. Lima - Perú
- Sautu, R., Boniolo, P., Dalle, P. & Elbert, R. (2006). *Manual de Metodología. Construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología*. CLACSO. Bs.As.
- Valderrama, S. (2014). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Lima, Perú: San Marcos.
- Vara, A. (2012). Desde la idea inicial hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa un método efectivo para las ciencias empresariales. Lima Perú. <https://bit.ly/38IMtgR>.
- Vilela, C. (2020). Marco general e importancia de la actuación de los actores estratégicos que intervienen en la tramitación del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil. *Saber Servir*, 157(3), 89-110. <http://revista.enap.edu.pe/issue/view/200>
- Urtecho Benites, S. E. (2015). El perjuicio en los delitos de falsedad documental. Lima: Idemsa
- Zambrano, M. Y. R. (2017). *El control a la gestión en la administración pública: unamirada a las legislaciones de Ecuador y Perú*. *Revista San Gregorio*, (19), 154-168. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6236969>
- Zavaleta Cabrera, E. M. (2023). La Corrupción en la Administración Pública y su impacto en el desarrollo político, económico y social, en el contexto Peruano. *Comuni@cción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 14(1), 72–85. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.14.1.786>.

## **ANEXOS**



<p>institucional como para los implicados en los casos? 3) ¿Cuáles podrían ser las medidas o estrategias efectivas para mejorar la eficacia del procedimiento administrativo disciplinario en una entidad pública en Lima, específicamente en relación con los casos de falsedad genérica?</p>	<p>estrategias para mejorar la eficacia del procedimiento administrativo disciplinario en una entidad pública en Lima, especialmente en relación con los casos de falsedad genérica, con el fin de fortalecer la rendición de cuentas y la gestión disciplinaria.</p>			
--	---	--	--	--

## GUIA DE ENTREVISTA

**Título: Falsedad genérica y procedimiento administrativo disciplinario en una entidad pública, Lima 2023**

**Nombres y Apellidos**

**Max Alberto Neira Castilla**

**Cargo: Especialista Legal**

**Institución: Ministerio de Salud**

### OBJETIVO GENERAL

Analizar el impacto de la falta de eficacia en el procedimiento administrativo disciplinario de una entidad pública en Lima para abordar los casos de falsedad genérica.

1. ¿Como considera que influye la falta de eficacia de los procedimientos administrativos en los casos de falsedad genérica?

Entendemos como eficacia jurídica al resultado que produce un acto administrativo, en sus dos extremos, a favor y en contra, en el caso de los procedimientos administrativos estos generan actos administrativos con efectos jurídicos que vinculan a los administrativos con el Estado Peruano, por cuanto al hacer uso de su derecho a la petición administrativa se someten implícitamente a los principios y obligaciones que los regulan, como el caso del principio de veracidad, y por el cual la administración tiene la obligación de presumir que toda documentación corresponde a la verdad que los administrados afirman, presunción relativa que al desvanecerse, vincula a los administrados en la comisión de delito de falsedad genérica.

2. ¿Cómo se realiza la elección de los miembros de la comisión de procedimientos administrativos disciplinarios?

En el Ministerio de Salud, el régimen disciplinario se encuentra regulado en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su reglamento y demás normas aplicables en este caso la Directiva hace mención a que la elección de los miembros de una comisión instructora se conforman por resolución del señor Ministro/a de Salud, para los casos funcionarios públicos.

3. ¿Considera que la formulación de cargos se realiza de manera oportuna y eficiente?

La formulación de cargos o la imputación es una actividad de los operadores jurídicos que deben realizar con mucha objetividad, procurando como ha señalado el Tribunal Constitucional contener los elementos presupuestales de una imputación necesaria, es todo quiere decir formular los cargos de manera concreta precisa y detallada, que contenga los elementos de tipicidad, antijuricidad y culpabilidad, también conocida como imputación objetiva y

subjetiva y es recién en el procedimiento disciplinario donde la administración tendrá el deber de corroborar estos cargos imputados, caso contrario corresponderá su absolución, por lo que es necesario que la formulación de cargos se realice dentro de los plazos establecidos y de manera eficiente a efectos de caer en futuras nulidad por este defecto.

### **OBJETIVO ESPECIFICO 1**

Identificar las causas subyacentes de la falta de eficacia en el procedimiento administrativo disciplinario de una entidad pública en Lima en relación con los casos de falsedad genérica.

4. ¿En la etapa de realización de la investigación se logra consolidar toda la

información necesaria? ¿Cuánto tiempo lleva conseguir toda la información? Básicamente en la investigación es donde se llega a consolidar la información necesaria o básica para la apertura de un proceso disciplinario, respecto al tiempo que conlleva la adquisición del material probatorio, depende de las circunstancias de cada caso concreto.

5. ¿Considera que los procesos de descargos se encuentran debidamente reglamentados y estructurados?

El descargo, es una actividad que le corresponde efectuar al administrado, cuando se le inicie un procedimiento disciplinario, en la mayoría de los casos estos descargos son presentados de manera que estime cada administrado, ahora bien respecto a que si estos se encuentran reglamentos y/o estructurados, en los procedimientos administrativos no están regulados por norma alguna, son libres.

### **OBJETIVO ESPECIFICO 2**

Evaluar las consecuencias institucionales de la falta de eficacia en el procedimiento administrativo disciplinario en términos de integridad, confianza y transparencia de la entidad pública.

6. ¿La evaluación de pruebas se realiza diligentemente?, si la respuesta es no, ¿qué falta para hacer que se cumpla a tiempo?

La evaluación o valoración probatoria, si se efectúa diligentemente.

7. ¿La emisión de las resoluciones sancionadoras se informan y se acatan?  
¿Quién es el responsable que se haga efectiva?

Efectivamente las resoluciones administrativas que sancionan a los administrados son ejecutadas de forma inmediata por propia disposición normativa, independientemente si son objeto de impugnación, siendo responsable de su ejecución, el jefe de recursos humanos.

### **OBJETIVO ESPECIFICO 3**

Proponer recomendaciones y estrategias para mejorar la eficacia del procedimiento administrativo disciplinario en una entidad pública en Lima, especialmente en relación con los casos de falsedad genérica, con el fin de fortalecer la rendición de cuentas y la gestión disciplinaria.

8. ¿Qué considera que se presenta con más frecuencia en relación a Falsedad Genérica ¿Información falsa o documentación falsa?

En esta oficina, de acuerdo a la relación de expedientes se presentan ambas situaciones, siendo un poco más la presentación de información falsa.

9. ¿Cuáles son los mecanismos que se deben crear para evitar falsedad por documentación falsa?

Consideramos que las normas de control están presentes a nivel administrativo y judicial, sin embargo, el delito de falsedad genérica al ser un delito subjetivo instantáneo ha venido incrementándose desmedidamente esto debe llamar a la reflexión a las autoridades políticas, para evitar esta situación proliferar, debiendo inaplicar el principio de veracidad únicamente en los procedimientos donde se afecta un bien jurídico de alta relevancia jurídica.

10. Para concluir la entrevista ¿Tiene alguna recomendación sobre el tema de investigación? ..

Ninguna

Nombre del entrevistado	Sello y Firma
Max Alberto Neira Castilla	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado participante:  
Mag. ROSANA LINARES OJEDA  
Abogada

Estimado profesional, sirva la presente para presentarme, la suscrita, Meléndez Muñoz Cynthia Adela, viene realizando la investigación titulada: **Falsedad genérica y procedimiento administrativo disciplinario en una entidad pública, Lima 2023.**

Es así que por medio de la presente, solicito su participación como entrevistado en la presente investigación académica, por ser de gran importancia su opinión, toda vez que permitirá alcanzar los objetivos trazados, mediante la entrevista semi estructurada. Asimismo, hago de conocimiento que la información que brinde será utilizada solo en la presente investigación y con fines académicos, así como se respetara la confiabilidad y reserva.

Asimismo, la información que brinde nos otorgara una visión y análisis del problema en estudio, así como nos permitirá una perspectiva especializada, el cual nos ayudara poder otorgar nuevas propuestas dentro de nuestro ordenamiento jurídico.

Por lo expuesto, el entrevistado acepta voluntariamente participar y contribuir con su experiencia y profesionalismo en la referida entrevista, firmando la presente en señal de conformidad.

Lima, junio de 2023

-----  
Firma

D.N.I: \_\_\_\_\_

## GUIA DE ENTREVISTA

**Título: Falsedad genérica y procedimiento administrativo disciplinario en una entidad pública, Lima 2023**

**Nombres y Apellidos ROSANA LINARES OJEDA.....**

**Cargo: ASESORA EN TEMAS DE RECURSOS HUMANOS.....**

**Institución: INSTITUTO PERUANO DEL DEPORTE.....**

### OBJETIVO GENERAL

Analizar el impacto de la falta de eficacia en el procedimiento administrativo disciplinario de una entidad pública en Lima para abordar los casos de falsedad genérica.

Preguntas:

1. ¿Como considera que influye la falta de eficacia de los procedimientos administrativos en los casos de falsedad genérica?.....

...En mi opinión esta falta de eficacia puede traer inacción por parte de la Secretaria Técnica encargada de los PADs, lo cual conllevaría una responsabilidad de carácter administrativo a los involucrados en dicho proceso, asimismo se podría acarrear el riesgo de la prescripción de la acción, con lo que se dejaría de sancionar hechos que si lo ameritan.....

2. ¿Cómo se realiza la elección de los miembros de la comisión de procedimientos administrativos disciplinarios?

...Se realiza dentro del marco legal establecido en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC

3. ¿Considera que la formulación de cargos se realiza de manera oportuna y eficiente?

En muchos casos se ha advertido que esta formulación de cargos no ha cumplido con ser precisa y concreta en este sentido esto ha ocasionado que dichos PADS en el transcurso del tiempo sean declarados nulos por adolecer de alguna situación que genera indefensión al servidor y/o funcionario.

### **OBJETIVO ESPECIFICO 1**

Identificar las causas subyacentes de la falta de eficacia en el procedimiento administrativo disciplinario de una entidad pública en Lima en relación con los casos de falsedad genérica.

4. ¿En la etapa de realización de la investigación se logra consolidar toda la información necesaria? ¿Cuánto tiempo lleva conseguir toda la información?

...El conseguir la información necesaria en la etapa de investigación dependerá de la respuesta de las áreas involucradas de la propia entidad o de los terceros que correspondan al caso. ....

5. ¿Considera que los procesos de descargos se encuentran debidamente reglamentados y estructurados?

Debo señalar que solo se ha regulado los plazos para la formulación de descargos en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, pero no la estructura o contenidos de los mismos

### **OBJETIVO ESPECIFICO 2**

Evaluar las consecuencias institucionales de la falta de eficacia en el procedimiento administrativo disciplinario en términos de integridad, confianza y transparencia de la entidad pública.

6. ¿La evaluación de pruebas se realiza diligentemente?, si la respuesta es no, ¿qué falta para hacer que se cumpla a tiempo?

No en todos los casos considero que falta mayor objetividad

7. ¿La emisión de las resoluciones sancionadoras se informan y se acatan?  
¿Quién es el responsable que se haga efectiva?  
Siempre y cuando están hayan quedado firmes la OGRH

**OBJETIVO ESPECIFICO 3**

Proponer recomendaciones y estrategias para mejorar la eficacia del procedimiento administrativo disciplinario en una entidad pública en Lima, especialmente en relación con los casos de falsedad genérica, con el fin de fortalecer la rendición de cuentas y la gestión disciplinaria.

8. ¿Qué considera que se presenta con más frecuencia en relación a Falsedad Genérica ¿Información falsa o documentación falsa?  
Al respecto considero documentación falsa

9. ¿Cuáles son los mecanismos que se deben crear para evitar falsedad por documentación falsa?  
Realizar el control previo de la documentación que presente los servidores y/o funcionarios.....

10. Para concluir la entrevista ¿Tiene alguna recomendación sobre el tema de investigación?

Si, a la fecha debería realizar una mejora a las normas de regulación de los PADS, teniendo como base los resultados de su aplicación en los PADS, en las distintas entidades públicas cuya problemática varía según la misión que tengan

Nombre del entrevistado	Sello y Firma
Rosana Linares Ojeda	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado participante:  
Mag. JULAN ALVIZURI  
Abogada

Estimado profesional, sirva la presente para presentarme, la suscrita, Meléndez Muñoz Cynthia Adela, viene realizando la investigación titulada: **Falsedad genérica y procedimiento administrativo disciplinario en una entidad pública, Lima 2023.**

Es así que por medio de la presente, solicito su participación como entrevistado en la presente investigación académica, por ser de gran importancia su opinión, toda vez que permitirá alcanzar los objetivos trazados, mediante la entrevista semi estructurada. Asimismo, hago de conocimiento que la información que brinde será utilizada solo en la presente investigación y con fines académicos, así como se respetara la confiabilidad y reserva.

Asimismo, la información que brinde nos otorgara una visión y análisis del problema en estudio, así como nos permitirá una perspectiva especializada, el cual nos ayudara poder otorgar nuevas propuestas dentro de nuestro ordenamiento jurídico.

Por lo expuesto, el entrevistado acepta voluntariamente participar y contribuir con su experiencia y profesionalismo en la referida entrevista, firmando la presente en señal de conformidad.

Lima, junio de 2023

-----  
Firma

D.N.I: \_\_\_\_\_

## GUIA DE ENTREVISTA

**Título: Falsedad genérica y procedimiento administrativo disciplinario en una entidad pública, Lima 2023**

**Nombres y Apellidos JULAN CLAUDIA ALVIZURI COSSIO**

**Cargo: SECRETARIA TECNICA DE LOS ORGANOS INSTRUCTORES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO**

**Institución: DIRECCION DE GESTION DE RECURSOS EDUCATIVOS**

### OBJETIVO GENERAL

Analizar el impacto de la falta de eficacia en el procedimiento administrativo disciplinario de una entidad pública en Lima para abordar los casos de falsedad genérica.

Preguntas:

1 ¿Como considera que influye la falta de eficacia de los procedimientos administrativos en los casos de falsedad genérica?

Considero que el procedimiento administrativo disciplinario -PAD, será eficaz cuando se haya llegado a la verdad material sobre los hechos imputados, esto a fin de determinar la responsabilidad administrativa disciplinaria del presunto infractor.

Ahora bien, en caso que el PAD se declare nulo o se archive, no habrá cumplido el fin por el que se instauró, en tanto se hayan acredita fehacientemente la comisión de la falsedad genérica.

2. ¿Cómo se realiza la elección de los miembros de la comisión de procedimientos administrativos disciplinarios?

En principio, de acuerdo a lo previsto en el numeral 93.4 del artículo 93º del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014- PCM (en adelante, Reglamento de la LSC), en el caso de los funcionarios públicos de entidades adscritas a un sector, el órgano instructor del procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD) es una comisión compuesta por dos (2) funcionarios de rango equivalente pertenecientes al Sector al cual se encuentra adscrita la Entidad y el Jefe de Recursos Humanos del Sector.

3. ¿Considera que la formulación de cargos se realiza de manera oportuna y eficiente?

Considero que dependerá de los operadores administrativos, ya que existe precedentes vinculantes, prerrogativas normativas que ha emitido el SERVIR, e los cuales tanto el Secretario Técnico así como los órganos instructores deben observar para su precalificación y para la apertura del PAD. Ahora bien, considero que en la praxis, existen muchos PADs declarados nulos o declarados prescritos, situaciones que responden a que la formulación de cargos no siempre ha sido eficiente ni oportuna.

## **OBJETIVO ESPECIFICO 1**

Identificar las causas subyacentes de la falta de eficacia en el procedimiento administrativo disciplinario de una entidad pública en Lima en relación con los casos de falsedad genérica.

4. ¿En la etapa de realización de la investigación se logra consolidar toda la información necesaria? ¿Cuánto tiempo lleva conseguir toda la información?

En la etapa de investigación preliminar, la Secretaría Técnica tiene la prerrogativa de gestionar la actividad probatoria, buscar la verdad material de los hechos relacionados a presuntas irregularidades, para así fundamentar su recomendación de apertura de procedimiento administrativo disciplinario, toda vez que de no alcanzar o gestionar el sustento probatorio pues se declararía el archivo del reporte y/o denuncia.

Según norma, es de 30 días para que la Secretaría Técnica proceda con la emisión del respectivo informe de precalificación, sin embargo, dependiendo de otros factores como la complejidad de la materia, prácticas diligencias o requerimientos de información para documentar la actividad probatoria, entre otro, este plazo señalado por norma puede ampliarse.

5. ¿Considera que los procesos de descargos se encuentran debidamente reglamentados y estructurados?

Los descargos que efectúe cada imputado/a en el marco de su ejercicio de defensa cumplirán su finalidad cuando éstos desvirtúen total o parcialmente los cargos imputados, por lo que considero que la oportunidad del ejercicio de defensa de los imputados se encuentra debidamente establecidos en la norma, situación que no impide que el/la imputada se incorpore y ejerza su defensa a través de alegatos escritos.

## **OBJETIVO ESPECIFICO 2**

Evaluar las consecuencias institucionales de la falta de eficacia en el procedimiento administrativo disciplinario en términos de integridad, confianza y transparencia de la entidad pública.

6. ¿La evaluación de pruebas se realiza diligentemente?, si la respuesta es no, ¿qué falta para hacer que se cumpla a tiempo?

La evaluación de pruebas debe efectuarse en el marco de la eficiencia y eficacia, siempre con la finalidad de encontrar la verdad material, la misma que está a cargo en la investigación preliminar, como en la fase instructiva y sancionadora.

7. ¿La emisión de las resoluciones sancionadoras se informan y se acatan? ¿Quién es el responsable que se haga efectiva?

Las Resoluciones que emita el órgano sancionador en el marco del procedimiento administrativo disciplinario deben ser debidamente notificadas al imputado, hasta el tercer día de emitidas, la misma que está a cargo del órgano sancionador o puede delegar dicho acto de

notificación a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del PAD.

Ahora bien, en caso existe una sanción impuesta, ésta debe ser ejecutada e inscrita en el Registro Nacional de Sanciones. En caso no se pueda ejecutar porque el vínculo laboral no es vigente, se incorpora al legajo personal.

### **OBJETIVO ESPECIFICO 3**

Proponer recomendaciones y estrategias para mejorar la eficacia del procedimiento administrativo disciplinario en una entidad pública en Lima, especialmente en relación con los casos de falsedad genérica, con el fin de fortalecer la rendición de cuentas y la gestión disciplinaria.

8. ¿Qué considera que se presenta con más frecuencia en relación a Falsedad Genérica ¿Información falsa o documentación falsa?

En la experiencia, se ha recepcionado tanto el ingreso de reportes vinculados a la información falsa como documentación falsa, en un igual porcentaje.

9. ¿Cuáles son los mecanismos que se deben crear para evitar falsedad por documentación falsa?

Creo que la fiscalización posterior que realizan las entidades permite verificar la información ingresada, es un proceso eficaz para identificar este tipo de transgresiones.

Sin embargo, considero necesario hacer de conocimiento del administrado que el ingreso de documentación falsa devendría no sólo en un proceso administrativo sino de una denuncia penal.

10. Para concluir la entrevista ¿Tiene alguna recomendación sobre el tema de investigación?

Considero que la norma debe contemplar un mayor plazo para que la Secretaría Técnica pueda precalificar los hechos documentando la actividad probatoria respectiva.

Nombre del entrevistado	Sello y Firma
JULAN ALVIZURI COSSIO CLAUDIA	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado participante:  
Mag. EFRAIN VILCA SOSA  
Abogado de Procesos Administrativos – INIA

Estimado profesional, sirva la presente para presentarme, la suscrita, Meléndez Muñoz Cynthia Adela, viene realizando la investigación titulada: **Falsedad genérica y procedimiento administrativo disciplinario en una entidad pública, Lima 2023.**

Es así que por medio de la presente, solicito su participación como entrevistado en la presente investigación académica, por ser de gran importancia su opinión, toda vez que permitirá alcanzar los objetivos trazados, mediante la entrevista semi estructurada. Asimismo, hago de conocimiento que la información que brinde será utilizada solo en la presente investigación y con fines académicos, así como se respetara la confiabilidad y reserva.

Asimismo, la información que brinde nos otorgara una visión y análisis del problema en estudio, así como nos permitirá una perspectiva especializada, el cual nos ayudara poder otorgar nuevas propuestas dentro de nuestro ordenamiento jurídico.

Por lo expuesto, el entrevistado acepta voluntariamente participar y contribuir con su experiencia y profesionalismo en la referida entrevista, firmando la presente en señal de conformidad.

Lima, junio de 2023

-----  
Firma  
D.N.I: 06906677

## GUIA DE ENTREVISTA

**Título: Falsedad genérica y procedimiento administrativo disciplinario en una entidad pública, Lima 2023**

**Nombres y Apellidos EFRAIN VILCA SOSA**

**Cargo: SECRETARIO TÉCNICO**

**Institución: INSTITUTO NACIONAL DE INNOVACIÓN AGRARIA**

### **OBJETIVO GENERAL**

Analizar el impacto de la falta de eficacia en el procedimiento administrativo disciplinario de una entidad pública en Lima para abordar los casos de falsedad genérica.

1. ¿Como considera que influye la falta de eficacia de los procedimientos administrativos en los casos de falsedad genérica?

En primer lugar, debemos considerar que, la falsedad genérica es un tipo de delito. Como tal, propiamente no sé considera en los procedimientos administrativos disciplinarios. Los cuales tienen por objetivo, calificar las posibles infracciones administrativas.

En esa línea, en el ámbito de los procedimientos administrativos se evalúa los casos de falsedad, entendidas estas como simulación, alteración de la verdad o suposiciones, ya sea de palabras o de hechos, en el sentido que, constituye una falta a la confianza del empleador y como tal, son supuestos que pueden ser considerados como falta grave.

Por lo señalado, cuando se pregunta. ¿Cómo influye la falta de eficacia en los casos de falsedad genérica. si estos se refieren a la falsedad genérica en materia administrativa, pues la falta de eficacia en los procedimientos implica que esta no se desarrolla o se desarrolla de manera indebida, como tal no se aplica la medida correctiva que se requiere en estos casos que propiamente, es decir, la aplicación de una sanción sea ésta de amonestación, suspensión o destitución.

2. ¿Cómo se realiza la elección de los miembros de la comisión de procedimientos administrativos disciplinarios?

Los miembros de la Comisión de procedimientos disciplinarios, si se refiere a la Comisión Ad-Hoc se aplica para funcionarios. En ese caso. La norma establece que los procedimientos son evaluados por la instancia superior, en este caso por el sector. Estando la precalificación a cargo de la secretaría técnica del Sector.

Cuando consecuencia del informe Precalificación, se recomienda el inicio de un procedimiento, se constituye la comisión ad hoc que por lo general está constituido por 3 personas, uno de ellos el Director General del área de recursos humanos del sector, más 2 funcionarios elegidos de nivel igual o superior al que va a ser materia de investigación.

3. ¿Considera que la formulación de cargos se realiza de manera oportuna y eficiente?

El momento en que se formulan los cargos, por lo general va a estar en función de la carga procedimental y la disponibilidad de información que se provea, ya sea con los reportes de control o con las denuncias correspondientes.

Debemos considerar que muchas veces en el caso de denuncias, pues no llegan con los recaudos y con las pruebas correspondientes, entonces obliga a la secretaría técnica, realizar un esfuerzo mayor en la investigación preliminar.

Recuerden que, no se puede imputar cargos, hasta que no existan elementos probatorios suficientes, respecto al hecho presuntamente infractor, con la seguridad de que ese hecho constituye una infracción a determinada norma, norma que debe estar debidamente establecida. En función de esos 2 elementos, es que se termina la imputación, ahora no basta o no es necesario revisar mucho para entender que muchas veces, la oportunidad en la que se formulan los cargos no es el indicado y se incumple el principio de inmediatez.

### **OBJETIVO ESPECIFICO 1**

Identificar las causas subyacentes de la falta de eficacia en el procedimiento administrativo disciplinario de una entidad pública en Lima en relación con los casos de falsedad genérica.

4. ¿En la etapa de realización de la investigación se logra consolidar toda la información necesaria? ¿Cuánto tiempo lleva conseguir toda la información?

Sí, en la etapa de investigación se logra reunir toda la información, creo que es un tema variable. Va a depender de cada caso, por ejemplo, en los casos que previamente han sido materia de una evaluación por parte del órgano de control institucional, obviamente en el informe de control ya se provee de elementos de juicio e incluso de pruebas. Distinto puede ser el caso, cuando

la investigación procede una denuncia, como mencioné hace un momento, por lo general, en la denuncia no se adjuntan todas las pruebas que son necesarias y va a depender mucho de las circunstancias. En cualquiera de las situaciones, creo que el Secretario Técnico tiene que tener maneras ingeniosas para recabar información de los distintos actores que estén involucrados directa o indirectamente en el caso.

5. ¿Considera que los procesos de descargos se encuentran debidamente reglamentados y estructurados?

Si, los procesos de cargos se encuentran debidamente reglamentados y estructurados, creo que no lo están. Basta revisar lo establecido en el Reglamento de la Ley 30057 o en la Directiva 02 de servir, que regula el procedimiento para encontrar que no hay mayores y lineamientos respecto a los descargos. Los descargos. ¿Cómo se puede entender, literalmente del nombre?, son aclaraciones, son informaciones referidas a los cargos, por lo tanto, los descargos deberían estar en correspondencia directa con las imputaciones o posibles infracciones que se le atribuye a determinado servidor. Más de eso no hay, por lo mismo, entiendo que deja un espacio para que se pueda aplicar los principios, siendo así, en nuestra actuación tenemos como criterio que, si la norma no lo prohíbe, nosotros en aras de encontrar la verdad y una actuación correcta, permitimos que los investigados tengan amplia libertad para presentar sus descargos utilizando todos los medios que crean pertinentes. Esto quiere decir texto, audio o video declaraciones, etcétera, todo en cuanto sea que ellos puedan actuar y acreditar en sus descargos.

## **OBJETIVO ESPECIFICO 2**

<p>Evaluar las consecuencias institucionales de la falta de eficacia en el procedimiento administrativo disciplinario en términos de integridad, confianza y transparencia de la entidad pública.</p>
---

6. ¿La evaluación de pruebas se realiza diligentemente?, si la respuesta es no, ¿qué falta para hacer que se cumpla a tiempo?

Si la evaluación de pruebas se realiza diligentemente, creo igualmente es variable. ¿Pero en líneas generales entiendo que no hay secretaría técnica que disponga de todos los recursos y por tanto los tiempos que se puedan dedicar a la actuación de las pruebas no es lo amplio que se podría requerir?

7. ¿La emisión de las resoluciones sancionadoras se informan y se acatan?

¿Quién es el responsable que se haga efectiva?

Las resoluciones sancionadoras, necesariamente tienen que ser notificados con todos los requisitos que implica una notificación de un acto administrativo y

de que se tengan que acatar. Por supuesto, porque no hay otra instancia en el ámbito administrativo, salvo los recursos impugnatorios. Agotada esa vía, pues normalmente en nuestra experiencia no ha habido desacato. Debido a que, prácticamente no requiere una actuación por parte del sancionado, debido a que, establecida la sanción, corresponde a la institución aplicarla.

### **OBJETIVO ESPECIFICO 3**

Proponer recomendaciones y estrategias para mejorar la eficacia del procedimiento administrativo disciplinario en una entidad pública en Lima, especialmente en relación con los casos de falsedad genérica, con el fin de fortalecer la rendición de cuentas y la gestión disciplinaria.

8. ¿Qué considera que se presenta con más frecuencia en relación a Falsedad Genérica ¿Información falsa o documentación falsa?

Creo que se presentan de ambos casos, información y documentación falsa. Es tal vez la oportunidad o la circunstancia que determine que sea uno y otro, por ejemplo, en un proceso de selección hay veces que se puede presentar documentación falsa, pero también se provee información falsa cuando se afirma haber realizado determinados trabajos, en ocasiones se acompaña con una documentación que no es necesariamente falsa, sino que induce al error. Entonces creo que, no se puede establecer una correlación entre ambas.

9. ¿Cuáles son los mecanismos que se deben crear para evitar falsedad por documentación falsa?

Los mecanismos para evitar la falsedad son limitados. Recuerden que, por un lado, tenemos la presunción de veracidad en la presentación de los documentos, por lo cual no deberíamos oponernos o rechazar la presentación de un documento, pero asimismo tenemos el tema de la fiscalización posterior. De manera que creo que este último es el principal mecanismo que podríamos utilizar y obviamente, como la fiscalización es muestral, debemos tener también ciertas habilidades para identificar aspectos que son d riesgo, algo así como lo que se aplica hoy en día en la gestión de riesgos para la integridad, diríamos contextos de riesgo, debido a que existen determinadas situaciones que incentivan la comisión de una conducta funcional.

10. Para concluir la entrevista ¿Tiene alguna recomendación sobre el tema de investigación?

Recomendaciones sobre el tema de investigación. Creo que el escenario que se da en las distintas secretarías es carencia de recursos y sobrecarga procedimental. De manera que en la investigación tenemos que ser digamos,

como que más estratégicos hay veces, debemos comenzar profundizando en las cosas que son críticas, Creo que ese sería un poco la salida, eso no quiere decir que vamos a dejar en impunidad lo demás. Si no que, debemos entender también que el tema de los PAD no sólo tiene una función correctiva, sino en cierto modo preventiva porque en la medida que no se den respuesta a casos que son notorios, tal vez, se transmite un mensaje erróneo, de cierta impunidad o cierta negligencia en adoptar las medidas que corresponden. Gracias.

Nombre del entrevistado	Sello y Firma
Efrain Vilca Sosa 27 junio 2023	

## Matriz de análisis

		Pregunta	PARTICIPANTE 1	PARTICIPANTE 2	PARTICIPANTE 3	PARTICIPANTE 4	Análisis
Analizar el impacto de la falta de eficacia en el procedimiento administrativo disciplinario de una entidad pública en Lima para abordar los casos de falsedad genérica.	1	¿Cómo considera que influye la falta de eficacia de los procedimientos administrativos en los casos de falsedad genérica?	En mi opinión esta falta de eficacia puede traer inacción por parte de la Secretaría Técnica encargada de los PADs, lo cual conllevaría una responsabilidad de carácter administrativo a los involucrados en dicho proceso, asimismo se podría acarrear el riesgo de la prescripción de la acción, con lo que se dejaría de sancionar hechos que si lo ameritan	En primer lugar, debemos considerar que, la falsedad genérica es un tipo de delito. Como tal, propiamente no se considera en los procedimientos administrativos disciplinarios. Los cuales tienen por objetivo, calificar las posibles infracciones administrativas. En esa línea, en el ámbito de los procedimientos administrativos se evalúa los casos de falsedad, entendidas estas como simulación, alteración de la verdad o suposiciones, ya sea de palabras o de hechos, en el sentido que, constituye una falta a la confianza del empleador y como tal, son supuestos que pueden ser considerados como falta grave. Por lo señalado, cuando se pregunta. ¿Cómo influye la falta de eficacia en los casos de falsedad genérica. si estos se refieren a la falsedad genérica en materia administrativa, pues la falta de eficacia en los procedimientos implica que esta no se desarrolla o se desarrolla de manera debida, como tal no se aplica la medida correctiva que se requiere en estos casos que propiamente, es decir, la aplicación de una	Considero que el procedimiento administrativo disciplinario -PAD, será eficaz cuando se haya llegado a la verdad material sobre los hechos imputados, esto a fin de determinar la responsabilidad administrativa disciplinaria del presunto infractor. Ahora bien, en caso que el PAD se declare nulo o se archive, no habrá cumplido el fin por el que se instauró, en tanto se hayan acreditado fehacientemente la comisión de la falsedad genérica.	Entendemos como eficacia jurídica al resultado que produce un acto administrativo, en sus dos extremos, a favor y en contra, en el caso de los procedimientos administrativos estos generan actos administrativos con efectos jurídicos que vinculan a los administrativos con el Estado Peruano, por cuanto al hacer uso de su derecho a la petición administrativa se someten implícitamente a los principios y obligaciones que los regulan, como el caso del principio de veracidad, y por el cual la administración tiene la obligación de presumir que toda documentación corresponde a la verdad que los administrados afirman, presunción relativa que al desvanecerse, vincula a los administrados en la comisión de delito de falsedad genérica.	La falta de eficacia puede traer inacción de las secretarías técnicas, que los procedimientos administrativos no se desarrollan debidamente, por cuanto no se llega a la verdad sobre hechos imputados

				sanción sea ésta de amonestación, suspensión o destitución.			
2	¿Cómo se realiza la elección de los miembros de la comisión de procedimientos administrativos disciplinarios?	Se realiza dentro del marco legal establecido en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC	Los miembros de la Comisión de procedimientos disciplinarios, si se refiere al a la Comisión Ad-Hoc se aplica para funcionarios. En eso caso. La norma establece que los procedimientos son evaluados por la instancia superior, en este caso por el sector. Estando la precalificación a cargo de la secretaria técnica del Sector. Cuando consecuencia del informe Precalificación, se recomienda el inicio de un procedimiento, se constituye la comisión ad hoc que por lo general está constituido por 3 personas, uno de ellos el Director General del área de recursos humanos del sector, más 2 funcionarios elegidos de nivel igual o superior al que va a ser materia de investigación.	En principio, de acuerdo a lo previsto en el numeral 93.4 del artículo 93° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento de la LSC), en el caso de los funcionarios públicos de entidades adscritas a un sector, el órgano instructor del procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD) es una comisión compuesta por dos (2) funcionarios de rango equivalente pertenecientes al Sector al cual se encuentra adscrita la Entidad y el Jefe de Recursos Humanos del Sector.	En el Ministerio de Salud, el régimen disciplinario se encuentra regulado en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su reglamento y demás normas aplicables en este caso la Directiva hace mención a que la elección de los miembros de una comisión instructora se conforman por resolución del señor Ministro/a de Salud, para los casos funcionarios públicos.	Los procedimientos para la elección de los miembros de la comisión de procedimientos administrativos, mediante un informe de precalificación, a comisión ad-hoc está compuesta por el Director general y 2 personas del área de RRHH, considerar que los miembros elegidos tienen que tener igual o mayor rango que los investigados.	
3	¿Considera que la formulación de cargos se	En muchos casos se ha advertido que esta formulación de cargos no	El momento en que se formulan los cargos, por lo general va a estar en función de la carga	Considero que dependerá de los operadores	La formulación de cargos o la imputación es una actividad de los	La formulación de cargos carece de	

		realiza de manera oportuna y eficiente?	ha cumplido con ser precisa y concreta en este sentido esto ha ocasionado que dichos PADS en el transcurso del tiempo sean declarados nulos por adolecer de alguna situación que genera indefensión al servidor y/o funcionario	procedimental y la disponibilidad de información que se provea, ya sea con los reportes de control o con las denuncias correspondientes. Debemos considerar que muchas veces en el caso de denuncias, pues no llegan con los recaudos y con las pruebas correspondientes, entonces obliga a la secretaría técnica, realizar un esfuerzo mayor en la investigación preliminar. Recuerden que, no se puede imputar cargos, hasta que no existan elementos probatorios suficientes, respecto al hecho presuntamente infractor, con la seguridad de que ese hecho constituye una infracción a determinada norma, norma que debe estar debidamente establecida. En función de esos 2 elementos, es que se termina la imputación, ahora no basta o no es necesario revisar mucho para entender que muchas veces, la oportunidad en la que se formulan los cargos no es el indicado y se incumple el principio de inmediatez.	administrativos, ya que existe precedentes vinculantes, prerrogativas normativas que ha emitido el SERVIR, e los cuales tanto el Secretario Técnico, así como los órganos instructores deben observar para su precalificación y para la apertura del PAD. Ahora bien, considero que en la praxis, existen muchos PADs declarados nulos o declarados prescritos, situaciones que responden a que la formulación de cargos no siempre ha sido eficiente ni oportuna.	operadores jurídicos que deben realizar con mucha objetividad, procurando como ha señalado el Tribunal Constitucional contener los elementos presupuestales de una imputación necesaria, es todo quiere decir formular los cargos de manera concreta precisa y detallada, que contenga los elementos de tipicidad, antijuricidad y culpabilidad, también conocida como imputación objetiva y subjetiva y es recién en el procedimiento disciplinario donde la administración tendrá el deber de corroborar estos cargos imputados, caso contrario corresponderá su absolución, por lo que es necesario que la formulación de cargos se realice dentro de los plazos establecidos y de manera eficiente a efectos de caer en futuras nulidad por este defecto	prontitud y oportunidad. La carga procesal dificulta recabar información, las pruebas no siempre son adjuntadas, es por ello que al no existir los medios probatorios no se puede formular cargos.
OE1: Identificar las causas subyacentes de la falta de eficacia en el procedimiento administrativo disciplinario de	4	¿En la etapa de realización de la investigación se logra consolidar toda la información necesaria?	El conseguir la información necesaria en la etapa de investigación dependerá de la respuesta de las áreas involucradas de la propia entidad o de los terceros que correspondan al caso	la etapa de investigación se logra reunir toda la información, creo que es un tema variable. Va a depender de cada caso, por ejemplo, en los casos que previamente han sido materia de una evaluación	etapa de investigación preliminar, la Secretaría Técnica tiene la prerrogativa de gestionar la actividad probatoria, buscar la verdad	Básicamente en la investigación es donde se llega a consolidar la información necesaria o básica para la apertura de un proceso disciplinario, respecto al tiempo que conlleva la adquisición del	No siempre, mucho dependerá del tipo de respuestas de las áreas

<p>una entidad pública en Lima en relación con los casos de falsedad genérica</p>		<p>¿Cuánto tiempo lleva conseguir toda la información?</p>		<p>por parte del órgano de control institucional, obviamente en el informe de control ya se provee de elementos de juicio e incluso de pruebas. Distinto puede ser el caso, cuando la investigación procede una denuncia, como mencioné hace un momento, por lo general, en la denuncia no se adjuntan todas las pruebas que son necesarias y va a depender mucho de las circunstancias. En cualquiera de las situaciones, creo que el Secretario Técnico tiene que tener maneras ingeniosas para recabar información de los distintos actores que estén involucrados directa o indirectamente en el caso.</p>	<p>material de los hechos relacionados a presuntas irregularidades, para así fundamentar su recomendación de apertura de procedimiento administrativo disciplinario, toda vez que de no alcanzar o gestionar el sustento probatorio pues se declararía el archivo del reporte y/o denuncia.</p> <p>norma, es de 30 días para que la Secretaría Técnica proceda con la emisión del respectivo informe de precalificación, sin embargo, dependiendo de otros factores como la complejidad de la materia, practicas diligencias o requerimientos de información para documentar la actividad probatoria, entre otro, este plazo señalado por norma</p>	<p>material probatorio, depende de las circunstancias de cada caso concreto.</p>	<p>involucradas, cada caso es diferente. La secretaria técnica es la encargada de acelerar los procesos. Es necesario considerar que no siempre se adjuntan las pruebas, por ello el secretario técnico debe ser ingenioso para hacerlo, porque de no alcanzar a obtener el sustento, se corre el riesgo de archivar el caso. Por norma son 30 días para que se emita el informe de la secretaria técnica.</p>
---	--	--	--	--	---	--	--

					puede ampliarse.		
5	¿Considera que los procesos de descargos se encuentran debidamente reglamentados y estructurados?	Debo señalar que solo se ha regulado los plazos para la formulación de descargos en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, pero no la estructura o contenidos de los mismos	Si, los procesos de cargos se encuentran debidamente reglamentados y estructurados, creo que no lo están. Basta revisar lo establecido en el Reglamento de la Ley 30057 o en la Directiva 02 de servir, que regula el procedimiento para encontrar que no hay mayores y lineamientos respecto a los descargos. Los descargos. ¿Cómo se puede entender, literalmente del nombre?, son aclaraciones, son informaciones referidas a los cargos, por lo tanto, los descargos deberían estar en correspondencia directa con las imputaciones o posibles infracciones que se le atribuye a determinado servidor. Más de eso no hay, por lo mismo, entiendo que deja un espacio para que se pueda aplicar los principios, siendo así, en nuestra actuación tenemos como criterio que, si la norma no lo prohíbe, nosotros en aras de encontrar la verdad y una actuación correcta, permitimos que los investigados tengan amplia libertad para presentar sus descargos utilizando todos los medios que crean pertinentes. Esto quiere decir texto, audio o video	Los descargos que efectúe cada imputado/a en el marco de su ejercicio de defensa cumplirán su finalidad cuando éstos desvirtúen total o parcialmente los cargos imputados, por lo que considero que la oportunidad del ejercicio de defensa de los imputados se encuentra debidamente establecidos en la norma, situación que no impide que el/la imputada se incorpore y ejerza su defensa a través de alegatos escritos.	El descargo, es una actividad que le corresponde efectuar al administrado, cuando se le inicio un procedimiento disciplinario, en la mayoría de los casos estos descargos son presentados de manera que estime cada administrado, ahora bien respecto a que si estos se encuentran reglamentos y/o estructurados, en los procedimientos administrativos no están regulados por norma alguna, son libres.	La normativa no es clara solo se ha regulado los plazos para la formulación de descargos en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, pero no la estructura o contenidos de los mismos. Muchas veces los descargos se presentan con los medios que los imputados crean convenientes.	

				declaraciones, etcétera, todo en cuanto sea que ellos puedan actuar y acreditar en sus descargos.			
	6	¿La evaluación de pruebas se realiza diligentemente?, si la respuesta es no, ¿qué falta para hacer que se cumpla a tiempo?	No en todos los casos considero que falta mayor objetividad	Si la evaluación de pruebas se realiza diligentemente, creo igualmente es variable. ¿Pero en líneas generales entiendo que no hay secretaría técnica que disponga de todos los recursos y por tanto los tiempos que se puedan dedicar a la actuación de las pruebas no es lo amplio que se podría requerir.	La evaluación de pruebas debe efectuar en el marco de la eficiencia y eficacia, siempre con la finalidad de encontrar la verdad material, la misma que está a cargo en la investigación preliminar, como en la fase instructiva y sancionadora.	La evaluación o valoración probatoria, si se efectúa diligentemente.	Los entrevistados consideran que las pruebas no se evalúan de manera diligente, algunas veces es por falta de recursos y de tiempo.
	7	¿La emisión de las resoluciones sancionadoras se informan y se acatan? ¿Quién es el responsable que se haga efectiva?	Siempre y cuando estén hayan quedado firmes la OGRH	Las resoluciones sancionadoras, necesariamente tienen que ser notificados con todos los requisitos que implica una notificación de un acto administrativo y de que se tengan que acatar. Por supuesto, porque no hay otra instancia en el ámbito administrativo, salvo los recursos impugnatorios. Agotada esa vía, pues normalmente en nuestra experiencia no ha habido desacato. Debido a que, prácticamente no requiere una actuación por parte del sancionado, debido a que, establecida la sanción,	La evaluación de pruebas debe efectuar en el marco de la eficiencia y eficacia, siempre con la finalidad de encontrar la verdad material, la misma que está a cargo en la investigación preliminar, como en la fase instructiva y sancionadora.	mente las resoluciones administrativas que sancionan a los administrados son ejecutadas de forma inmediata por propia disposición normativa, independientemente si son objeto de impugnación, siendo responsable de su ejecución, el jefe de recursos humanos.	Las resoluciones sancionadoras se ponen de conocimiento y se acatan. El proceso inicia con la notificación de la sanción, y se procede a disponer la sanción, pero también procede la impugnación en caso lo consideres los

				corresponde a la institución aplicarla.			sancionados.
	8	¿Qué considera que se presenta con más frecuencia en relación a Falsedad Genérica ¿Información falsa o documentación falsa?	respecto considero documentación falsa	e se presentan de ambos casos, información y documentación falsa. Es tal vez la oportunidad o la circunstancia que determine que sea uno y otro, por ejemplo, en un proceso de selección hay veces que se puede presentar documentación falsa, pero también se provee información falsa cuando se afirma haber realizado determinados trabajos, en ocasiones se acompaña con una documentación que no es necesariamente falsa, sino que induce al error. Entonces creo que, no se puede establecer una correlación entre ambas.	experiencia, se ha recepcionado tanto el ingreso de reportes vinculados a la información falsa como documentación falsa, en un igual porcentaje.	la oficina, de acuerdo a la relación de expedientes se presentan ambas situaciones, siendo un poco más la presentación de información falsa	La información falsa y la falsedad genérica son problemas comunes, probablemente la documentación falsa es la que se presente con mayor frecuencia.
	9	¿Cuáles son los mecanismos que se deben crear para evitar falsedad por documentación falsa?	r el control previo de la documentación que presente los servidores y/o funcionarios	Los mecanismos para evitar la falsedad son limitados. Recuerden que, por un lado, tenemos la presunción de veracidad en la presentación de los documentos, por lo cual no deberíamos oponernos o rechazar la presentación de un documento, pero asimismo tenemos el tema de la fiscalización posterior. De manera que creo que este último es el principal mecanismo que podríamos utilizar y obviamente, como la fiscalización es muestral, debemos tener también	que la fiscalización posterior que realizan las entidades permite verificar la información ingresada, es un proceso eficaz para identificar este tipo de transgresiones.  embargo, considero necesario hacer de conocimiento del administrado que el ingreso de	ramos que las normas de control están presentes a nivel administrativo y judicial, sin embargo, el delito de falsedad genérica al ser un delito subjetivo instantáneo ha venido incrementándose desmedidamente esto debe llamar a la reflexión a las autoridades políticas, para evitar esta situación prolifere, debiendo inaplicar el principio de veracidad únicamente en	Se han probado diversos mecanismos, pero el mas efectivo es el fe fiscalización posterior. También se debería considerar las denuncias penales.

				<p>ciertas habilidades para identificar aspectos que son d riesgo, algo así como lo que se aplica hoy en día en la gestión de riesgos para la integridad, diríamos contextos de riesgo, debido a que existen determinadas situaciones que incentivan la comisión de una inconducta funcional.</p>	<p>documentación falsa devendría no sólo en un proceso administrativo sino de una denuncia penal.</p>	<p>los procedimientos donde se afecta un bien jurídico de alta relevancia jurídica.</p>	
	10	<p>incluir la entrevista ¿Tiene alguna recomendación sobre el tema de investigación?</p>	<p>incluir la entrevista ¿Tiene alguna recomendación sobre el tema de investigación?</p>	<p>Recomendaciones sobre el tema de investigación. Creo que el escenario que se da en las distintas secretarías es carencia de recursos y sobrecarga procedimental. De manera que en la investigación tenemos que ser digamos, como que más estratégicos hay veces, debemos comenzar profundizando en las cosas que son críticas, Creo que ese sería un poco la salida, eso no quiere decir que vamos a dejar en impunidad lo demás. Si no que, debemos entender también que el tema de los PAD no sólo tiene una función correctiva, sino en cierto modo preventiva porque en la medida que no se den respuesta a casos que son notorios, tal vez, se transmite un mensaje erróneo, de cierta impunidad o cierta negligencia en adoptar las medidas que corresponden.</p>	<p>Considero que la norma debe contemplar un mayor plazo para que la Secretaria Técnica pueda precalificar los hechos documentando la actividad probatoria respectiva.</p>		