



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

“Idoneidad de los integrantes de la Comisión Ad Hoc del Procedimiento Administrativo Disciplinario para sancionar a funcionarios públicos de las municipalidades locales”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Abogada

AUTORA:

Scarafone Retamozo, Jhoana Angelina (ORCID: 0000-0001-6137-3992)

ASESORES:

Dr. Prieto Chávez, Rosas Job (ORCID: 0000-0003-4722-838x)

Mg. La Torre Guerrero, Ángel Fernando (ORCID: 0000-0002-2147-2205)

Mg. García Gutiérrez, Endira Rosario (ORCID: 0000-0001-9586-1492)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión Pública

LIMA – PERÚ

2018

Dedicatoria

El presente trabajo va dedicado en primer lugar a Dios y a mis padres, quienes me han dado la fortaleza y motivación necesaria para superar cada obstáculo y así lograr todas las metas que me he trazado, siendo una de ellas mi formación profesional.

Agradecimiento

Agradecerles a mis padres por haberme apoyado incondicionalmente durante toda mi etapa de formación universitaria.

De igual manera, agradecer a mis asesores; el Mg. Ángel Fernando La Torre Guerrero, al Mg. Endira Rosario García Gutiérrez y Dr. Rosas Job Prieto Chávez, por su orientación crítica y juiciosa en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Por último, agradecer a todos mis compañeros que permitieron mediante el apoyo mutuo, culminar con este trabajo de investigación.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

La presente investigación titulada “Idoneidad de los integrantes de la Comisión Ad Hoc del Procedimientos Administrativos Disciplinarios para sancionar a funcionarios públicos de las municipalidades locales” que se pone a vuestra consideración, tiene como propósito analizar como se viene aplicando la Ley del Servicio Civil y reglamento en las municipalidades locales por los funcionarios públicos de dicha entidad. En ese sentido existe en la actualidad una preocupación tanto social como jurídica respecto a la aplicación del régimen disciplinario, ya que afecta directamente la valoración y administración transparente de los recursos del Estado.

Así, cumpliendo con el reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, la investigación se ha organizado de la siguiente manera: en la parte introductoria se describe la realidad problemática, antecedentes o trabajos previos, teorías relacionadas o marco teórico y la formulación del problema; estableciendo en este, el problema de investigación, los objetivos y los supuestos jurídicos generales y específicos. En la segunda parte se abordará el marco metodológico en el que se sustenta el trabajo como una investigación desarrollada en el enfoque cualitativo. Asimismo, se detallarán los resultados que permitirá determinar las conclusiones y sugerencias, todo ello con los respaldos bibliográficos y de las evidencias contenidas en el anexo del presente trabajo de investigación.

Lima, 15 de diciembre de 2018

El autor.

ÍNDICE

	Pag.
Página del Jurado.....	i
Declaración Jurada de autenticidad.....	iv
Presentación.....	v
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I.INTRODUCCIÓN.....	10
1.1. Aproximación Temática.....	11
1.2. Trabajos Previos.....	13
1.3. Marco teórico.....	23
1.4. Formulación del problema.....	54
1.5.Supuestos u objetivos del trabajo de investigación.....	58
II. MÉTODO.....	61
2.1. Diseño de la investigación.....	62
2.2. Método de muestreo.....	63
2.3. Rigor Científico.....	67
2.4. Análisis cualitativos de los datos.....	70
2.5. Aspectos éticos.....	73
III. DESCRIPCIÓN DE RESULTADO.....	74
IV. DISCUSIÓN.....	92
CONCLUSIONES.....	97
RECOMENDACIONES.....	98
REFERENCIAS.....	99
ANEXOS.....	102
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	103
Anexo 2: Guía de Entrevistas.....	106
Anexo 3: Fichas de Entrevista.....	107
Anexo 4: Guía de Análisis documental.....	111
Anexo 5: Validación de Guía de entrevista.....	112

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, tuvo como objetivo general, analizar la idoneidad de la Comisión Ad Hoc de procedimientos administrativos disciplinarios para sancionar a los funcionarios públicos de las municipalidades locales; la cual tuvo como entrevistados a Funcionarios Públicos de las municipalidades locales, quienes conforman esta misma Comisión y administran los recursos del Estado a través de su gestión; los mismos que fueron recogidos a través de entrevistas, por lo tanto al ser estos funcionarios integrantes de la ya mencionada comisión y tener el carácter de administradores de dichos recursos del Estado, analizan diariamente y observan la problemática de esta figura procedimental; a razón de ello, se procesaron dichos resultados a través del análisis de posición de los expertos, obteniéndose como resultado en principio que el procedimiento administrativo disciplinarios no se está ejecutando de en estricto cumplimiento de la Ley del Servicio Civil y su reglamento, por lo tanto los integrantes de la comisión Ad Hoc están aplicando esta normativa de forma indiscriminada sin ser las personas idóneas para ser juez y parte de los diferente procedimientos sancionatorios.

En ese sentido, dichos procedimientos están recayendo en improcedentes, con sanciones muy poco severas, prescritos afectando directamente los recursos del Estado, recursos que servirían para ejecutar obras y otras necesidades de que la población y el distrito requiere, ya que con los fondos manipulados podrían generarse más obras, apoyo social, entre otros. Finalmente, se estableció la comisión Ad Hoc no es idónea para realizar el procedimiento administrativo disciplinario, por lo tanto, sería correcto que otra institución cumpla con esta labor tan importante como es la de sancionar a los funcionarios que por ostentar un cargo público disponen de ciertos recursos, obteniendo con ello un beneficio propio.

Palabras Clave: Procedimiento Administrativo Disciplinario, Idoneidad, Funcionarios Públicos, Comisión Ad Hoc.

ABSTRACT

The purpose of this research work was to analyze the suitability of the Ad Hoc Commission for administrative disciplinary procedures to sanction public officials of local municipalities; which had as interviewed Public Officials of the local municipalities, who make up this same Commission and administer the resources of the State through its management; the same ones that were collected through interviews, therefore being these officials members of the aforementioned commission and having the character of administrators of said State resources, they analyze daily and observe the problems of this procedural figure; as a result, these results were processed through the position analysis of the experts, obtaining as a result in principle that the disciplinary administrative procedure is not being executed in strict compliance with the Civil Service Law and its regulations, therefore the members of the Ad Hoc commission are applying this regulation indiscriminately without being the right people to be a judge and part of the different sanctioning procedures.

In that sense, these procedures are falling into inadmissibility, with very little severe sanctions, prescribed directly affecting the State's resources, resources that would serve to execute works and other needs that the population and the district require, since with the manipulated funds they could generate more works, social support, among others. Finally, the Ad Hoc commission was established is not suitable to perform the administrative disciplinary procedure, therefore, it would be correct for another institution to fulfill this important task as it is to punish the officials who hold certain public positions. resources, thereby obtaining their own benefit.

Keywords: Disciplinary Administrative Procedure, Suitability, Public Officials, Ad Hoc Commission.

I. Introducción

1.1. Aproximación Temática. -

El modo de aplicación de los procedimientos administrativos disciplinarios, ha ido variando desde hace unos años atrás, esta constante variación ha generado que estos procedimientos se desvirtúen y no se apliquen de la forma correcta, por lo que se evidencia a grandes rasgos el incumplimiento de las normas del procedimiento sancionatorio y sanciones en sí.

Ahora bien, el PAD está dirigido a sancionar; pero la pregunta es ¿a quienes sancionan?, sancionan a los servidores y funcionarios públicos de las entidades (municipalidades locales, regionales y provinciales, entre otras), pero para efectos de esta investigación, nos centraremos en las municipalidades locales y los funcionarios públicos.

El funcionario público es quien que brinda sus servicios al Estado, además es designado de forma especial y legal, así también, esta premunido de poder de decisión la que manifiesta de forma expresa o ejecuta su voluntad mediante actos administrativos, por lo que deben perseguir fines netamente de interés público. Es claro manifestar que dichos funcionarios deben estar premunidos de condiciones en un ámbito de competencia para poder dirigirse en los objetivos del fin público.

Por ende, los funcionarios que laboran en las municipalidades locales bajo los diferentes regímenes, adicionando a ello la comisión de faltas administrativas tipificadas en el reglamento interno de trabajo - RIP, la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 y su reglamento, entre otras normas; tienen como consecuencia el inicio del PAD, el conocimiento de estas faltas pueden provenir de dos formas; una de ellas producida por una denuncia de algún administrado, servidor o funcionario público y la otra que proviene de la investigación y consecuentes hallazgos del Órgano de Control Interno – OCI, los cuales son notificado al titular de la entidad, también en calidad de denuncia.

Respecto al Órgano de Control Institucional – OCI (dependiente de la Contraloría General de la Republica), se encarga de sistematizar el control institucional de nuestro país, propiamente dicho; entre sus facultades se encuentra la de vigilar y verificar la correcta aplicación de las políticas públicas, así como la de orientar a los funcionarios y/o servidores públicos, con el objetivo de que los mismos cuenten con la capacidad de prevención, respecto al uso correcto de los recursos y bienes del Estado, sin embargo; se ha enfocado únicamente en la orientación, supervisión y emisión del resultado de dicha supervisión, motivo por el cual, no se encarga de efectivizar las sanciones correspondientes respecto a los hallazgos provenientes de las indagaciones.

En la primera fase del PAD tenemos a la Oficina de Secretaria Técnica de procedimientos administrativos disciplinarios de las municipalidades locales, es justo esta oficina la encargada de recepcionar las denuncias que, como ya hemos mencionado, son provenientes del OCI, administrados, servidores y/o funcionarios públicos, todo ello con el fin que se investigue, evalúe y precalifique las mismas y sus medios probatorios; en dicha precalificación se emite opinión y en esta se determina si las denuncias ameritan el inicio del PAD y/o por consiguiente la sanción respectiva por encontrar los indicios suficientes para iniciar el disciplinario o por el contrario archivar el procedimiento por no observar faltas que ameriten una sanción, es decir; desestimarlas.

Un tema a tomar en cuenta es que el Secretario Técnico, jefe de la oficina en cuestión es un empleado de confianza designado por el titular de la entidad, así como este último, todos los funcionarios son designados de la misma forma, por ende, por más rigurosa o exhaustivas que sean las investigaciones y/o indagaciones que realice el OCI u otra denuncia, en base a los expedientes y movimientos de la entidad, esta se ven sumergidas en suspicacia, ya que, al ser en su mayoría funcionarios públicos, seleccionados bajo un mismo parámetro, la posibilidad de sancionarse con rigurosidad cada vez son menores, por lo tanto, menos eficaces y en consecuencia desestimadas y/o prescritas.

Para el caso que nos concierne, de encontrarse indicios suficientes de la comisión de faltas administrativas por parte de los funcionarios públicos y habiéndose emitido la precalificación del secretario técnico proponiendo una posible sanción, esta precalificación será derivado al órgano instructor y sancionador que es en este caso la Comisión Ad Hoc que es designada por concejo municipal, la cual, se encuentra conformada por tres miembros titulares y tres suplentes con el mismo rango o jerarquía, es en este último momento es en que radica la verdadera problemática de esta investigación, ya que el Secretario Técnico al igual que los funcionarios públicos que integran esta comisión Ad Hoc son personal de confianza del titular de la entidad, lo que implica que estas personas quizás tengan un lazo de amistad o afinidad con el denominado “uno” de las municipalidades locales, lo que impediría a simple vista el asunto justo del procedimiento administrativo disciplinario.

En general, se puede evidenciar que el PAD está en su mayoría manipulado, por ende, son lentos, con sanciones no congruentes a la falta, sobre todo desestimados, en muchos casos prescritos por no resolverlos en el plazo que indica las normas y las leyes que la regulan, generando con ello mayor corrupción y la poca valoración de los recursos del Estado.

Trabajos Previos. –

Para iniciar la presente investigación, es necesario considerar los trabajos previos y/o existentes, los cuales se encuentra relacionados con el tema materia de exposición, en ese sentido, nos permitiremos consignar dichos antecedentes, ya que es importante para emitir un juicio de valor respecto a los mismos. Por lo tanto, en la búsqueda de lo ya mencionados trabajos previos encontramos los siguientes:

- Antecedentes a Nivel Nacional

Para Stela (2009), en su investigación titulada “El procedimiento administrativo sancionador, las sanciones administrativas en el poder ejecutivo, casuística” para obtener el grado de grado académico de Magíster en Derecho con Mención en Ciencias Penales en la Universidad Nacional de San Marcos Lima – Perú, planteo como objetivo general conocer los efectos que producen las sanciones administrativas en la administración pública del Poder Ejecutivo. La metodología empleada, en cuanto al tipo de investigación es no experimental de enfoque cuantitativo transeccional y uso a la vez diseños transeccionales descriptivos y transeccionales correlacionales – causales, se aplicó la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario. La población fue censal en ambos casos, llego a las siguientes conclusiones: Sólo el 31% de los encuestados conocen la nominación de las Sanciones Administrativas por faltas disciplinarias lo que nos demuestra el desdén y desconocimiento de la gran mayoría de servidores y funcionarios públicos; como por parte de las autoridades que dirigen las entidades públicas, el tema de las sanciones administrativas y su influencia en la calidad del servicio público que ofrecen a los usuarios de la administración pública. (p. 116)

Como se puede observar, el autor concluye que solo el 31% de sus encuestados conocen el procedimiento administrativo disciplinario, por lo que podemos determinar que el 69% de dichos encuestados, es decir, la mayoría de los servidores y funcionarios públicos del poder ejecutivo desconocen el procedimiento en cuestión, ello significaría que la desinformación genera que el servidor o funcionario no solo desconozca el hecho que puede ser sancionado a nivel administrativo en la entidad en la que labora, sino que el solo hecho de formar parte de una entidad del Estado, puede generar la opción de formar parte de una comisión para sancionar a otros integrantes de la misma entidad, ello implicaría que la mala ejecución de las normas del procedimiento sancionatorio, constituiría un pésimo procedimiento administrativo disciplinario y todo ello en consecuencia por la aplicación incorrecta de dichas

normas considerándose este hecho como una aberración para la protección de los recursos del Estado.

Pero recordemos que, a pesar de dicho desconocimiento los funcionarios con poder de decisión y que desempeñan cargos de confianza, no solo tienen una responsabilidad administrativa sino también cuentan con la denominada triple responsabilidad, dentro de ellas la ya mencionada responsabilidad administrativa, así como la civil y penal; adicionándole a ello la responsabilidad política de los actos que realizan así como las omisiones de funciones que con su desconocimiento pueden generar faltas administrativas muy graves.

En ese sentido Salazar (2013), precisa que:

El Proceso Administrativo Disciplinario, es una de las potestades más importantes de la administración pública, que faculta a sus autoridades a establecer infracciones administrativas y consecuentemente sanciones a sus empleados los servidores públicos, debiendo para ello garantizar la protección de los derechos constitucionales y jurídicos en general. Dichos procedimientos son escritos y sumarios y estarán a cargo de las comisiones permanentes de procesos administrativos, y sus integrantes serán designados por Resolución del titular de la entidad [...]. (p. 37.)

Para Ventura (2014), en su investigación titulada “El cumplimiento de los plazos establecidos en el procedimiento disciplinario administrativo, a los docentes de la unidad de gestión educativa local de Churcampa 2014” para obtener el título profesional de abogado en la Universidad Nacional de Huancavelica – Perú, planteo como objetivo general, Conocer los procesos disciplinarios administrativos entablados a los docentes de la UGEL de Churcampa, si se cumple con los plazos establecido. La metodología empleada, Tipo de investigación Jurídica Descriptiva de enfoque cuantitativo, las características de un estudio descriptivo-explicativo-Jurídico y como instrumento se aplicaron las técnicas de encuesta, observación y fichaje. La población fue censal, llego a las siguientes conclusiones: Se ha determinado que el 94,7% de los casos, consideran que el cumplimiento de los plazos establecidos en el procedimiento disciplinario administrativo no es el adecuado, y que esta prevalencia es significativa mediante la prueba de bondad de ajuste Chi Cuadrado; únicamente el 5,3% de los casos consideran que se les ha respetado los plazos establecidos para su proceso disciplinario. (p. 94)

En ese aspecto Ventura en su investigación afirma que, solo el 5.3% de sus encuestados consideran que se le respetó los plazos en el procedimiento administrativo disciplinario que a su nombre se aperturó, por lo que podemos decir que, el incumplimiento de los plazos en los

procesos administrativos disciplinario censados en dicha investigación, asciende a un 94.7 %, ello significaría que es un gran porcentaje de procedimientos disciplinarios podrían llegar a ser prescritos, por lo que presumimos que se debe a la falta de capacitación a los órganos competentes, como también a los involucrados en temas concernientes: al procedimiento administrativo disciplinarios, a los derechos de los administrados, los regímenes laborales, los principios del régimen disciplinario y en cuanto a los plazos de ley.

Para Guillen (2015), en su investigación titulada "*Prescripción de la acción administrativa y el cumplimiento de los plazos en los procedimientos administrativos disciplinarios de la Ugel Huancavelica*", para optar el Título Profesional de abogado en la Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica – Perú, planteó como objetivo general, Demostrar que la Prescripción de la Acción Administrativa entre los años 2012 y 2013, en la sanción a los docentes de la UGEL Huancavelica se da por el incumplimiento de los plazos establecidos en el procedimiento administrativo disciplinario. La metodología empleada en cuanto al tipo de investigación es Jurídica – Descriptiva, el nivel de la investigación es descriptivo-explicativo-Jurídico, el método de investigación es de análisis-síntesis, descriptivo- estadístico, el diseño de la investigación es descriptivo Simple y las técnicas e instrumentos de recolección de datos fueron, la encuesta, la observación y el fichaje. Arribó a las siguientes conclusiones: Que la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancavelica no cuenta con personal calificado para asumir la función de miembro de la Comisión de Procesos Disciplinarios; esto, debido a que no cuenta con el presupuesto necesario para el pago de sus honorarios profesionales, por lo que, en la mayoría de los casos lo asumen los mismos profesores, quienes sin una buena preparación jurídica deciden los destinos de los profesores y que fatalmente muchos de ellos son sancionados irregularmente y de forma desproporcional. (p. 176)

Como es notable en la tesis precitada, podemos observar claramente como el investigador concluye que el procedimiento administrativo disciplinario en la Ugel de Huancavelica (entidad del Estado a nivel administrativo) tiene serias deficiencias, las que asemejándolas a mi tema de investigación podemos inferir válidamente que el disciplinario tanto en la Ugel ya mencionada como en las municipalidades locales o provinciales tienen las mismas deficiencias y la paso a detallar.

Primero, Guillen en su investigación concluye que la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancavelica no cuenta con personal calificado, para el efecto comparativo podemos aseverar que en las municipalidades locales y/o provinciales el personal que lleva a cabo el PAD

tampoco se encuentra calificado, ya que no se le exige capacitaciones y/o especializaciones en temas de procedimientos administrativos disciplinarios.

Segundo, el autor confirma que en la mayoría de los casos el procedimiento administrativo disciplinario lo asumen los mismos docentes, quienes no ostentan una buena preparación jurídica y a pesar de ello deciden los destinos de los profesores, lo que fatalmente conlleva a que muchos de ellos sean sancionados irregularmente y de forma desproporcional; de la misma forma sucede en las municipalidades locales, ya que son los mismo funcionarios públicos de la entidad quienes asumen la función sancionatoria y son estos funcionarios quienes no cuentan con la preparación jurídica manifestada por el autor, asimismo los funcionarios sujetos a este procedimiento son sancionados desproporcionalmente, es decir, que las faltas cometidas no son congruentes con las sanciones impuestas, por lo que concluimos que no existe un debido procedimiento dentro del marco de la legalidad.

Para Bendezú (2017), en su investigación titulada “Procedimiento administrativo disciplinario y motivación laboral de los directores de las instituciones educativas, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017.” Para optar el grado académico de Maestro en administración de la educación, en la Universidad Cesar Vallejo, Lima -Perú, planteó como objetivo general, Determinar la relación entre el Procedimiento administrativo disciplinario y la motivación laboral de los directores de las instituciones educativas públicas de la Ugel 05 San Juan de Lurigancho 2017. La metodología empleada, en cuanto al tipo de investigación es hipotético deductivo de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional y de corte transversal, las técnicas empleada es la encuesta y los instrumentos utilizados son el cuestionario y la ficha técnica. Llegó a las siguientes conclusiones: La presente investigación demuestra en cuanto a la hipótesis específica 2, que Existe una relación significativa entre el procedimiento administrativo disciplinario de faltas graves y la motivación laboral de los directores de las instituciones educativas públicas de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.866, demostró una alta asociación entre las variables. (p. 98)

De la presente investigación podemos extraer que efectivamente existe una relación totalmente significativa entre procedimiento administrativo de faltas graves y la motivación laboral, ya que es evidente que el funcionario que infringe la norma de manera grave lo hace a sabiendas que obtendrá un castigo justo por dichas acciones; dentro de este panorama entendemos que el funcionario sabiendo de dicho castigo justo como por ejemplo la

destitución de la entidad para casos de permanencia, evitará infringir la norma y realizará sus labores dentro del marco legal y con las diligencias del caso.

De lo mencionado en el párrafo precedente, se puede determinar que sería lo ideal siempre que se cumpliría en dicho orden, sin embargo los acontecimientos se ven invertidos en la realidad, ya que los funcionarios al sentirse seguros que no obtendrán un castigo justo por las negligencias o acciones infractoras realizadas con voluntad, continúan accionando de tal forma que la entidad sigue viéndose perjudicada y en consecuencia no hay una motivación laboral enmarcada en la ley que permita que estos malos funcionarios cumplan sus deberes a cabalidad.

En consecuencia, de existir un procedimiento sancionador correcto, proporcional, entre otros, tendríamos buenos funcionarios públicos, que gestionen beneficiosamente para la entidad y la población.

Para Gonzales y Rodríguez (2017), en su investigación titulada “El Ius Puniendi del Estado sobre empleados públicos, el régimen sancionador de la Contraloría General de la República versus el régimen disciplinario de la Ley Servir.” Para optar el Título Profesional de Abogado en la Universidad Nacional San Agustín, Arequipa – Perú, planteó como objetivo general, Determinar si existe doble competencia para conocer y sancionar las faltas graves y muy graves por responsabilidad funcional de empleados públicos por la Contraloría General de la República y la entidad empleadora que aplica el régimen disciplinario de la Ley Servir. La metodología empleada en cuanto al tipo de investigación es básica, de enfoque cualitativa – participativa, la técnica de recolección de datos empleada es documental. Llegó a las siguientes conclusiones: A lo largo del devenir histórico dentro del Estado, el régimen laboral de la actividad pública se ha visto perforado y atomizado, dando lugar a la existencia de variedad de regímenes laborales, que la Ley del Servicio Civil busca unificar, comenzando por la vigencia de su régimen disciplinario (setiembre del 2014), con normas procedimentales propias y tipos infractores poco desarrollados, dejando a discrecionalidad del empleador la gradualidad de la misma, no guardando proporcionalidad con la conducta infractora. (p. 111)

El autor concluye que, en vista de los diferentes regímenes laborales que existen a nivel de entidades públicas, la Ley del Servicio Civil intenta unificar todos estos regímenes con el objetivo de crear normas de procedimiento administrativo disciplinario que los involucren y/o enmarquen a todos, lo que permitiría sancionar todos bajo un mismo parámetro, sin embargo estas normas son poco desarrolladas lo que implicaría un desbalance en la administración de justicia, ya que al no tener por así decirlo un estándar de sanciones para casos específicos, se

les otorgaría la potestad a la entidad de “calcular” la posible sanción a discrecionalidad, causando con ello que no exista la proporcionalidad en la sanción con la conducta infractora.

Es así que, recalcamos que las sanciones no pueden aplicarse a discrecionalidad de una o dos personas quienes consideren que es suficiente tal o cual sanción, sin considerarse la gravedad o no de la falta, recordemos también que los lazos amicales influenciarían mucho en el sistema de sanción de funcionarios públicos de una misma entidad, empero, son los mismos funcionarios de la entidad los que deciden si amerita o no sanción en los diferentes casos, siento esta situación alarmante debido a que en su mayoría el PAD es desestimado.

Para Terrones (2017), en su investigación titulada “Observancia del principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley Servir, en la Municipalidad Provincial de Cajamarca”. para optar el Título Profesional de abogado en la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca – Perú, planteó como objetivo general, Determinar cuál es el nivel de observancia de los fundamentos del principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N°30057, impuestas en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, durante el periodo 2015-2016. La metodología empleada en cuanto al tipo de investigación es lege data de enfoque mixto, de diseño no experimental, las técnicas de investigación fueron Observación documental y los instrumentos fueron la hoja de recojo de datos, libreta de apuntes, técnicas estadísticas de procesamiento de datos. Arribó a las siguientes conclusiones: En la Municipalidad Provincial de Cajamarca, se tiene que la sanción más comúnmente aplicada es la suspensión, seguida por la amonestación escrita, sin ningún caso de destitución. En los casos de amonestación escrita y suspensión, se tiene que no se han mencionado los fundamentos del principio de proporcionalidad, lo que evidencia falencias al momento de aplicar una sanción, pues no se evalúa si es proporcional a la falta cometida por el servidor civil. (p. 103)

En la tesis citada, el autor concluye que, en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, las sanciones más comúnmente aplicadas son la suspensión y la amonestación escrita, este hecho se equipara ciertamente con los sucesos en las municipalidades locales, ya que no existen casos de destitución por faltas graves, sin embargo, de existir estos casos de destitución por falta grave son casos contados con los dedos.

Ahora bien, respecto a la suspensión o amonestación escrita, se entiende claramente que son sanciones muy bajas como una llamada de atención, suspensiones por un día o dos días, las

que a simple vista se infiere que no son proporcionales con las faltas cometidas, esta situación como podemos observar no solo ocurre en nuestra capital, sino en todas las provincias de nuestro territorio, evidenciándose de esta manera la problemática que atañe a las entidades públicas y el alto índice de corrupción existente.

- **Antecedentes a Nivel Internacional**

Para Escobar (2013), en su investigación titulada “*Régimen disciplinario docente aplicado en la educación pública Costarricense*” para obtener el grado de Licenciatura en Derecho, en la Universidad de Costa Rica, Costa Rica–Costa Rica, planteó como objetivo general, establecer mediante un análisis doctrinario y jurisprudencial, los aspectos normativos y procesales que conforman el régimen disciplinario docente en la educación pública costarricense. La metodología empleada es descriptiva, en cuanto al tipo de investigación es documental de método deductivo. Arribó a las siguientes conclusiones: Las faltas leves son sancionadas con amonestación oral y escrita por el superior jerárquico del funcionario infractor y excepcionalmente por la Dirección de Recursos Humanos. Las faltas de alguna gravedad son sancionadas exclusivamente por la Dirección de Recursos Humanos, con suspensión sin goce de salario hasta por un mes, y por último las faltas graves, se sancionan con el despido sin responsabilidad para el Estado, son de gestión exclusiva del Ministro de Educación, previa autorización del Tribunal de la Carrera del Docente y del Tribunal de Servicio Civil. (p. 131)

Como se puede observar en la tesis precitada el autor detalla quienes son los encargados de imponer la sanción en contra del funcionario infractor de acuerdo a la gravedad de la falta, ahora bien, un punto que rescataré de la conclusión del autor es que hace mención que las faltas graves son sancionadas exclusivamente por la Dirección de Recursos Humanos, pero que pasaría si el infractor es el representante o sub gerente de recursos humanos, quien asumiría su responsabilidad de imponer dicha sanción, es así que lo mencionado es un tema alarmante, ya que, como podemos inferir al no existe una unidad con mayor jerarquía que maneje los recursos humanos, quedaría claro que dicho funcionario no se auto sancionará y menos con una sanción proporcional a su falta.

Asimismo, concuerdo y puedo rescatar de la conclusión del autor que según su tema de investigación, ha separado válidamente quien es el responsable de imponer la sanción de acuerdo al tipo de falta cometida, ya sea falta leve, grave o destitución, sin embargo la problemática radica en cómo se evalúa la proporcionalidad de la conducta infractora con la

sanción a imponer; sería ideal tener un cuadro de sanciones para cada caso, sin embargo para este supuesto tendríamos que crear un libro de falta administrativas, similar a un código penal, ya que podrían suscitarse innumerables formas de infringir las normas a nivel administrativo.

Para Ribera (2015), en su investigación titulada “Objetivación de la responsabilidad disciplinaria de los jefes y representantes legales de las entidades estatales en el marco de la delegación en materia contractual pública”, para optar el grado de Magister en Derecho Administrativo en la Universidad del Rosario, Bogotá – Colombia, planteó como objetivo general, determinar la responsabilidad de los jefes y representantes legales por la dirección y manejo de la actividad contractual. Arribó a las siguientes conclusiones: Se determinó como a través de la omisión del análisis del carácter indirecto de la responsabilidad del delegante y del desconocimiento de los efectos que la delegación produce sobre las competencias y la responsabilidad de delegante y delegatario, se puede llegar dos resultados concretos: de un lado, a imputar al delegante la autoría material de irregularidades en la ejecución directa de la tarea delegada, responsabilizándolo por deberes correspondientes al marco funcional del delegatario, con lo que se vulnera el principio de culpabilidad que impide que la imputación subjetiva de una conducta se realice a un tercero distinto a su autor; y de otro, a construir una imputación de autoría en comisión por omisión, con fundamento en una “Posición de Garantía” formal, abstracta e ilimitada, derivada de la condición de jefe o representante legal (por ejemplo alcalde o gobernador) y de los deberes generales de dirección, coordinación y control adscritos a dichos cargos, los cuales nada dicen sobre la capacidad real de la que disponía el garante para la evitación del resultado producido, esquivando por esta vía la necesidad de determinar si realmente el jefe o representante legal en el contexto material investigado, estaba en capacidad de evitar el resultado dañino que se le imputó, es decir, si tenía o no un control efectivo y material sobre el delegatario. (p. 98)

En la tesis citada, detalla un punto muy importante a analizar como es el hecho de otorgar un cargo de confianza, es decir el alcalde o gobernador como bien lo denomina Ribera, le otorga un voto de confianza a una persona para que en su representación emita actos de gobierno, se entiende que estos deben ser dentro del marco legal, pero que sucede si este funcionario público actúa en forma contraria, pero no solo ello, sino en complicidad con el titular de la entidad; en dicho caso el alcalde o gobernador en qué nivel será responsable como delegante de dicho cargo o función.

Respecto a lo detallado en el párrafo precedente, el funcionario que infringe la norma se le aperturaria un proceso a nivel administrativo y consecuentemente sancionado por encontrar los elementos convincentes de dicha infracción, pero al alcalde por ser un funcionario de elección popular no se le puede aperturar dicho procedimiento, entonces ello quiere decir que de encontrar responsable al funcionario infractor no se le sanciona al alcalde por más que este haya delegado dichas funciones u otorgado este cargo de confianza.

Para Vargas (2015), en su investigación titulada “Hacia la eficientización del procedimiento administrativo disciplinario del Poder Judicial del Estado de México” para obtener el grado de Maestro en Derecho, en la Universidad Autónoma del Estado de México, México – México, planteó como objetivo general, que es indispensable la incorporación del principio de proporcionalidad, a fin de crear un procedimiento sumario que se determine, con base en la gravedad de la falta o de las violaciones a las obligaciones y obligaciones de carácter general, para hacer pronto y expedito el actual procedimiento disciplinario. La metodología empleada en cuanto al tipo de investigación es sociólogo, de método empírico – analítico, de la rama metodológico – lógico de lo que deriva lo hipotético - deductivo y lógico inductivo y la inducción científica es a través de la analogía. Arribó a las siguientes conclusiones: queda demostrada la hipótesis de este trabajo de investigación por lo que es dable concluir que es indispensable la incorporación de un procedimiento sumario guiado por principios jurídicos que imperan en materia penal, así como la jurisdiccionalización del Régimen de Responsabilidades Disciplinarias para la solución pronta y expedita de los procedimientos disciplinarios en el Poder Judicial del Estado de México. (p. 117).

El autor mediante su investigación concluye que es indispensable la incorporación de un procedimiento sumario que impera en materia penal, ello significaría que se debe aperturar proceso en contra de los funcionarios infractores, proceso que debe ser rápido y eficaz para casos de faltas graves y muy graves; en consecuencia se entendería el procedimiento administrativo a nivel de municipalidad transferiría sus facultades a un órgano jurisdiccional haciendo una renuncia expresa de sus poderes, con la finalidad de resolver sin más dilaciones de tiempo, así también resolver en tiempo real los hallazgos evitando a cabalidad que los procesos prescriban y se sancionen sin considerar la proporcionalidad de la falta con la sanción a imponer.

La conclusión emitida por el autor, sin duda alguna generaría que se sancione con justicia y a tiempo real, todo ello a diferencia de nuestro ordenamiento jurídico peruano, ya que para tal

caso los funcionarios públicos tienen que agotar la vía administrativa y después de ello tendrían la opción de acudir a un proceso contencioso administrativo con la única finalidad de que la sanción impuesta sea rectificadora o caso contrario ratificada. Asimismo, cabe mencionar que existe el proceso por corrupción de funcionarios y demás tipos penales, sin embargo, la propuesta del autor generaría que todo el proceso sin más, tenga que pasar por el PAD, agotar la vía administrativa, ejercer los derechos propiamente de defensa y concluir con un proceso penal, el cual demandaría años; por lo tanto, podríamos resumir todo este procedimiento y proceso en una sola vía con sus debidas instancias.

Para Espinoza (2016), en su investigación titulada “Régimen disciplinario contemplado en la Ley del estatuto de la función pública dentro del marco legal venezolano” para obtener el grado magister en derecho laboral y administración del trabajo, en la Universidad de Zulia, Maracaibo-Venezuela, planteó como objetivo general, Examinar el Régimen disciplinario contemplado en la Ley del Estatuto de la Función Pública venezolana con el propósito de optimizar la Gestión Pública. La metodología empleada es cuantitativa, en cuanto al tipo de investigación es descriptiva, con un diseño de investigación no experimental, las técnicas e instrumentos de recolección de datos fue la observación directa, recolección de datos. Arribo a las siguientes conclusiones: Cabe destacar, como menciona Bielsa que la realización o actuación de los fines del Estado no se concibe sin la actividad intelectual o física de personas que, en sentido lato, son sus agentes, es decir, funcionarios o empleados según el carácter jurídico de la actividad que realicen y según la naturaleza de la relación jurídica que los vincule con el Estado, dejando claro que es funcionario al que le han designado, sea por decreto o por elección y de manera continua la competencia de "expresar o ejecutar" la voluntad del Estado, cuando esa voluntad es para la realización de un fin público. El empleado Público en cambio, presta un servicio al Estado, es un mero ejecutar de las órdenes que recibe, por lo tanto, esa es la principal diferencia: el empleado no representa al Estado, no exterioriza la autoridad ni la voluntad del mismo. (p.108).

El autor mediante su investigación define la diferencia entre funcionario público y servidor público, además del nivel de representatividad que tiene para con el Estado, con ello determina que los funcionarios expresan y ejecutan la voluntad del Estado, sin embargo, el servidor no exterioriza la autoridad ni la voluntad del mismo, por ende podemos concluir que es esta la razón por la cual los funcionarios ostentan mayor responsabilidad que un servidor público, todo ello debido a como exterioriza su actuación administrativa como representante del Estado, por ende están sujetos a una sanción mayor la que reprimible con más severidad.

Para Bruna y Escobedo (2018), en su investigación titulada “El principio de legalidad y tipicidad en el derecho disciplinario de los funcionarios públicos” para obtener el grado licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, en la Universidad de Chile, Santiago de Chile-

Chile. Arribó a las siguientes conclusiones: Recordemos que los fines que, como autores afirmamos que el Derecho Disciplinario debe cumplir, son la protección a la probidad pública y la protección del correcto funcionamiento de la actividad del Estado. En virtud de lo anterior, no todo comportamiento de un funcionario es susceptible de ser sancionado, sino que debe poseer un carácter tal que ponga en entredicho el correcto desempeño de la actividad de la administración, ya sea por afectar su funcionamiento propiamente tal, su credibilidad, su honorabilidad, o el prestigio de la institución. Así, las conductas sancionables deberán ser conductas de relevancia pública, y que tengan un alcance público que permita fundar este atentado. No debe olvidarse que lo que se espera de los funcionarios del Estado, como asimismo los valores que se les exige, necesariamente responderán a lo que como sociedad consideremos fundamental dentro de un tiempo o lugar determinado. Asimismo, y en lo inmediato, esto dependerá de las políticas públicas que cada gobierno trace a fin de responder a las necesidades de lo que entendemos por bien común y el interés general. (p. 99)

Conforme a lo que concluye el autor y aunándolo a lo que Espinoza manifiesta en su investigación, podemos determinar que si bien es cierto el funcionario responsable de una infracción normativa debe ser sancionado drásticamente por su nivel de responsabilidad y representatividad con el Estado, ello también significa que se debe tomar muy en cuenta que no todo comportamiento de un funcionario es susceptible de ser sancionado, sino que debe poseer un carácter tal que cuestione el correcto desempeño de la actividad de la administración, ello quiere decir que debe existir la certeza del actuar inapropiado, deshonesto, pero que sobre todo que vaya en contra del prestigio de la institución.

1.2. Marco teórico

Antecedentes Históricos. –

En el Perú, a diferencia de otros países respecto al procedimiento administrativo disciplinario del Estado, no ha contado con la exigibilidad de responsabilidad sobre sus servidores o funcionarios públicos de forma cabal, por lo que concordamos que ha tenido un cuerpo legal poco desarrollado y coherente, ya que, cada gobierno electo ha ido modificando fracción por fracción la legislación de acuerdo a su voluntad política, lo que ha originado la interrupción de dicho sistema.

Los primeros acuerdos normativos y Sistema de Gestión de Recursos Humanos, fueron conocidos aproximadamente en el año 1950, en donde el gobierno de Manuel A. Odria con el Decreto Ley N°11377 y su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N°522, regula por primera vez algunos estándares para postular a una entidad pública y así encontrarse inmerso en la carrera administrativa, dichos estándares correspondían a una especie de concurso público en donde se requería un examen oral y escrito.

Asimismo, con la promulgación de esta normativa también se incorporó lo que sería el diseño de un régimen disciplinario sobre los empleados públicos, cuyo procedimiento no cumplía con los estándares de un gobierno que tutela efectivamente los derechos y deberes de dichos empleados públicos ya que no se aplicaban las garantías constitucionales y/o principios, con el cual se dejaba a discrecionalidad la determinación de la responsabilidad.

Sin embargo, para marzo de 1984 la Ley N°11377, Estatuto y Escalafón del Servicio Civil y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N°522, de 26 de julio de 1950 y sus normas modificatorias, son tácitamente derogados por el famoso Decreto Legislativo N°276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N°005-90-PCM del 18 de enero de 1990.

La norma precitada en la actualidad sigue vigente, además de seguir surtiendo sus efectos a nivel estatal, esta normativa permite desarrollar el PAD de forma más clara y sobre todo es garante de un debido procedimiento. Asimismo, en todos los casos e incluso los funcionarios y servidores que se encontraban jubilados o han cesado de sus funciones serían sujetos a un procedimiento sancionatorio, ya que contaban con una normativa que permitía desarrollar el mismo, todos ellos con un margen de tiempo y encomendado además dicho procedimiento a una comisión que realizaba el sancionatorio en un plazo no mayor de 01 año contado a partir de haberse tomado conocimiento de la comisión de la falta.

Años después de haberse promulgado el D. Leg. N° 276, como ya hemos mencionado un nuevo gobierno decide realizar una nueva reforma que permitiría organizar las entidades del Estado, con el único objetivo de otorgar a la administración pública de personal calificado, por lo que se permitió el uso del régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N°728) en el sector público para determinadas instituciones públicas como SUNAT, Contraloría General de la República, Banco Central de Reserva, etc.), sin embargo esta reforma terminó generando debilitamiento no solo en la escala remunerativa, sino también que generó gran variación en el régimen disciplinario, es así que efectivamente se logra

evidenciar que este régimen del sector privado aplicado a un sector del Estado era contraproducente pues la realidad del sector público era totalmente diferente a la realidad del Estado, es así que por más intentos de generar puestos atractivos y por ende contratar a personal capacitado, el Estado no podía darse ciertos lujos por así decirlo.

Es así que, la aplicación del régimen disciplinario en esta modalidad contractual (Decreto Legislativo N°728), al no estar determinado específicamente por esta Ley y consecuentemente tener un régimen estandarizado, generaría que se encontrara totalmente desvinculado a la realidad por la que atravesaba la gestión pública ocasionando que el procedimiento disciplinario terminara siendo ineficaz, además de provocar que los operadores del derecho lleguen a forzar la figura disciplinaria para tratar de encajarlas en las incompatibilidades y prohibiciones propias de la función pública.

El hecho de emplear a personal con tantos beneficios laborales y considerando los demás asuntos estatales produjo la creación de políticas de austeridad en las normas de presupuesto, lo que impidió a las diversas entidades que contrataran a personal que tendrían la característica de permanentes, además se aplicaron la política de no contratar a personal bajo el régimen de la actividad privada, por ende crearon una nueva modalidad de contratación a la que denominarían contrato Civil de Servicios no personales (SNP), la cual también sería incompatible con la función pública, pero más beneficiosa que las demás modalidades de contratación, es así que suplen las necesidades de contratación de personal bajo esta figura.

En dichas circunstancias, ya no existía solo una modalidad de contratación, sino que ya eran tres y ninguna de ellas contaba con los parámetros necesarios para establecer un procedimiento administrativo disciplinario, por lo que en la mayoría de los casos las modalidades de contratación se veían desnaturalizadas, lo que contribuiría a la disparidad en la vinculación del Estado con los sujetos que ejercían función pública.

Ante la evidente incompatibilidad de los contratos de servicios no personales, se crea una de las normas más actuales y controversiales, el famoso Contrato Administrativo de Servicio, el cual fue en sus inicios concebido como un régimen no laboral de prestación de servicios, mediante esta modalidad de contratación se buscaba dar al fin con la solución a la problemática existente respecto a la contratación de personal no permanente y que la obvia inexistencia de vínculo laboral era evidente que no se necesitaba o prescindía de un régimen disciplinario hechos que fueron dilucidado por el Tribunal Constitucional .

EXP. N. ° 00002-2010-PI/TC85, que declara:

De modo que, a partir de la presente Sentencia, el artículo 1° del Decreto Legislativo N° 1057 debe ser interpretado de modo que toda actividad interpretativa hecha respecto del denominado “contrato administrativo de servicios”, deba entenderse que dicho contrato es propiamente un régimen “especial” de contratación laboral para el sector público, el mismo que como ya se ha expuesto, resulta compatible con el marco constitucional. (p. 7).

Incorporándose de esta manera el contrato administrativo de servicios como una nueva modalidad de contratación laboral solo para entidades públicas, por ende, para el régimen disciplinario de dicha modalidad contractual, se tendría que considerar la Ley Marco del Empleo Público y el Código de Ética de la Función Pública.

La presente investigación como bien el título la denomina “Idoneidad de los integrantes de la comisión Ad Hoc del Procedimiento Administrativo Disciplinario para sancionar a funcionarios públicos de las municipalidades locales”, a vista de los lectores es difícil determinar sus componentes y significados de cada uno de ellos, por ende es necesario desmembrar los conceptos de cada una de las partes conformantes de este tema de investigación, con el objetivo de esclarecer el asunto que nos aqueja y dilucidar los puntos controvertidos y generar con ello un mejor panorama y solución a la problemática.

Procedimiento Administrativo Disciplinario. –

El procedimiento administrativo disciplinario como es sabido es originario de la Ley del Servicio Civil, Ley N°30057 y su reglamento, Ley que fue aprobada mediante el D.S. N° 040-2014-PCM, entro en vigencia el 14 de septiembre del año 2014 y es de aplicación a trabajadores estatales (servidores y funcionarios públicos) que se rigen bajo los diferentes regímenes de contratación laboral como, el Decreto Legislativo N°276, Ley de las Bases de la Carrera Administrativa, Decreto Legislativo N°728, Régimen Laboral Privado y Decreto Legislativo N°1057, Contrato Administrativos de Servicio.

Los funcionarios en cumplimiento de la normativa vigente y a través de su gestión manifiestan la voluntad administrativa, ello quiere decir que tienen un único fin, el fin de obtener resultados beneficiosos para la corporación edil en donde desempeñan sus funciones.

En ese sentido, Vera Mur, J. (2013), precisa que:

Es el conjunto de actos o trámites a través de los cuales se produce la voluntad administrativa para el cumplimiento de un fin de interés público. (p. 4.).

Todo lo detallado en el párrafo precedente, deja constancia que efectivamente el funcionario público está trabajando a cabalidad y en estricto cumplimiento de las leyes que regulan su desempeño laboral, sin embargo es necesario precisar que nuestra realidad es totalmente diferente en el sentido que en nuestro país existe un alto índice de corrupción en las diferentes instituciones del Estado, por ende dichos funcionarios no solo tendrían una responsabilidad civil y penal sino también administrativa.

Otro dato a tomar en cuenta, es que dentro de las funciones que se les atribuyeron a las instituciones públicas, se encuentra inmersa de manera inherente el procedimiento administrativo disciplinario, pero este procedimiento no cuenta con el carácter jurisdiccional, pues las sanciones impuestas solo tendrían valor en el sector administrativo, posterior a ello y conforme a la magnitud de la falta cometida podría desencadenar la ya mencionada responsabilidad civil y/o penal, aunada a la administrativa.

Así también, los empleados del Estado que han infringido una o varias normas, son castigados a través de ciertos tipos de sanciones que expresamente se encuentran indicadas en la Ley del Servicio Civil y el régimen laboral al que se encuentran sujetos, empero, el Estado tiene la potestad sancionadora por lo que se encuentra facultado de imponer castigo a quien corresponda, claro está que la sanción a imponer debe ser certeramente proporcional a la infracción cometida.

Ahora bien, quizá muchos nos preguntamos por que existe la posibilidad que un funcionario publico pueda ser sancionado en los tres niveles tanto civil, penal y administrativa; pues para efectos de esta investigación pasaré a detallar cuatro motivos por lo que un funcionario debe ser sancionado a nivel administrativo.

- El motivo número uno. -

La institución cuenta con la necesidad de garantizar el estricto cumplimiento de las reglas de la corporación edil, podríamos decir que estamos haciendo referencia directa al cumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo – RIP, también se consideraría que mediante esta razón no solo exigiríamos que los funcionarios cumplieran sus funciones sino que al no garantizar el cumplimiento de las mismas, la institución en cuestión caería en un caos y en consecuencia desorden llegando inclusive a vulnerarse derechos.

- El motivo número dos. –

El segundo motivo lo denominaremos la interdicción del poder de los funcionarios públicos, esto debido a que si no existiría una limitación de poder, los funcionarios podrían actuar de forma injusta y/o parcial ya que al no tener restricción en sus funciones podrían actuar beneficiándose ellos mismos y/o a sus allegados, es por esta razón que es la obligación del Estado proteger los intereses de los administrados quienes acuden a las distintas instituciones con la finalidad de obtener solución a sus diversos problemas, en consecuencia la comuna debe encontrar personal probo para que se sientan respaldados en los tramites que realizaran.

- El motivo número tres. –

El tercer motivo se denominará la garantía del principio de no injerencia política, ello quiere decir que como sabemos los partidos políticos se encuentran inmersos no en una sola institución pública sino que están replegadas en todas las corporaciones del Estado, esto implica que se le tiene que brindar a la comuna las garantías y confianza respecto a que no existen intereses políticos cuando se suscita un problema específico y que los trabajadores no optaran por otorgar ciertos beneficios a aquellos que tengan afinidad con el partido políticos al que son afines.

- El motivo número cuatro. –

Al cuarto motivo se le denominará garantía del principio de mérito y capacidad. Esta cuarta razón hace referencia a que un funcionario público cuenta con la obligación de capacitarse constantemente con el fin de desempeñar eficazmente la función o cargo encomendado, ya que son pasibles de constantes evaluaciones; ahora si dichos trabajadores no cumplen con estos requisitos este personal podría ser destituido y consecuentemente reemplazado por personal idóneo.

Considerando lo expuesto y teniendo las razones suficientes para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario, pasaremos a detallar las fases del mismo, para ello haremos mención que dicho procedimiento cuenta con dos fases, una de ellas es la Fase Instructiva y la segunda es la fase Sancionadora, a continuación, explicaré cada una de ellas.

Fase Instructiva. -

La fase instructiva se inicia con la notificación al servidor o funcionario público con documento de fecha cierta, es decir, una carta, resolución u otra, la cual debe tener adjunto la documentación relevante que dio origen al inicio del disciplinario (denuncias, audios, videos, fotografías, informe de investigación previa y pre calificación del secretario técnico, etc.), es

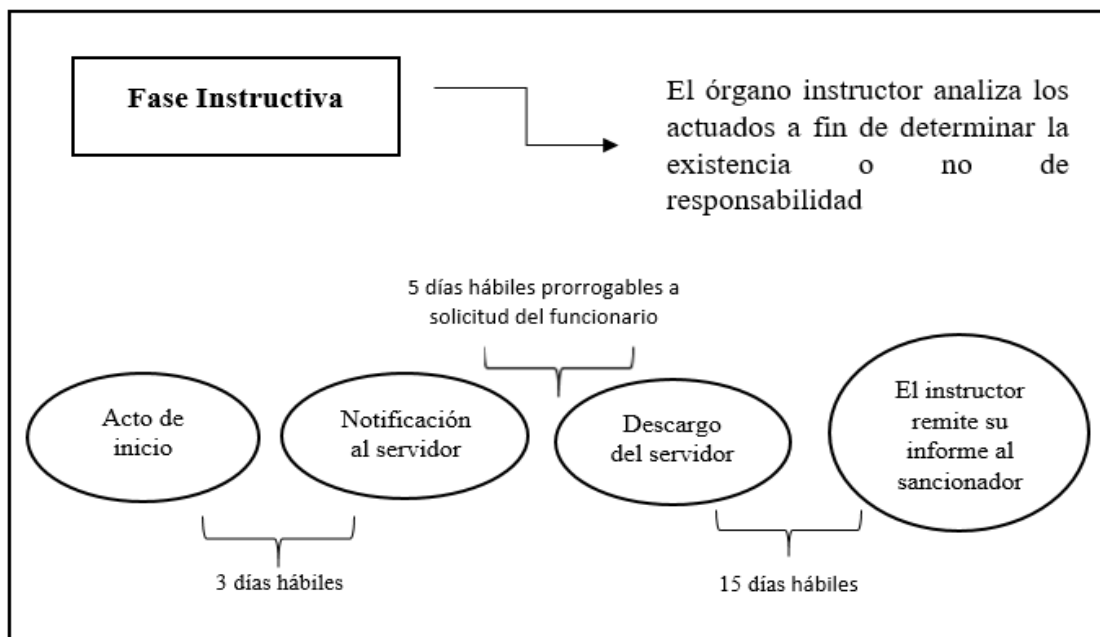
decir los medios probatorios, para tal efecto se le otorga un plazo de (5) cinco días hábiles para que el funcionario o servidor realice su descargo, sin embargo este plazo a solicitud del interesado puede ser prorrogable siempre que el instructor de la entidad acepte ampliación de la misma tomando en consideración el principio de razonabilidad, de no responder dicha solicitud de prórroga se entenderá que al plazo de (5) cinco días hábiles se le ha agregado un plazo igual a fin que realice su descargo.

En esta fase se realizan todas las acciones previas antes de sancionar al funcionario, cabe resaltar que previamente al inicio del PAD, el Secretario Técnico realiza las investigaciones correspondientes, sin embargo dichas investigaciones no forman parte de la fase instructiva, asimismo, el Secretario Técnico encargado de la investigación eleva un informe al instructor proponiendo una posible sanción, siempre que se encuentre el elemento de convicción respecto a la comisión de la falta, no obstante ello no es impedimento para que el instructor se aparte de la sugerencia del Secretario Técnico y proponga una sanción mayor o por el contrario menor a la requerida por Secretario Técnico, sin embargo, el instructor tiene la obligación de presentar un informe en donde indique expresamente las razones o sustente el por qué adopta una decisión diferente a la sugerida por el jefe de la oficina de Secretaria Técnica.

Otro punto a tomar en cuenta es que, si la falta cometida por el funcionario amerita una amonestación escrita, se entenderá que el instructor solo en este caso será sancionador conforme señala el numeral 17.3 de la Directiva N°02-2015-SERVIR-GPGSC.

A continuación, describiremos gráficamente la fase instructiva.

Figura 1: *Fase instructiva del procedimiento administrativo disciplinario.*



Fuente: *Elaboración propia.*

Como podemos observar estos son los plazos a aplicar en el procedimiento administrativo disciplinario en su fase instructiva, sin embargo, podríamos decir que esta sería la forma ideal de llevar a cabo el PAD, situación que no corresponde a la realidad, esto es debido a que una vez que la entidad a través de sus diferentes gerencias o sub gerencias ha tomado el conocimiento de la comisión de la falta tiene la obligación de dar inicio al PAD en un plazo no mayor a un año, lo que significa que las diligencias del Secretario Técnico, más las diligencias del Órgano Instructor no deberán exceder a un año, ya que de ser así el procedimiento sancionatorio decaería en prescripción.

A modo de ejemplo podríamos decir que, si se tomó conocimiento de la falta un 17 de marzo del año 2017, el plazo final para emitir la resolución que da inicio al PAD sería el 17 de marzo del 2018, de no ser así dicho procedimiento prescribiría y por ende se archivaría.

Tomando en cuenta el ejemplo anterior y considerando que el PAD prescribiera y en consecuencia se archivara, concluimos que falta cometida quedaría impune al no haber una sanción para el funcionario infractor.

Fase Sancionadora. -

La fase sancionadora se encuentra a cargo del órgano sancionador y esta da lugar desde que el instructor eleva su informe final adjuntando la resolución de inicio del PAD, documento en donde se determina la imposición de la sanción o la declaración de no haber lugar siendo en este último momento la recomendación de archivo del procedimiento.

Una vez recibida el informe final y habiendo confirmado o declarando no ha lugar el sancionador, tendrá que comunicar al funcionario o servidor procesados en el plazo de (2) días hábiles de dicha decisión, no obstante, una vez comunicada la decisión, el funcionario o servidor procesado tendrá un plazo de (5) días hábiles para solicitar informe oral, en consecuencia, el órgano sancionador atenderá a la solicitud, por ende, fijará hora, fecha y lugar donde se celebrará dicha audiencia.

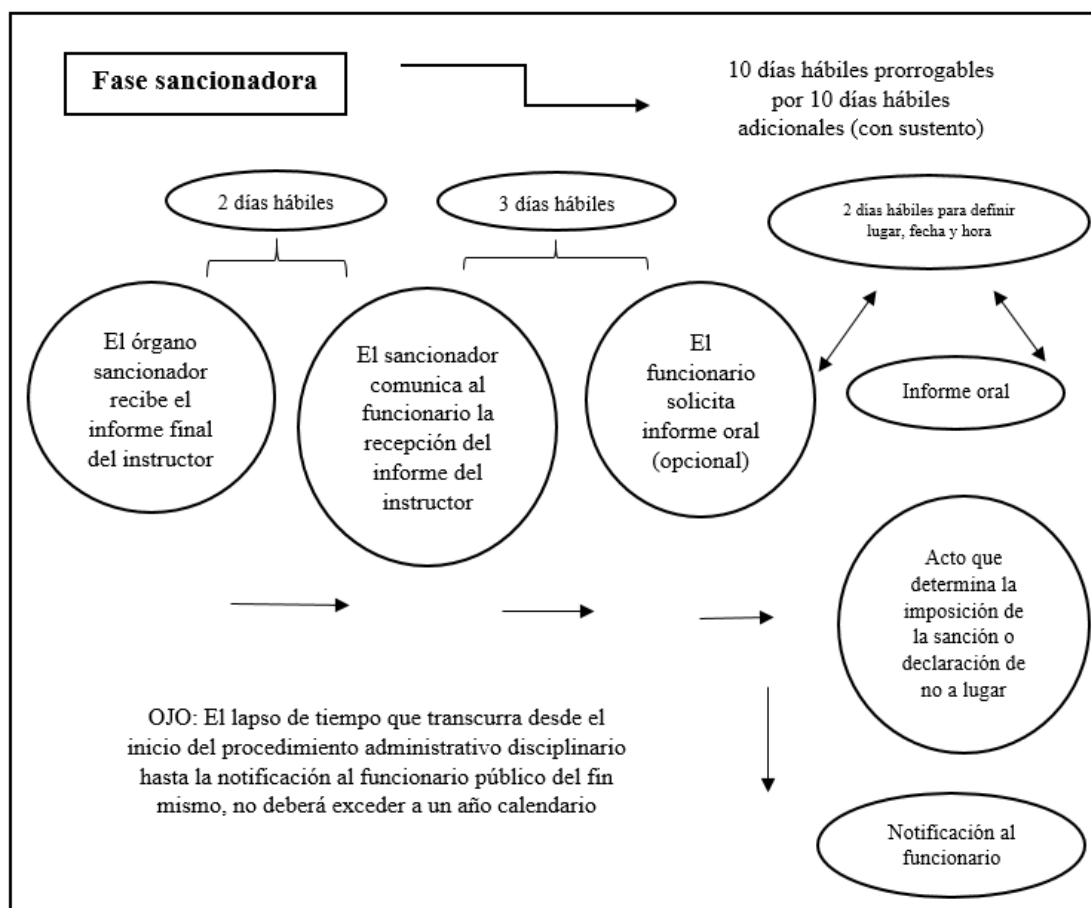
Un dato a considerarse es el plazo que tiene el órgano instructor para emitir la resolución que confirme existencia de la comisión de la falta, este plazo es no mayor a un año desde que el órgano instructor el notificase la resolución de inicio del PAD.

A efecto de citar un ejemplo podemos decir que, si el Órgano Instructor es la Gerencia de Desarrollo Económico y esta unidad orgánica notificó el informe final al órgano sancionar que sería para este caso la Gerencia municipal, el día 17 de marzo del 2018, el plazo final para emitir resolución de sanción sería el día 17 marzo del 2019, sin embargo es válido señalar que, dentro este plazo de un año tendrían que realizarse todas las diligencias para efecto de emitir la resolución de sanción, ello quiere decir que dentro del plazo de un año se tiene que notificar la resolución de sanción, el funcionario procesado debe solicitar el informe oral, además de programarse el día, hora y fecha de dicho informe oral, así también volver a emitir la resolución que ratifica la sanción o disminuye la misma.

Entonces concluimos que la norma hace referencia que el inicio del PAD por el instructor, no podrá exceder a un año calendario para efectivizar la sanción o declararla no ha lugar, ya que ello traería como consecuencia la prescripción de la acción en cualquiera de los casos, es de importancia tomar en cuenta que en dicho plazo de (1) un año, se encuentran considerados los plazos para solicitar informe oral las prórrogas y demás, lo que imposibilitaría imponer la sanción disciplinaria así se encuentre únicamente pendiente la acción de notificar la sanción al funcionario.

A continuación, detallaremos los plazos mediante un flujograma donde se verá la fase instructiva y sancionadora correspondientemente.

Figura 2: *Fase sancionadora del procedimiento administrativo disciplinario.*



Fuente: *Elaboración propia.*

Como podemos observar todos los plazos detallados en la imagen deben estar inmersos dentro del plazo de un año, incluso la notificación, por lo que de no ser así nos encontraríamos dentro del supuesto de la prescripción y no habría posibilidad de sancionar al servidor o funcionario.

Faltas. –

Considero que es necesario definir a que se le denomina falta en una institución pública y así con ello establecer que acciones de los funcionarios públicos configurarían una infracción, consecuentemente el inicio de un proceso y la imposición de una sanción.

En ese sentido, Coca Caycho J. (2012), define que:

Toda acción u omisión, voluntaria o no, que contravenga las obligaciones, prohibiciones y demás normatividad específica sobre los deberes de servidores y funcionarios (p. 19.).

Es así que la acción u omisión de funciones acarrearía la imposición de la sanción, por ello la Ley Servir ha incorporado diversos cambios respecto a los derechos y obligaciones que los

funcionarios se encuentran obligados a cumplir, aquellos que omitan dichas disposiciones o no cumplan sus funciones se encontraran sujetos a dicho procedimiento.

En dicho sentido, detallaremos las faltas de carácter disciplinario que se encuentran estipuladas en el título V, capítulo I, artículo 85° de la Ley del Servicio Civil.

Artículo 85.- Faltas de carácter disciplinario

Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

- a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento.
- b) La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores.
- c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.
- d) La negligencia en el desempeño de las funciones.
- e) El impedir el funcionamiento del servicio público.
- f) La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros.
- g) La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes.
- h) El abuso de autoridad o el uso de la función con fines de lucro.
- i) El causar deliberadamente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de esta.
- j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de 30 (treinta) días calendarios, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendarios.
- k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública.

- l) Realizar actividad de proselitismo político durante la jornada de trabajo, o a través del uso de sus funciones o de recursos de la entidad pública.
- m) Discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica.
- n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.
- o) La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil.
- p) Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros.
- q) La doble percepción de compensaciones económicas, salvo los casos de dietas y función docente.
- r) Las demás que señale la ley.

Todas las faltas expuestas, tienen como único objetivo avalar el cumplimiento de las funciones que se le ha atribuido a cada funcionario público para que con ello se logre el bienestar de la corporación edil en donde desempeñan sus labores.

Sanciones. –

Las sanciones que se podrían ser impuestas según la Ley del Servicio Civil, varían de acuerdo a la gravedad de la falta, ya sea desde una amonestación escrita o verbal, suspensión sin goce de haber y destitución para los casos más graves; en ese sentido en el presente ítem vamos a detallar cada una de ellas.

- Amonestación. –

La Ley del Servicio Civil establece la amonestación como una de las sanciones a imponer en casos de faltas leves, es así que regula dicho precepto en el artículo 89° de dicho cuerpo normativo.

Artículo 89°. La amonestación

La amonestación es verbal o escrita. La amonestación verbal la efectúa el jefe inmediato en forma personal y reservada. Para el caso de amonestación escrita, la sanción se aplica previo

proceso administrativo disciplinario. Es impuesta por el jefe inmediato. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces.

Como bien lo señala la norma precita, la amonestación puede ser de dos formas verbal o escrita. La amonestación verbal será realizada por el jefe inmediato y será personal y de forma reservada. Asimismo, la amonestación escrita tendrá que ser oficializada mediante una resolución firmada por la Sub Gerencia de Recursos Humanos o aquella oficina que se haya encomendado dicho rol, ello significaría que se tiene que realizar todo el procedimiento administrativo disciplinario para este caso, asimismo, la amonestación escrita solo será impuesta una vez siempre que sea por una misma falta, ya que, no procedería imponer dos amonestaciones escritas por una misma falta, es decir, por causal de reincidencia ya ameritaría una sanción mayor.

- **Suspensión.** -

Para efectos de analizar el termino de suspensión del trabajador municipal, citaremos el primer párrafo del artículo 90° de la Ley del Servicio Civil en donde se encuentra regulada.

Artículo 90°. La suspensión y destitución

La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendarios previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

La suspensión es la segunda sanción en la lista, esta es sin goce de haberes y será de aplicación hasta por un plazo máximo de (365) días, cabe resaltar que la cantidad de días para la suspensión es propuesta por el instructor, es decir, el jefe inmediato, sin embargo esta tendrá que ser aprobada por el inmediato superior del instructor. Dicha sanción será oficializada por la Sub Gerencia de Recursos Humanos o quien haga sus veces.

Asimismo, se entiende que en consecuencia de la suspensión también se interrumpiría la remuneración por los días o meses que se haya sancionado, por ello para efectos de esta sanción es obligatorio realizar un procedimiento administrativo disciplinario. Es por esta razón que la existencia de la Oficina de Secretaria Técnica es un factor indispensable en el

procedimiento, ya que permitirá medir a que nivel se encuentra la falta y poder derivar el expediente al responsable del procedimiento para cada caso específico, por ende, resulta relevante la intervención del jefe inmediato del funcionario procedimentado y del encargado de la oficina de Recursos Humanos.

Claro está que el funcionario a quien se sancionó, tiene el derecho de impugnar ante una instancia superior (Tribunal de Servir) siempre que antes haya culminado el procedimiento en la municipalidad que desempeña su cargo o función.

A modo de ejemplo si un trabajador de la Sub Gerencia de Parques y Jardines llega tarde reiteradas veces y ya se le realizó una amonestación verbal, se le apertura procedimiento sancionatorio en donde su jefe inmediato propondrá un número de días de suspensión, para este caso será 15 días, sin embargo, esta tendrá que ser consultada con la Gerencia de Gestión Ambiental a fin confirmar dicho número de días, una vez confirmada y habiéndose realizado todo el procedimiento, el jefe de Recursos Humanos oficializará la sanción.

- **Destitución,** -

La tercera y última modalidad de sanción se encuentra establecida en el segundo párrafo del artículo de la suspensión, para efectos de su análisis la paso a detallar:

Artículo 90°. La suspensión y destitución

La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

Es la sanción más grave de la lista y mediante esta sanción el funcionario o servidor queda destituido de la entidad, además de inhabilitado para desempeñar un cargo público, requisito previo para que esta sanción sea ejecutada, es que la falta cometida tiene que exceder el plazo establecido para la suspensión, ello significaría que debe ser mayor o igual a doce (12) meses.

Ahora bien, un hecho que generaría la aplicación de la destitución, es que si un funcionario ha sido privado de su libertad por delito doloso, esto hecho acarrea destitución automática, sin embargo, existe la posibilidad de que se le haya impuesto una condena pero de forma condicional, para tal caso la Comisión Ad Hoc de procedimiento Administrativo Disciplinario

podrá evaluar si el servidor condenado puede seguir laborando siempre que el delito cometido no tenga relación con la funciones que desempeñaba ni afecte a la Administración Pública.

En el caso que el servidor o funcionario haya cometido diversas faltas, la sanción a imponer será la de una falta más grave, es decir se aplicaría la sanción de destitución.

Idoneidad. –

Cuando hablamos de idoneidad, se entiende que una persona debe ostentar la calidad de idóneo, ¿entonces cómo se define el ser idóneo?, pues el ser idóneo se refiere a las competencia, aptitudes y capacidades con que debe contar esta persona para asumir un cargo o un rol encomendado, para ello debe contar con ciertas condiciones y demostrar las habilidades que para efectos del cargo se requieren, además, es un conjunto de circunstancias que a simple vista se muestran complejas, empero, no solo se refiere a las características como persona en sí, sino también deben contar con los requisitos que la Ley establece, por lo tanto, el contar con ambas condiciones generará la idoneidad de la persona para que pueda ocupar el puesto o cargo.

Las municipalidades locales a través de su Sub Gerencia de Recursos Humanos o quien haga sus veces, demuestra la idoneidad de los funcionarios que contratan para hacerse cargo de los puesto de confianza, a través del requerimiento de los antecedentes penales o policiales estableciendo con ello las costumbres o moralidad de los mismos, además intentan demostrar la idoneidad no solo a través de estos requerimientos, sino también, los someten a desarrollar pruebas, en la mayoría de caso exámenes o el más conocido concurso público que a ciencia a cierta son manipulados.

Asimismo, es necesario mencionar que no se establecen requisitos indispensables para que una persona obtenga un cargo tan importante como el de funcionario público, ya que normalmente se requiere que cuente con una carrera profesional, que tenga experiencia entre otros, pero ninguno de estos requisitos es de obligatorio para obtener el cargo de funcionario público el conocimiento de la Ley del Servicio Civil, especializaciones u otras en dicha norma.

Por lo que concluyo que, a pesar que se realicen exámenes, presenten antecedentes policiales, judiciales, entre otros, estos no son requisitos suficientes para determinar la idoneidad de una persona para ejercer una función pública.

Quienes ocupan cargos públicos deben tomarlas decisiones basadas en el interés público. No deberían hacerlo guiados por posibles beneficios materiales o financieros ni según el bienestar de sus familiares amigos o conocidos

Comisión Ad Hoc. –

Cuando hablamos de comisión estamos haciendo referencia un grupo de personas a quien se les encomienda un hecho o suceso, y cuando se menciona la palabra Ad Hoc, tiene como significado “para esto”, en consecuencia, ambas palabras unidas hacen referencia a un conjunto de personas que se unen para resolver un caso específico, ya sea para la solución de un problema o conflicto.

Ahora bien, para aunar esta definición a mi tema de investigación desarrollaremos la Comisión Ad Hoc en el procedimiento administrativo disciplinario en contra de un funcionario público.

Para dar inicio a un procedimiento administrativo disciplinario en contra de un funcionario público, es necesario la conformación de una comisión Ad Hoc, la conformación de esta comisión es requerida por mandato expreso de la Ley, por lo tanto; la designación de los funcionarios integrantes de dicha comisión se hace a través de cesión de concejo municipal, además, es necesario recalcar que el concejo municipal se encarga de seleccionar a los funcionarios quienes conformaran la misma, para tal efecto se considerará solo al personal que cuente con el mismo rango jerárquico o rango superior al funcionario procesado.

Este concejo elige a dos funcionarios como titulares del procedimiento administrativo disciplinario y a dos funcionarios que llevaran al procedimiento como suplentes, en el caso que los titulares no puedan realizar el procedimiento por razones justificables como es el hecho de una renuncia, entre otros, podrá asumir el funcionario suplente.

Asimismo, como ya se mencionó el concejo municipal elegirá a dos funcionario con el mismo rango jerárquico o superior al funcionario procesado, para este caso los rangos serán extraídos de su Reglamento de Organización y Funciones – ROF, donde se puede observar la estructura orgánica de la entidad y las funciones de las diversas gerencias y sub gerencias, así como también se logrará identificar el nivel jerárquico de cada de una de estas gerencias y sub gerencias, además de su dependencia, a fin de consolidar la comisión de acuerdo al ROF.

Entonces, queda claro que para llevar a cabo el procedimiento administrativo disciplinario y posible o consecuente sanción es indispensable la conformación de la Comisión Ad Hoc, siempre que el PAD se le aperture a un funcionario y no a un servidor público según las

normas vigentes, por lo tanto; detallaremos el numeral 93. 5 del Artículo 93° de la Ley del Servicio Civil Ley N° 30057 donde se señala lo siguiente:

Artículo 93°. Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario

93.5 En el caso de los funcionarios de gobiernos regionales y locales, el instructor es el jefe inmediato y el concejo regional y el consejo municipal, según corresponda nombra una Comisión Ad Hoc para sancionar.

De esta forma dejamos claro que la norma es imperativa al dictaminar la conformación de esta comisión, además de observarse también que es obligatorio que se elija personal de la misma entidad para sancionar a los funcionarios, asimismo, es necesario mencionar el siguiente aporte.

El Informe Técnico N° 1721-2016-SERVIR /GPGSC define de la siguiente manera:

En el caso de los funcionarios de gobierno locales, el reglamento de la LSC y la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC establecen que el órgano instructor del procedimiento disciplinario está a cargo del jefe inmediato; el órgano sancionador está a cargo de una comisión Ad Hoc, compuesta por dos miembros elegidos entre los directivos públicos de rango inmediato superior al funcionario procesado (los mismo que serán elegidos por el concejo municipal correspondiente) y el jefe o responsable de la Oficina de Recursos Humanos (ORH), quien será también responsable de oficializar la sanción. (p. 3).

Según podemos observar El Informe Técnico N° 1721-2016-SERVIR /GPGSC incluye un aporte adicional, que es de suma importancia, para tal caso podemos recalcar que la comisión se encarga de sancionar, pero quien materializa la sanción es la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, ahora hacemos la siguiente pregunta, ¿Qué pasa si a quien se le realiza el Procedimiento administrativo disciplinario es el Sub Gerente de Recursos Humanos?, como podemos dejar constancia de que este Sub Gerente materializará la sanción en el Registro Nacional de Sanciones Destitución y Despido – RNSDD?, pues a simple vista no hay constancia de esto, ya que toda persona podría emitir un informe indicando que efectivamente se encuentra inscrito en dicho registro la falta en cuestión, pero en realidad la certeza no existe, porque sabemos que la única persona que maneja el usuario y clave de dicho registro es el encargado de Recursos Humanos.

También es preciso citar El Informe Técnico N° 776-2015-SERVIR /GPGSC, el que hace referencia a que funcionarios se le puede aperturar el procedimiento administrativo disciplinario a continuación paso a detallar.

El Informe Técnico N°776-2015-SERVIR /GPGSC, precisa que:

El régimen y procedimiento disciplinario es aplicable para los funcionarios públicos de designación o remoción regulada y aquellos de libre designación y remoción con excepción de los funcionarios de elección popular, directa y universal como, por ejemplo, los presidentes de gobierno regional (p. 2).

Ello quiere decir que a ningún funcionario de elección popular se le podrá realizar el procedimiento administrativo disciplinario – PAD, para efectos de nuestra investigación dígame que los alcaldes de las municipalidades locales no se encuentran inmersos dentro de la Ley del Servicio Civil por encontrarse regulado por una norma especial.

El mismo Informe Técnico hace referencia y sintetiza con un ejemplo práctico quien es un funcionario de libre remoción, respecto a ello paso a citar en las siguientes líneas.

El Informe Técnico N°776-2015-SERVIR /GPGSC, detalla lo siguiente:

En ese sentido cada entidad debe evaluar la conformación de la comisión Ad Hoc cuando corresponda procesar a un funcionario, por ejemplo, en el caso de los gobiernos regionales, es funcionario de libre designación y remoción el gerente general del Gobierno Regional. (p. 4).

Es así que, logramos entender que cuando hablamos de un funcionario de libre remoción, nos referimos a cualquier persona a quien se le otorga un cargo de confianza y se encuentra contratado bajo los regímenes ya sea de D.L. 728, D.L. 276 y D.L. 1057 a los que se le denomina funcionarios de designación y remoción regulada, no obstante dichos cargos de confianza no solo son regulados por las normativas previamente señaladas, sino que a todo ello se le suma las normas que como institución SERVIR ha dictaminado para llevar a cabo el disciplinario.

Sin dejar de lado lo ya expuesto, podemos decir que la Constitución y el Estado le otorga a la administración pública, el uso y ejercicio de la potestad sancionatoria, para castigar las faltas cometidas por los servidores y/o funcionarios públicos, quienes en ejercicio de sus funciones o en el tiempo que las ejerció, cometió dicha falta.

En ese sentido Mory Príncipe (2009) señala que:

El proceso Administrativo disciplinario tiene relación directa con la conducta humana frente a determinado patrón de comportamiento exigido por el Estado, cuyo incumplimiento puede generar sanciones contra el obligado o infractor. (p. 100).

A lo que hace referencia el autor y como es de conocimiento público, el Estado a través de sus diferentes órganos y/o organismos tienen la obligación de crear nuevos cuerpos normativos en donde se encuentren estipuladas las nuevas faltas configuradas en las diferentes entidades, todo ello con el fin de prever que en situaciones futuras se realicen dichos actos

perjudiciales para institución y se sancionen con severidad. Claro está que todos los cuerpos normativos creados se deben aplicar supletoriamente a las Leyes y Regímenes ya establecidos como la Ley Servir, D.L. 728. 276, 1057 entre otras, ya que dichas normas (las creadas) permitirían regular situaciones no consideradas en las Leyes.

De lo expuesto en el párrafo precedente, podemos concluir que los funcionarios que laboran de las municipalidades locales deberían estar especializados respecto al régimen disciplinario y normas de SERVIR, ya que cada unidad de las municipalidades tienen la obligación de emitir opiniones, además de generar funciones y otras actuaciones en cuanto la creación del Reglamento de Organización y Funciones – ROF, considerando además que aquellas proyecciones pueden encontrarse sujetas un posterior Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Entonces, teniendo la potestad cada unidad orgánica de la institución (Sub-Gerencia y/o Gerencia) el generar la normativa necesaria con el fin de prever las conductas antijurídicas que el personal (funcionario o servidor público) puedan realizar con el objeto de beneficiarse a forma personal u otro, se entendería que dichas unidades se encuentran obligadas de implementar las ya mencionadas normas, ya que de no ser de esta manera el Estado se vería perjudicado, por dichos actos corruptos que se podrían suscitar y en consecuencia del actuar diligente se salvaguarde los bienes e ingresos del Estado.

Ahora a manera de reflexión considero que es importante la conformación de una comisión Ad Hoc en las municipalidades locales, porque, permite el dialogo, criticas, confrontación de ideas de varias personas al momento de sancionar, pero eso no significa que esta comisión sea idónea para llevar a cabo estos procedimientos sancionatorios o que su existencia evidencie la sensación del apego a las normas al sancionar, la rectitud, la moralidad entre otras virtudes.

Funcionario Público en el Procedimiento Administrativo Disciplinario. -

Ahora bien, es importante detallar a quien se le denomina funcionario público, y es así que se define como funcionario público a la persona que desarrolla habitualmente funciones de cargo público o de representación política, asimismo, representa al Estado a través del ejercicio de las funciones de gobierno encomendadas.

Las características necesarias con la que deben contar todos los funcionarios es en primera fase tener una conducta intachable, pero sobre todo deben mostrar el desempeño honesto de

acuerdo a la función o al cargo encomendado, prevaleciendo siempre el interés de la comuna antes que el personal. Deben contar con objetivos que sean alcanzables y esos sean cuantificables es decir medibles para obtener gestión por resultado

Las personas que asumen un cargo público cuentan con muchas responsabilidades motivo por el cual, debe ser diligente en todas sus actividades ya que, la negligencia o la actuación con premeditación trae consigo responsabilidad administrativa, civil y penal según los casos específicos, pero para hablar de responsabilidad administrativas citaremos el siguiente texto.

En unas de sus definiciones Bendezú N. (2007) señala que:

Hay responsabilidad administrativa cuando en el desempeño de labores específicas o genéricas el funcionario o el servidor desarrolla una gestión deficiente o negligente. [...] no haber logrado resultados razonables en términos de eficiencia, idoneidad y economía procesal atendiendo a los planes y programas aprobados por la Entidad a la cual pertenece. (p. 175).

Al encontramos en supuesto de una gestión negligente o deficiente lo que ameritaría es dar inicio a un procedimiento administrativo disciplinario, el cual se deberá aperturar en el plazo no mayor de un año a partir de la toma de conocimiento de la falta en cuestión, de no ser de esta manera el funcionario responsable de dar inicio al PAD se encontraría sujeto al inicio del PAD por omisión a sus funciones.

Para Bendezú N. (2007), detalla que:

Toda investigación disciplinaria debe empezar en el plazo no mayor de un año calendario a partir del momento (fecha exacta) en que la autoridad competente conozca a plenitud la conducta infractora, bajo su entera responsabilidad. (p. 184).

Cuando el autor hace referencia a la fecha exacta podríamos decir que está considerando la toma de conocimiento de la falta, sin embargo, esta toma de conocimiento puede provenir de diversas fuentes como por ejemplo la denuncia de un servidor público, funcionario o de un administrado entre otros sujetos procedimentales; en este sentido el plazo comienza a correr a partir de recepcionada la denuncia por el área competente, es decir, se contará un año a partir de la presentación de la denuncia para efectos de tomar en cuenta los plazos prescriptorios.

En líneas generales podemos decir que, una vez recibida la denuncia, la Oficina de Secretaria Técnica tiene labor de realizar un análisis de medios probatorios, alegatos, entre otros; con el fin de elevar un informe final al Órgano Instructor (superior jerárquico del funcionario que será procedimentado), asimismo, el Instructor realizará las evaluaciones correspondientes y

analizará la documentación emitida por el Secretario Técnico a fin de dar Inicio al PAD o de lo contrario archivarlo o desestimarlos.

Ahora, si el Órgano Instructor decidiera dar inicio al PAD, este será en el plazo dictaminado por ley y en consecuencia se elevará al Órgano Sancionador que en este caso la Comisión Ad Hoc, que previamente debió ser constituida para efecto instaurarse el disciplinario de acorde a ley.

También es necesario recalcar que, una vez que el Instructor haya derivado el expediente a la Comisión Ad Hoc (Sancionador) indicando el Inicio del PAD, este último tendrá el plazo de un año calendario para sancionar al funcionario en cuestión o caso contrario archivar el procedimiento, cabe resaltar que este plazo surte sus efectos una vez notificado el inicio, a pesar que el instructor haya dictaminado el inicio al sexto mes del año plazo para iniciar.

De lo detallado en el párrafo precedente se puede observar que hay un primer plazo prescriptorio este es el de un año calendario el que se cuenta a partir de la toma de conocimiento o de recepcionada la denuncia, es así que si el Secretario Técnico emitiera informe final al órgano instructor en el día 364 del año plazo, este órgano instructor tiene la obligación de iniciar el procedimiento administrativo disciplinario en el día que le resta, ya que el plazo de prescripción seguirá siendo el mismo. De ser el caso que el PAD prescribiera, dicho funcionario que vendría a ser el instructor, estaría cometiendo una falta, motivo por el cual está sujeto a un posterior disciplinario.

Siendo de esta manera, si el Instructor notifica el inicio del PAD en la fecha indicada, es decir, antes de prescribir, la comisión Ad Hoc tendrá un plazo similar para realizar las diligencias del caso y efectivizar sancionar de corresponder o archivar en caso contrario, ahora si esta comisión no sanciona o archiva el procedimiento en el plazo de un año, todos los integrantes de dicha comisión, tanto los integrantes principales como los suplentes estarán sujetos a que se les aperture el procedimiento disciplinario por negligencia en sus funciones.

Ahora bien, de acuerdo a las sanciones administrativas a imponerse estas pueden variar según las ordenanzas municipales u otra normativa que la entidad haya creado para tal efecto y así lo detalla García y Ramón en el siguiente texto:

García E. y Ramón T. (2006) determina que:

Según las sanciones administrativas sean disciplinarias estrictamente tales o de otro carácter tendrán un diferente contenido. Las primeras son típicamente sanciones de privaciones de derechos no personales o

funcionales (del derecho al cargo: separación o suspensión temporal; o a la residencia: traslado; o a la retribución: pérdida de remuneraciones; [...]). (p.1099)

Mory Principe (2009), señala que:

El proceso administrativo disciplinario está a cargo de una comisión, cuyos integrantes son designados por el titular de la entidad para que se encarguen de la investigación [...] La norma legal pertinente ha establecido que la comisión permanente de procesos administrativos disciplinarios estará constituida por tres miembros titulares y contará con tres miembros suplentes; esta comisión será presidida por un funcionario designado por el titular de la entidad y la integran el jefe de personal y un servidor de carrera designado por los servidores. [...] Por último, para el proceso de funcionarios se constituirá una comisión integrada por tres miembros acordes con la jerarquía del procesado [...]. (p. 122).

Como se puede observar, el autor hace referencia a los integrantes de la comisión que se forma para llevar a cabo el procedimiento administrativo disciplinario en contra de un funcionario público, son otros funcionarios quienes forman parte de este proceso además infiere que también ostentan un cargo de confianza y son designados por el titular de la entidad; al considerar esta realidad como podremos confiar en que se emita un juicio de valor dentro de los parámetros de la ley, si esta comisión ha sido designada por la misma persona quien dio el voto de confianza al funcionario procesado.

Órgano de Control Institucional. -

El Órgano de Control Institucional (OCI) es el encargado de realizar los servicios de control simultáneo y posterior a los movimientos, acciones u omisiones por parte de los funcionarios públicos; así como salvaguardar la ejecución de los servicios relacionados al Plan Anual de Control y a las disposiciones aprobadas por la Contraloría General de la República (CGR).

Se ubica en el mayor nivel jerárquico de la estructura orgánica de las municipalidades locales y depende funcionalmente de la Contraloría Nacional de República, ejerce sus funciones con sujeción a la normativa y a las disposiciones que emita la CGR, en materia de control gubernamental, entre otros; además depende administrativamente del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF).

De lo descrito, se puede observar que el Órgano de Control Institucional se encarga netamente del control simultáneo y posterior, mas no de sancionar respecto a los hallazgos que de su investigación derivan, otro a tomar en cuenta es el hecho que dicha oficina depende jerárquicamente de la Contraloría y no de las entidades públicas en donde es obligatorio la existencia de dicha oficina.

Por las razones expuesta puedo concluir que, la evaluación realizada por OCI, se visualizaría justa ya que al no existir un vínculo natural o formar parte de las instituciones en donde desempeñan sus funciones, generaría un estado de seguridad Jurica debido a que los integrantes de esta oficina provienen o son contratados de la Contraloría General de Republica y no son funcionario de confianza del alcalde del gobierno local.

Por otro lado, detallaremos las funciones del Órgano de Control Interno en cuanto a sus actuaciones en el procedimiento administrativo disciplinario.

El OCI se encarga en primer lugar de realizar control simultaneo, lo que quiere decir que si nota una actividad que contravengan las normas legales de una gestión actual, procedería a realizarse la investigación respectiva, ahora también puede evaluar los hechos acontecidos en la antigüedad, ello quiere decir que puede revisar documentación obrante en la entidad respecto a las actuaciones o movimiento que realizó la gestión pasada.

El siguiente paso es que, si el OCI encuentra los medios probatorios necesarios, formulará y emitirá un informe final en donde detallará uno a uno los hallazgos respecto a la comisión de una o más faltas administrativas, estas serán notificadas a la Gerencia de mayor rango de la institución a fin de hacerle conocimiento de la posible comisión de una falta, cabe resaltar que las indagaciones realizadas por la oficina de control pueden ser de toda índole y se puede investigar sin restricción alguna a todas las oficinas, sub gerencias, gerencias e incluso la misma oficina de Alcaldía.

Una vez emitido el informe final este será notificado a la entidad, la que surtirá efecto desde el día de su notificación a fin de tomar en cuenta los plazos para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario, este plazo es de (1) un año.

Ahora bien, la sub gerencia o gerencia que recepcionó el documento tiene la obligación de derivar el mismo a la Oficina de Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la entidad, para tal caso el plazo seguirá su curso, por lo tanto, una vez recepcionado el informe final en cuestión, dicha oficina realizará la evaluación correspondiente y derivará la precalificación al órgano instructor (superior jerárquico), a fin que evalúe e inicie el PAD, sin embargo el plazo seguirá su curso hasta que el órgano sancionador o comisión Ad Hoc emita la resolución administrativa que indique expresamente la sanción a imponer, concluyendo de esta manera el procedimiento sancionatorio.

Para lo que nos corresponde respecto a este ítem, el OCI tiene la obligación de solicitar un informe a la Oficina de Secretaria Técnica en el plazo de (15) quince días hábiles de notificado los hallazgos a fin de tomar conocimiento de las actuaciones que se están realizando de acuerdo a los hallazgos emitidos por los mismos. Una vez requerida la información, usualmente la Oficina de Secretaria Técnica suele responder indicando que el expediente administrativo disciplinario se encuentra en evaluación y/o análisis a fin de emitir pronunciamiento.

Es así que las formalidades respecto de la actuación de OCI en el procedimiento administrativo disciplinario llega a su fin deslindado responsabilidad, siendo de esta manera las municipalidades locales toman la batuta del procedimiento administrativo disciplinario y manejan el procedimiento a discreción, armando y desarmando los hallazgos del OCI, situación que normalmente acontece por lo que dicha propuesta de sanción del Órgano de Control Interno se disminuye en gran porcentaje.

Posteriormente a lo expuesto, podemos decir que en la mayoría de casos los funcionarios a quienes se les halló presuntas infracciones a la normativa y consecuentemente se propuso una sanción, manejaron el sistema a través de sus allegados, es decir, demás funcionarios quienes podrían conformar la Comisión Ad Hoc e incluso el mismo alcalde, a fin de verse excluido del proceso y no obtener en consecuencia una sanción justa y proporcionales a la falta cometida.

A modo de ejemplo podemos decir que en muchos de los casos el Órgano de Control Interno a través de su informe final concluyó que la falta sería proporcional a una sanción administrativa de inhabilitación de 90 días a 120 días, no obstante, esta sanción se ve reducida a (10) diez, (5) cinco o (0) cero días, situación que me parece injusta en todos sus extremos.

Este hecho podría acarrear proponer una nueva sanción para los causantes de esta sanción injusta, obviamente menor, ya que estaríamos hablando de una falta no muy grave como el dejar prescribir un procedimiento administrativo disciplinario o desestimarlos con una sanción menos justa, por lo que con el transcurso del tiempo no hubo falta, no hubo sanción, no hubo pérdida de los bienes del Estado y todo quedaron absueltos de los actos de corrupción.

Funciones del Órgano de Control Institucional. -

El órgano de Control Institucional tiene diversas funciones detallaremos las más relevantes para efecto de nuestra investigación:

- Formular, en coordinación con las unidades orgánicas competentes de la Contraloría General de la Republica, el Plan Anual de Control, de acuerdo a las disposiciones que sobre la materia emita la CGR.
- Ejercer el control interno simultáneo y posterior conforme a las disposiciones establecidas en las Normas Generales de Control Gubernamental y demás normas emitidas por la CGR.
- Ejecutar los servicios de control simultáneo y posterior, así como los servicios relacionados con sujeción a las Normas Generales de Control Gubernamental y demás disposiciones emitidas por la CGR.
- Comunicar oportunamente los resultados de los servicios de control a la Contraloría General de la Republica para su revisión de oficio, de corresponder.
- Actuar de oficio cuando en los actos y operaciones de la entidad se adviertan indicios razonables de falsificación de documentos, debiendo informar al Ministerio Público o al ministro, según corresponda, bajo responsabilidad, para que se adopten las medidas pertinentes, previamente a efectuar la coordinación con la unidad orgánica de la CGR bajo cuyo ámbito se encuentra el OCI.
- Elaborar la Carpeta de Control y remitirla a las unidades orgánicas competentes de la CGR para la comunicación de hechos evidenciados durante el desarrollo de servicios de control posterior al Ministerio Público conforme a las disposiciones emitidas por la CGR.
- Orientar, recibir, derivar o atender las denuncias, otorgándole el trámite que corresponda de conformidad con las disposiciones del Sistema Nacional de Atención de Denuncias o de la CGR sobre la materia.
- Realizar el seguimiento a las acciones que las entidades dispongan para la implementación efectiva y oportuna de las recomendaciones formuladas en los resultados de los servicios de control, de conformidad con las disposiciones emitidas por la CGR.
- Cautelar que cualquier modificación al Cuadro de Puestos, al presupuesto asignado o al ROF, en lo relativo al OCI se realice de conformidad a las disposiciones de la materia y las emitidas por la CGR.

- Entre otras funciones.

Oficina de Secretaria Técnica. –

Para dar inicio a la explicación de la potestad de la Oficina de Secretaria Técnica, pasaremos a detallar el artículo 92° de la Ley del Servicio Civil, Ley N°30057.

Artículo 92°. Autoridades

Son autoridades del procedimiento administrativo disciplinario:

- a) El jefe inmediato del presunto infractor
- b) El jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces,
- c) El titular de la entidad
- d) El Tribunal del Servicio Civil

Las autoridades del procedimiento cuentan con el apoyo de un secretario técnico, que es de preferencia abogado y designado mediante resolución del titular de la entidad. El secretario técnico puede ser un servidor civil de la entidad que se desempeña como tal, en adición a sus funciones. El secretario técnico es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública. No tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes.

La Secretaria Técnica depende de la oficina de Recursos Humanos de la entidad o la que haga sus veces.

Cualquier persona que considere que un servidor civil ha incurrido en una conducta que tenga las características de falta disciplinaria, debe informarlo de manera verbal o escrita ante la Secretaria Técnica. La denuncia debe expresar claramente los hechos y adjuntar las pruebas pertinentes.

La Oficina de Secretaria Técnica tiene como principal función, recepcionar el pronunciamiento o informe final emitido del Órgano de Control Institucional, denuncias provenientes de administrados, funcionario y servidores públicos.

Asimismo, podremos decir que las denuncias que provienen de funcionarios, servidores públicos y administrados, tienen que ser investigadas de cero, considerándose los medios probatorios otorgados por las partes a fin de precalificar y continuar con el procedimiento ya

descrito en la presente investigación, es decir el Secretario Técnico tiene armar el expediente solicitando documentación a las diversas áreas a fin de llegar a la verdad de los hechos.

Sin embargo, queda claro que este accionar solo procede en circunstancias que como ya hemos mencionado, las personas que denuncien sean funcionarios, servidores públicos y administrados, esto significaría que el caso evaluar la denuncia proveniente de el Órgano de Control Institucional, será diferente en el sentido que dicha Oficina ya nos remitirá una investigación, además de los medios probatorios y la proyección de sanción; esto significaría que la evaluación y posterior precalificación emitida por el Secretario Técnico sería la calificación de la calificación en consecuencia obtendríamos mediante el informe técnico de precalificación, la proyección de sanción contra la proyección de la sanción del OCI, doble evaluación sin un resultado favorable y con dilación de tiempo.

Todo lo descrito conllevaría a pensar que durante todo el periodo de investigación podríamos recaer en una doble percepción de acuerdo a la proposición o formulación de la sanción administrativa a imponer. Ahora bien, la Oficina de Secretaria Técnica, no determina la sanción a imponer en el procedimiento administrativo disciplinario, si no recomienda la posible sanción que se debería imponer, en la misma situación se enmarcaría el OCI, es decir recomienda mas no impone.

Entonces, concluiríamos que el análisis o hallazgos realizados por el OCI o la oficina de Secretaria Técnica no tendrían validez, porque al final quien determina la sanción es el órgano instructor o la Comisión Ad Hoc como órgano sancionador, producto de un nuevo análisis y/o investigación. Por lo tanto, que importancia tendría la investigación que realizan tanto el OCI como la Oficina de Secretaria Técnica, la propuesta de sanción, u otro que emita, si al final de todo el procedimiento se encuentra en manos del órgano instructor y sancionador, más bien lo que se consigue con todo lo expuesto es dilatar el tiempo causando en muchos casos la prescripción de los procedimientos administrativos disciplinarios, ya que no se inicia oportunamente el PAD.

Es necesario también indicar que la verdadera función de la oficina de Secretaria Técnica y con la que me encuentro de acuerdo, es que cuenta con la obligación de dar seguimiento al procedimiento administrativo disciplinario hasta concluirlo, siendo una de sus funciones solicitar información de en qué etapa se encuentra el PAD, si ya se dio inicio, haciendo de conocimiento que los plazos para dar inicio al mismo están por vencerse, entre otros.

Tribunal del Servicio Civil. –

El Servicio Civil peruano está conformado por todas las personas que trabajan al servicio del Estado. Los llamamos servidores públicos o funcionarios públicos se encuentran regulados bajos las normas y parámetros del denominado SERVIR, este es debido a que forman parte de las entidades públicas y por ende brindan servicio a la ciudadanía y no solo por el hecho de brindar servicio, sino también por las funciones y tareas que desempeñan en el sistema de organización del Estado.

El Servicio civil también es, por extensión, el conjunto de reglas y normas que rigen la gestión de estos recursos humanos en el Estado. Su finalidad es velar por una adecuada armonía entre los derechos de los servidores y los intereses de la sociedad.

Asimismo, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), cuenta con el Tribunal del Servicio Civil propiamente dicho, este es un órgano que tiene como función resolver, con independencia técnica, las controversias presentadas al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos que versen sobre las materias de: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo.

En cuanto al procedimiento administrativo disciplinario contra los funcionarios públicos, después que la comisión Ad Hoc haya emitido una sanción administrativa efectivizando por ejemplo una inhabilitación mediante una resolución (documento de fecha cierta) y habiéndose esta materializado a través de la Oficina de Recursos Humanos, se entiende que se ha culminado el procedimiento a nivel de municipalidad, para tal efecto lo que continua es que si el funcionario procedimentado no se encuentra de acuerdo con la sanción impuesta, este tiene la opción de apelar a la segunda instancia, la que no se realizará en la misma entidad, es decir, no al superior jerárquico de donde se emite la resolución de sanción, sino la apelación se realiza en el Tribunal de SERVIR, por ser competentes según ley para resolver los casos de apelación (segunda instancia administrativa) del sistema de recursos humanos de las entidades públicas.

En otras palabras, el Tribunal de SERVIR se encarga de tratar en segunda instancia (para lo que nos compete), el procedimiento administrativo disciplinario respecto a la evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo en las municipalidades locales, por lo que mediante este medio se agotaría la vía administrativa y posterior a lo ya descrito se pasaría a resolverlo en un proceso contencioso administrativo.

Por otro lado, como todo proceso tradicional, de no haber cumplido con los principios de debido procedimiento y otras normas legales (como la aplicación de una ley que no corresponde, es decir, se le aplica la normativa de D.L 728 cuando es contratado mediante el D.L. 1057), es factible que el Tribunal SERVIR proceda a regresar el expediente a la municipalidad local donde se realizó el procedimiento, solicitando se retrotraiga el procedimiento al momento de la omisión, generando con ello que la concreción de la sanción se postergue, cabiendo la posibilidad que el plazo de un año calendario de iniciado el proceso venza y el procedimiento sancionador prescriba.

Es por ello que, las municipalidades locales tienen la obligación de prever dicha situación teniendo en cuenta los plazos, es decir no solo el plazo para sancionar al filo de los treientos sesenta días sino, tomar en cuenta que el expediente administrativo sujeto a apelación puede ser devuelto por el tribunal de SERVIR, con la intención que el disciplinario se retrotraiga a cualquier fase del procedimiento, incluso a la etapa de la notificación y se tenga que realizar una nueva evaluación del expediente administrativo, realizar las correcciones del caso además de analizar el mismo y formular una nueva sanción subsanando las observaciones de SERVIR, teniendo en cuenta todo ello, es necesario que la Comisión Ad Hoc concluya la fase sancionadora oportunamente.

Ahora de no haber causales de nulidad de ningún tipo y el procedimiento administrativo disciplinario continua con normalidad, el tribunal de SERVIR tiene la facultad de confirmar, aumentar o disminuir la sanción impuesta por la comisión Ad Hoc, una vez emitida la resolución con la decisión final, el mismo tribunal, remite el expediente administrativo a la municipalidad local donde se inició el PAD, siendo así, es competencia de la Sub Gerencia de Recursos Humanos o quien haga sus veces, el supuesto de rectificar o ratificar la sanción en RNSDD, por lo que con ello se agota la vía administrativas.

Reflexión. –

Ahora bien, considero que es necesario en primer lugar determinar en dónde radica el problema de este tema de investigación, para ello citaré el siguiente texto y consecuentemente realizaremos el análisis del mismo.

Para Guerrero A. y López L. (2007), precisa que:

Se debe actuar sobre los sistemas en el entendido de que “el problema no es solo detectar personas culpables para evitar la impunidad sino también es detectar los sistemas de culpables, porque las personas culpables

pueden ser reemplazadas por otras que hacen lo mismo” implica trabajaren los mecanismos de la organización pública para reducir oportunidades de corrupción. (p. 9-10).

En la mayoría de casos en donde se realiza el procedimiento administrativo disciplinario, como consecuencia lógica es el hallar a los funcionarios culpables por haber cometido una falta grave, se entiende que en consecuencia se debería imponer una sanción justa y proporcional a la falta cometida para el caso en concreto, sin embargo, esto nunca es así, ya que las sanciones son reducidas al máximo, pues concluyo que el problema no radica únicamente en descubrir la comisión de la falta o actos de corrupción, sino también evaluar en donde se está equivocando la misma entidad pública, porque se está cometiendo un gran error al momento seleccionar los integrantes de la comisión Ad Hoc, quienes son encargados de sancionar, ya que como ya se mencionó en la presente investigación los integrantes de esta comisión son los mismos funcionarios de la misma entidad, que quizá en algún momento también fueron procedimentados, y efectivamente se pueden “dar la mano” con otros funcionarios, ya que esto terminaría siendo un círculo vicioso donde todos se contra todos se sancionarían.

Entonces no solo es encontrar al culpable porque este puede ser reemplazado por otro funcionario y así seguirá sucediendo con el transcurso del tiempo sin que haya un freno, un fin a este asunto, es por eso que la misma entidad tiene que evaluar en donde se está cometiendo el error porque si nos damos cuenta las municipalidades locales son también culpables por la reincidencia constante de actos corruptos.

Para recapitular las municipalidades locales son culpables también desde el momento que realizan la conformación de esta comisión Ad Hoc, ya que no toman en consideración que es imposible que en el ámbito laboral no haya grado de confraternidad entre los integrantes de la misma corporación que son quienes conforman la comisión para sancionar a otros funcionarios, lo que genera y generará siempre suspicacia al momento de poner mano dura como se suele decir, en el momento de ser imparcial que es el de sancionar. Por ello es mejor actuar diligentemente, porque solo actuando diligentemente podemos enfrentar de forma eficiente la problemática del uso indebido de los fondos y recursos del Estado. Además, resulta mucho más fácil y es mucho más efectivo y sobre todo mucho menos costoso mejorar el sistema sancionatorio para que con ello se reduzca en un gran porcentaje el índice de faltas, actos de corrupción y lo mejor de todo es que no solo se disminuirá el índice de faltas sino también lograremos dejar en mejores condiciones a las municipalidades locales para llevar a cabo el PAD conforme a ley.

En otras de sus definiciones Guerrero A. y López L. (2007), detalla lo siguiente:

Se debe actuar integralmente. La integridad, se refiere a dos aspectos básicos por una parte, a que el trabajo preventivo no excluye al trabajo correctivo y más bien lo incluye plenamente, siendo recomendable actuar simultáneamente en los dos ámbitos. Por otra parte, la integridad se refiere al hecho de que la lucha contra la corrupción incluye, como hemos dicho, no solo al gobierno sino a toda la sociedad. (p. 10)

El Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido. –

El Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido, es una herramienta electrónica del sistema administrativo de gestión de recursos humanos donde las entidades obligatoriamente inscriben y actualizan las sanciones impuestas a sus servidores civiles, las mismas que se publicitan a través del módulo de consulta ciudadana de SERVIR. Se encuentra regulado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

Pero lo que realmente se inscribe en esta herramienta virtual es la destitución o despido y Suspensión, independientemente del régimen laboral en el que fueron impuestas, el encargado de realizar esta función es el jefe de recursos humanos, o quien haga sus veces, es decir es el responsable de la inscripción de las sanciones, pero esta inscripción no solo proviene de las investigaciones realizadas en la misma entidad sino también del mandato de Inhabilitaciones ordenadas por el Poder Judicial, cuando ya se agotó la vía administrativa y se realizó un proceso judicial en lo Contencioso Administrativo.

La finalidad con la que cumple este registro es que las entidades públicas garanticen el cumplimiento de las sanciones y no permitan la prestación de servicios en el Estado a personas con inhabilitación vigente, así como contribuir al desarrollo de un Estado transparente. Esta verificación en este portal es necesario antes de realizar la contratación de un personal, la no revisión del mismo generaría la apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario al jefe o sub gerente de Recursos Humanos que omitió este procedimiento.

Las entidades públicas que se encuentra obligadas a usar este sistema son las que se encuentran comprendidas dentro del artículo 1 del Título Preliminar de la Ley N° 27444 con excepción de las mencionadas en el inciso 8, las entidades que forman parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, previstas en el Decreto Legislativo N° 1023 y la Ley N° 30057, entre ellas las municipalidades locales.

1.3. Formulación del problema

A fin de establecer que es la formulación del problema en una investigación cualitativa, citaremos la siguiente definición;

Para, Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (2014), precisa que:

La formulación del problema no es sino afinar y estructurar más formalmente la idea de investigación. (p. 42.).

Respecto a la formulación del problema podemos decir que este nos permitirá ordenar nuestra propuesta de investigación, con la finalidad de establecer los parámetros dentro del cual proyectemos nuestro trabajo.

Problema General

¿Son idóneos los integrantes de la Comisión Ad Hoc de Procedimientos Administrativos Disciplinarios para sancionar a los funcionarios públicos de las municipalidades locales?

Problema específico 1

¿Existen requisitos normativos específicos sobre las aptitudes, competencias y capacidades con las que los miembros de la Comisión Ad Hoc de procedimientos administrativos disciplinarios deben contar para sancionar a los funcionarios públicos de las municipalidades locales?

Problema específico 2

¿Los integrantes de la Comisión Ad Hoc de procedimientos administrativos disciplinarios, aplican correctamente la normativa para sancionar a los funcionarios públicos de las municipalidades locales?

1.4. Justificación del estudio

Para efectos de definir la Justificación citaremos a Gómez (2012), quien precisa lo siguiente:

La justificación se demuestra el por qué es importante desarrollar el proceso de investigación, y exponen los beneficios que se obtendrán. Además, explicar el valor del trabajo que se pretende realizar. (p. 27).

Es este punto de la investigación desarrollaremos la justificación teórica, práctica, y metodológica, además explicaremos a detalle la importancia de la presente investigación, los beneficios que de esta obtendremos y demostraremos, así como lo define el siguiente autor:

Elgueta (2013), establece que:

“[...] debe demostrar la pertenencia de la investigación propuesta, explicar por qué considera el tesisista que la investigación resulta relevante para el desarrollo del pensamiento jurídico, cualquiera sea su temática que aborde, y porque se estima que será una contribución al desarrollo de la literatura jurídica al respecto”

Siendo así, desarrollaremos cada punto comentado sobre la justificación del estudio.

Justificación Teórica. -

Mediante esta investigación nos permitiremos lograr aclarar el panorama y el déficit del procedimiento administrativo disciplinario en las municipalidades locales, además, determinaremos que los integrantes de la Comisión Ad Hoc no son idóneos para llevar a cabo dicho procedimiento, no solo por laborar en la misma entidad en donde se desempeñan como trabajadores y jueces del procedimiento en cuestión, sino porque no conocen la Ley del Servicio Civil y su reglamento a cabalidad, lo que quiere decir que no se encuentran capacitados para desarrollar o aplicarla la ya mencionada normativa.

De lo descrito y en consecuencia de la problemática manifestada detallaremos cuales deben ser los requisitos básicos, capacitaciones, diplomados entre otros con los que deben contar los funcionarios públicos para garantizar el conocimiento de la norma, ya que, todos los funcionarios públicos serán partícipes del procedimiento administrativo disciplinario en cualquier etapa del procedimiento, ya sea para sancionar a un servidor o un funcionario público; todo lo expuesto sería en el caso de que dichos funcionarios sigan siendo jueces en el procedimiento, asimismo reitero que por medio de investigación propondremos alternativas de solución como por ejemplo el Órgano de Control Institucional OCI sea el encargado de llevar a cabo este procedimiento en primera instancia y pueda emitir la sanción correspondiente por ser un ente independiente a la gestión municipal.

Por otro lado, la Oficina de Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios-PAD, el órgano instructor y la Comisión Ad Hoc (órgano Sancionador), en aplicación de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 y su reglamento D.S. N° DS N° 040-2014-PCM, hace que el PAD se desvirtúe en razón de que no es conveniente que los funcionarios públicos de la misma institución (municipalidades locales) realicen el procedimiento sancionador, por ende el ajuste de la normativa en cuestión permitirá que el procedimiento administrativo disciplinario se ejecute en aspectos de legalidad, celeridad y sobre todo en justicia y por ende se valoren los recursos públicos del Estado.

Justificación Metodológica. –

Al identificar y demostrar las falencias con las que cuenta el procedimiento administrativo disciplinario - PAD, habiendo empleado uso de los instrumentos del método científico previsto para el presente tema de investigación, permitirá que la información brindada sea utilizada como fuente para los próximos trabajos de investigaciones, ya que se demostrará la confiabilidad de la misma, así como su validez, para efectos de crear certeza en los investigadores y del presente material a utilizar.

En ese sentido, al enfocaremos en una investigación de enfoque cualitativo, esta se encontrará orientada principalmente en el estudio de normas, casuística, documentos, así como también el uso de herramientas de recolección de datos como la entrevista, con la finalidad de determinar si son idóneos los integrantes de la comisión Ad Hoc de procedimientos administrativos disciplinarios para sancionar a funcionarios públicos de las municipalidades locales, de este modo contrastaremos los supuestos planteados y a partir de ello, arribaré a conclusiones que nos permitan también presentar sugerencias y/o realizar recomendaciones que resulten necesarias y útiles para contribuir con esta problemática actual.

Justificación Práctica. -

De lo descrito puedo rescatar que elegí el presente tema de investigación, ya que considero importante el identificar las falencias que del sistema administrativo sancionador derivan y la falta de severidad y rigurosidad con la que se debe castigar a los funcionarios públicos que usan los recursos del Estado para beneficio propio, así también por la poca lógica que la norma tiene al considerar que se puede realizar un procedimiento administrativo sancionador imparcial, justo y no benevolente cuando son los propios compañeros de trabajo son quienes sancionan.

Por lo expuesto, los aportes y/o contribuciones que brindaré con esta investigación es el cambio de la estructura sancionatoria pues como principal recomendación propongo crear un sistema similar al de la Contraloría Nacional de la Republica que a través de su Órgano de Control Institucional – OCI, se encarga únicamente a investigar a los funcionario mas no de sancionar, solo materializar en un informe los hallazgos o presuntas faltas, en síntesis el OCI es totalmente independiente a la organización municipal, pues el funcionario encargado es contratado y propuesto directamente por la contraloría y no por las municipalidades locales, es decir, no es un empleado de confianza del mayor representante de los gobiernos locales sino proviene del mandato de una entidad encargada de controlar las entidades públicas.

En consecuencia, el beneficio de esta investigación es lograr aclarar el panorama y el déficit del procedimiento administrativo disciplinario, además, de determinar que los integrantes de la Comisión Ad Hoc no son idóneos para llevar a cabo el PAD no solo por trabajar en la misma entidad sino también porque solo conocen la Ley del Servicio Civil de forma general y no especifica lo que quiere decir con ello que no se encuentran capacitados para desarrollarla o en el mejor de los casos se les requiera antes de contratarlos como requisitos básicos, capacitaciones, diplomados entre otros para garantizar el conocimiento de la norma ya que todos los funcionarios públicos serán participes del procedimiento administrativo disciplinario en cualquier etapa ya sea para sancionar a un servidor o un funcionario público.

Relevancia. –

Mediante esta investigación se logró determinar que los integrantes de la Comisión Ad Hoc de Procedimientos Administrativos Disciplinarios no son idóneos para sancionar a funcionarios públicos de las municipalidades locales, además se comprobó que existe injerencia de los funcionarios públicos en el PAD al momento de sancionar, asimismo se corroboró que muchos de los funcionarios públicos no se han especializado en la Ley del Servicio Civil, además se logró confirmar que en la mayoría de casos ninguno de ellos se han capacitado respecto de dicha ley.

Mediante esta investigación se permitirá que los operadores del derecho creen nuevos preceptos normativos que permitan sancionar rigurosamente a los funcionarios públicos, así también que los administrados obtengan la seguridad que los arbitrios y otros impuestos que cancelan de forma anual a las municipalidades sean invertido en la localidad, además que los fondos recaudados no sean desviados y logren el objetivo de mejorar el territorio correspondiente al gobierno local e implantar las políticas de salud y educación en el distrito.

Contribución. –

En este punto detallaremos los aportes que mediante esta investigación se ha logrado, uno de ellos es promover la disminución de la corrupción a través de un mecanismo sancionatorio que permita juzgar a los funcionarios públicos de acorde a los normas vigentes, para tal efecto concluyo que se debería crear un ente que realice el procedimiento administrativo disciplinario en primera instancia, asimismo el tribunal de Servir siga resolviendo en segunda instancia, entonces al tener en primera instancia un ente diferente a la comisión Ad Hoc adicionándole a ello que este ente desarrolle sus actividades fuera de la municipalidad, permitirá que el procedimiento sea correcto por ende justo, así también y en consecuencia el tribunal de

Servicio Civil siga resolviendo en segunda instancia no obstante, sea también quien materialice dicha sanción en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido a fin de evitar manipulaciones por parte de la oficina de Recursos Humanos.

Respecto al último punto, podemos decir que, al no existir manipulación del Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido, cada municipalidad local se encontrará obligada a realizar la búsqueda de la persona a quien se quiera contratar en dicho sistema, a fin de verificar si se encuentra inhabilitada o no para ejercer funciones en las instituciones del Estado.

1.5. Supuestos u objetivos del trabajo de investigación. -

Los objetivos de la investigación están divididos en dos categorías: el objetivo general y los objetivos específicos, de esta manera desarrollaremos este concepto citando el siguiente párrafo.

Para, Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (2014), refieren que:

Los objetivos de investigación tienen la finalidad de señalar a lo que se aspira en la investigación y deben expresarse con claridad, pues son las guías de estudio. (p. 47.).

De esta manera considero que los objetivos son parte fundamental de la investigación que realizamos, ya que, mediante los mismos lograremos orientarnos y desarrollaremos el mismo de forma ordenada, asimismo mediante dicho proceso nos permitirá alcanzar el grado de conocimiento que deseamos.

Objetivo General

Identificar la idoneidad de los integrantes de la Comisión Ad Hoc de procedimientos administrativos disciplinarios para sancionar a los funcionarios públicos de las municipalidades locales.

Objetivo específico 1

Desarrollar la normativa que establece los requisitos específicos sobre las aptitudes, competencias y capacidades con las que los miembros de la Comisión Ad Hoc de procedimientos administrativos disciplinarios deben contar para sancionar a los funcionarios públicos de las municipalidades locales.

Objetivo específico 2

Identificar si los integrantes de la Comisión Ad Hoc de procedimientos administrativos disciplinarios, aplican correctamente la normativa para sancionar a los funcionarios públicos de las municipalidades locales.

Supuesto Jurídico General

Los integrantes de la Comisión Ad Hoc no son idóneos para sancionar a los funcionarios públicos en la municipalidades locales, ya que, forman parte de la misma entidad en donde se desempeñan como trabajadores del Estado, asimismo, son estos mismos trabajadores quienes integran dicha comisión, siendo que cabría la posibilidad de sancionar a otros funcionarios que trabajan en la misma institución y ostentan el mismo rango jerárquico, lo que le permite tener vínculo amical con dichos funcionarios, causando con ello que el disciplinario se desvirtúe y no se sanciones con severidad ante la vulneración de la norma.

Supuesto Específicos. -

Supuesto Especifico 1

La normativa legal vigente, no establece el perfil específico que deben de ostentar los integrantes de la Comisión Ad Hoc para llevar a cabo el procedimiento sancionatorio a los funcionarios públicos de las municipalidades locales, ello significaría que cualquier persona podría ser integrante de la comisión en cuestión y en consecuencia parte de dicho procedimiento sin restricción, causando que mediante el desconocimiento de la norma se sanciones o no se sanciones a los funcionarios con la rigurosidad debida, además cabe la posibilidad que los casos lleguen a prescribir, que las sanciones no sean proporcionales, todo ello a razón de la mal aplicabilidad de la norma.

Supuesto especifico 2

Los integrantes de la Comisión Ad Hoc no aplican de forma correcta la normativa sobre procedimiento administrativo disciplinario, ya que, no cuentan con las aptitudes, competencias y capacidades específicas para sancionar a los funcionarios públicos de las municipalidades locales, por no ser personas calificadas para llevar a cabo dicho procedimiento.

II. MÉTODO

2.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN. -

Para definir el diseño de la investigación en el marco de una investigación cualitativa se refiere al abordaje general que se utiliza en el proceso de investigación, es más flexible y abierto, y en el curso de las acciones se rige por el campo (los participantes y la evolución de los acontecimientos, de este modo, el diseño, se va ajustando a las condiciones del escenario o ambiente.

En otras palabras, Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (2014), concluye que:

Enfoque cualitativo utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación. (p. 8).

Para efectos de mi investigación desarrollaré la investigación interpretativa, la cual, consiste en palabras de Arnal, Del Rincón y La Torre en lo siguiente:

Arnal, del Rincón y Latorre, (1992), precisa que:

Esta metodología se basa o fundamenta en un enfoque holístico-inductivo-ideográfico, es decir, estudia la realidad en su globalidad, sin fragmentarla y contextualizándola; las categorías, explicaciones e interpretaciones se elaboran partiendo de los datos y no de las teorías previas, y se centra en las peculiaridades de los sujetos más que en el logro de leyes generales. (p. 251).

Esta investigación como bien se encuentra definido busca analizar la realidad de cómo se llevan los procedimientos administrativos disciplinarios, proveyéndonos de información a partir de los datos e información obtenidas de las situaciones jurídicas aplicables a los casos concretos, las que son interpretadas y en consecuencia resaltamos las particularidades de cada una de ellas y sobre todo de las actuaciones de los legisladores y/o operadores del derecho.

Estudio del caso

Es oportuno adoptar el diseño del Estudio del Caso, ya que, al consultar las diferentes fuentes y antecedentes sobre el presente tema de investigación se pudo observar que como pretensión principal se buscaba indagar en profundidad la problemática por la que atraviesa el procedimiento administrativo disciplinario tomando en consideración las diversas fuentes de información en donde se observaron diferentes posturas de diferentes autores, asimismo situando dicho material exactamente en el procedimiento administrativo disciplinario pero en la entidades públicas específicamente municipalidades locales.

Se halló el material necesario para la redacción, análisis y síntesis de dicho tema de investigación motivo por el cual se permitirá la comprensión y análisis de las diferentes posturas.

2.2. MÉTODOS DE MUESTREO. –

El presente trabajo de investigación comprende al muestreo NO PROBABILÍSTICO, en este caso, se busca informantes idóneos, por lo tanto, los muestreos son intencionales o teóricos, y las unidades de muestreo no son los individuos sino los conceptos de sus discursos, el tamaño muestral puede ser reducido, y estadísticamente no representativo, el proceso de muestreo es acumulativo hasta llegar a la “saturación” de la información.

En otras palabras, Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (2014), precisa que:

Para el enfoque cualitativo, al no interesar tanto la posibilidad de generalizar los resultados, las muestras no probabilísticas o dirigidas son de gran valor, pues logran – si se procede cuidadosamente y con una profunda inmersión inicial en el campo – obtener los casos (personas, contextos, situaciones) que interesan al investigador y que lleguen a ofrecer una gran riqueza para la recolección y análisis de datos. (p. 262).

Entonces concluimos que para la presente investigación se utilizará el muestreo no probabilístico por conveniencia, por cuanto las personas elegidas para las entrevistas, son funcionarios públicos, que ejercen activamente el cargo y que accedieron a nuestra entrevista realizada en las municipalidades.

Escenario de estudio

Podemos definir el escenario de estudio según Otiniano y Benites (2014), quienes señalan que:

Se debe tener en cuenta el ambiente físico o entorno, describiendo tamaño, [...] distribución, señales, accesos, [...]. También se debe tener en cuenta el ambiente social o humano, es decir, formas de organización en grupos [...], patrones de interacción [...], características [...]. (p. 12.).

Entonces, el escenario del estudio para la presente investigación, son las municipalidades, ya que, son dichas entidades las que cuentan obligatoriamente con las autoridades competentes para desarrollar el procedimiento administrativo disciplinario, además de contar con el personal ideal (funcionarios públicos) quienes son parte integrante de estas instituciones, por lo expuesto podemos decir que esta investigación está dirigida a todos los intervinientes del procedimiento disciplinario.

Caracterización de sujetos. –

Los sujetos que actuarán en el desarrollo de nuestra investigación, son las personas que trabajan directamente en las municipalidades locales o provinciales, específicamente los funcionarios públicos de las municipalidades locales, el jefe del Órgano de Control Institucional–OCI y personal a su cargo (dependientes de Contraloría General de la Republica), además de los responsables de la Sub Gerencia de Recursos Humanos o la que haga sus veces, así también de los integrantes de la Oficina de Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios-PAD; ya que se considera que de dichas personas se puede obtener el material informativo idóneo para desarrollar el presente tema de investigación.

Tabla 1: *Sujetos de estudio y caracterización*

Funciones Principales	
Funcionarios Públicos	Es el encargado de exteriorizar la voluntad política del Estado a través de sus funciones, conforma la Comisión Ad Hoc de procedimientos administrativos disciplinarios y es procedimentado a través de esta misma comisión, asimismo ostenta dicho cargo público desde el momento de su proclamación o nominación mediante Resolución Gerencial
	Es el encargado de materializar la sanción en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido, ostenta el

Jefe de Recursos Humanos cargo de funcionario público y es jefe inmediato del Secretario Técnico de las municipalidades.

Órgano de Control Interno Es el funcionario público contratado directamente por la Contraloría General de la Republica y se encarga de investigar la posible comisión de falta por parte de los funcionarios y servidores públicos.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2: *Sujetos de estudio y caracterización*

Entrevistado	Cargo u ocupación	Lugar de labores
Nicolás Suarez Elías	Gerente de Planeamiento, Presupuesto y Racionalización	Municipalidad provincial de Huaral
Rómulo Ricardo Quiñones Paredes	Sub Gerente de Tecnologías de la Información y Sistemas	Municipalidad provincial de Huaral
Christian Nizama Chero	Sub Gerente de Tesorería	Municipalidad provincial de Huaral
Juan José Ramos Casazola	Gerente de Asesoría Jurídica	Municipalidad provincial de Huaral
Luis Henry Pauca Curi	Gerente de Desarrollo Económico y Turismo	Municipalidad provincial de Huaral

Erika Milagros Martínez Francia	Sub Gerente de Imagen Institucional	Municipalidad provincial de Huaral
Danilo Andrés Doroteo de la Cruz	Sub Gerente de Contabilidad	Municipalidad provincial de Huaral
Arminda Sánchez Leonardo	Sub Gerente de Atención al Ciudadano y Archivo	Municipalidad provincial de Huaral
María Martínez Cóndor	Sub Gerente de Logística, Control Patrimonial y Maestranza	Municipalidad Provincial de Huaral
Beatriz Carolina Rodríguez Konja	Sub Gerente de Recursos Humanos	Municipalidad Provincial de Huaral

Fuente: Elaboración Propia

Plan de análisis o trayectoria metodológica. –

Sobre el particular cabe resaltar que el tema de investigación que nos concierne es un tema relativamente nuevo, pues el procedimiento administrativo disciplinario llevado a cabo en las municipalidades locales no tendrá más de (10) diez años de su regulación.

Ahora bien, para adquirir la información respecto a la idoneidad de la Comisión Ad Hoc de Procedimiento Administrativo Disciplinario ha sido relativamente accesible, ya que he podido consultar libros, investigaciones a nivel internacional, entre otros documentos, lo que ha permitido desarrollar el tema de investigación a cabalidad. Asimismo, se ha tomado en cuenta los informes técnicos emitidos por Servir los cuales no son de fácil acceso público.

No obstante, durante el proceso de investigación se presentaron diversos obstáculos, derivando de ellos la falta de antecedentes tanto nacionales como internacionales respecto a la investigación en concreto “Idoneidad de los integrantes de la comisión Ac Hoc del PAD

para sancionar a funcionarios públicos de las municipalidades locales” ya que como mencione en el párrafo precedente el tema es relativamente nuevo escaseando dicha información.

Sin embargo, las investigaciones encontradas versaban sobre procedimientos administrativos disciplinarios, pero en otros campos del derecho es decir otras entidades diferentes a las municipalidades regionales o locales. En tal sentido ello dificultó en cierta forma la trayectoria de la investigación en cuanto a la dilatación del tiempo.

De igual forma se logró obtener información importante, de grandes logros académicos fuentes reconocidas para la ejecución de este proyecto, por lo que se generará un precedente para las siguientes investigaciones.

Respecto a la trayectoria metodológica para el caso en particular adopte el enfoque Cualitativo y un diseño Interpretativo orientándonos en el Estudio del Caso para efectos de mi tema de investigación. Así también podemos decir que las muestras fueron no probabilísticas y la investigación es de carácter transversal y exploratorio por los siguientes argumentos:

- **Transversal:**

Es una investigación observacional, mediante esta investigación se nos permite recopilar información de nuestras categorías y sub categorías propuestas en un periodo de tiempo único, analizando tal información sobre nuestra población.

- **Exploratorio:**

Nuestra investigación es exploratoria, ya que, nos permitirá conocer el contexto sobre nuestro objeto de estudio, asimismo nos permitirá encontrar todas las pruebas relacionadas a la problemática planteada de la que no se ha encontrado solución, en consecuencia, generaremos el aumento de posibilidades de realizar una investigación completa.

2.3. RIGOR CIENTÍFICO. –

La investigación realizada se encuentra enmarcada en la investigación de enfoque cualitativo, para tal efecto definiremos la misma para su mayor comprensión.

En la investigación de enfoque cualitativo se considera rigor científico a aquel que proporciona interpretaciones a través de la reconstrucción de teorías y la búsqueda de coherencia. Cabe precisar que el rigor científico es similar a la validez y a la confiabilidad de la investigación de enfoque cuantitativo.

Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (2014), precisan que:

La validez en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. Por ejemplo, un instrumento válido para medir la inteligencia debe medir la inteligencia y no la memoria. Una prueba sobre conocimiento de historia tiene que medir esto y no conocimiento de literatura histórica [...]. (p. 277).

En ese sentido, la credibilidad tiene fundamento en la recolección de información de opiniones veraces y especializadas de funcionarios públicos de las municipalidades locales así como los entes encargados de administrar justicia a nivel administrativo, como por ejemplo el Órgano de Control Institucional.

Por consiguiente, cabe señalar que la validez se desarrolló por tres asesores expertos de la materia, otorgando la validación de mis instrumentos que conforman la guía de entrevista, las cuales se detallan a continuación:

Tabla 3: Rigor Científico

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO		
Datos Generales	Cargo	Porcentaje
Rodríguez Figueroa Jorge	Docente de Derecho– UCV Lima Norte.	Acceptable 95%
León Acosta, Leniks Manuel	Docente de Derecho– UCV Lima Norte	Acceptable 95%
Prieto Chávez Job	Docente de Derecho– UCV Lima Norte.	Acceptable 87%
Promedio		92.33%

Fuente: *Elaboración Propia*

Técnicas e Instrumentos de recolección de datos. –

Para efectos de definir las técnicas e instrumentos en mi investigación citaremos a los siguientes autores:

Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (2014), precisan que:

Tanto en el enfoque cualitativo como el cuantitativo la recolección de datos es fundamental, sin embargo, el segundo buscará la medición de sus variables con el objeto de un análisis estadístico, mientras que para el enfoque cualitativo la recolección de datos será información para analizar y comprender, respondiendo de esta forma a nuestras preguntas planteadas (p. 396-397).

De lo descrito podemos decir que, las técnicas e instrumentos de recolección de datos que fueron aplicadas a esta investigación y que nos permitió analizar y comprender la problemática y objetivos planteados, son los siguientes:

- **Entrevista.** -

La entrevista es aquella que se realiza a través de un dialogo organizado, que es preparado y diseñado por el investigador, tiene la finalidad de comprender el tema abordado, además de interpretar las opiniones del entrevistado; asimismo, el entrevistador es la persona responsable de recoger esta información ya que, es de suma importancia para su estudio, estudio que debe ser analítico y crítico. Es así que mediante la misma lograremos obtener de manera directa y personal las creencias, opiniones o alguna valoración personal respecto al problema propuesto e investigado.

Monje (2011), quien manifiesta que:

[..] Todas las entrevistas comparten una estructura básica en la que el investigador tiene las preguntas y el sujeto da las respuestas. Sin embargo, las entrevistas cualitativas, a diferencia de las estructuradas, siguen el modelo de una conversación entre iguales. (p.150).

En ese sentido, para obtener la referida información relacionada a nuestro proyecto de investigación, fue imperativo conocer las diferentes afirmaciones y opiniones de los funcionarios públicos de las municipalidades y otros sujetos que forman parte del procedimiento administrativo disciplinario, para tal efecto se empleó la técnica de la entrevista como instrumento de recolección de datos.

- **Análisis documental.** -

Es definido como la recolección de información que se percibe de la realidad y/o con los previos conocimientos sobre el tema a investigar, es aquí donde la información va aumentando y el investigador adquiere mayor apreciación y conocimiento. Se dice que es de fuente tanto primaria como secundaria, ya que la fuente de donde se recolecta la información se obtuvo tanto sin intermediación, como además de fuentes escritas, contenidas en libros y demás fuentes electrónicas.

Instrumentos. –

- Ficha de entrevista

Aquí el entrevistador realizará las preguntas de manera apropiada, ordenada y fluida, permitiendo al entrevistado plasmar sus ideas y expresarse libremente frente a las preguntas abiertas planteadas por el investigador.

Este instrumento está compuesto de diez (10) preguntas abiertas, formuladas a partir de la realización de preguntas referente al objetivo general y sub-preguntas a los objetivos específicos, teniendo como horizonte los supuestos de la investigación.

- La ficha de análisis documental:

Es aquella que consiste en analizar los diversos estudios acerca de la idoneidad de la Comisión Ad Hoc de procedimientos administrativos disciplinarios, así como el estudio y análisis de diversas resoluciones gerenciales respecto a procedimientos disciplinarios, aperturados, prescritos o desvirtuados referente al tema materia de la presente investigación.

2.4. ANÁLISIS CUALITATIVO DE LOS DATOS. –

El análisis cualitativo de los datos es un proceso dinámico, interactivo, reflexivo, creativo, metódico y sistemático. Requiere organizar de forma ordenada el material disponible y los datos recolectados, esto quiere decir las entrevistas realizadas. Es un proceso básico que comprende múltiples lecturas, transcripción, codificación, categorización, comparación constante de los datos obtenidos en la misma, además se debe detectar las similitudes o divergencias

El alcance de investigación en la presente tesis es de carácter interpretativo, dado que se explicará a través del análisis de la normativa sobre si todos los funcionarios públicos de las municipalidades locales son o no idóneos para llevar a cabo el procedimiento administrativo

sancionador y consecuentemente sancionar a los mismos funcionarios públicos de la misma entidad.

Confiabilidad. –

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizó fuentes confiables, como lo es la participación de funcionarios públicos de diferentes municipalidades, jefes de secretaria técnica de diversas instituciones, quienes han colaborado con sus opiniones y otros alcances que contribuyeron para el desarrollo de la presente investigación.

Método de Análisis de Datos. –

Para el presente trabajo de investigación se utilizó el siguiente método de análisis de datos:

Método deductivo. –

El método deductivo se empleó en la recolección de información para el desarrollo de la investigación y poder llegar a una síntesis, contribuyendo al correcto desarrollo del marco teórico en cuanto a conceptos jurídicos de lo general a lo específico, la cual tuvo como sustento la normativa que regula el procedimiento administrativo disciplinario, asimismo, el presente método también fue utilizado en las entrevistas realizadas a los funcionario públicos que laboran en las municipalidades locales así como otros intervinientes en dicho procedimiento, no obstante, este método fue también trabajado en las conclusiones, recomendaciones y los resultados de la presente investigación.

Unidad de Análisis: Categorización. -

Para fines de la presente investigación se conceptualizará 02 categorías y 04 sub categorías (unidades temáticas), y ejecutará (10) entrevistas a (10) profesionales en gestión municipal, entre los cuales se encuentran, funcionarios, Secretarios Técnicos y jefes de Recursos Humanos.

Tabla 3: Unidades y Sub Unidades Temáticas

Unidad Temática	Definición	Sub Unidades Temáticas	Definición
------------------------	-------------------	-------------------------------	-------------------

**Idoneidad de la
Comisión Ad Hoc
de Procedimientos
administrativos
disciplinarios**

La idoneidad de la Comisión Ad Hoc en el PAD, es aquel ideal que nos permitirá desarrollar el mismo en estricto cumplimiento de las leyes, asimismo, se logrará proteger los recursos del Estado a través de una gestión responsable por parte de los funcionarios públicos y esto en razón a que se encontrará instaurado un régimen disciplinario riguroso y que ponga mano dura a la corrupción.

Todos los funcionarios públicos que laboran en las municipalidades locales se encuentran sujetos a que se les instaure el PAD, en consecuencia, se le imponga una sanción administrativa, sin embargo, esta de ostentar las características de la severidad a fin de velar por el patrimonio de la comuna.

Comisión Ad Hoc

Procedimiento
Administrativo
Disciplinario

Funcionarios
públicos

Municipalidades
locales

La palabra Ad hoc tiene por significado “para esto”. Ello quiere decir que aplicada para el término Comisión Ad Hoc, se haría referencia a un conjunto de personas que unidas buscan dar solución a un problema específico, por lo tanto, no es generalizable ni utilizable para otros casos.

Constituye una de las potestades más importantes con las que cuentan todas las entidades del Estado, por ende, es un mecanismo que permite establecer infracciones y en consecuentemente imponer sanciones a los servidores y/o funcionarios públicos

Un funcionario público es una persona que desempeña un empleo público. Se trata de un trabajador que cumple funciones en un organismo del Estado y mediante su desempeño laboral manifiesta la voluntad política del Estado

Las municipalidades son aquellas corporaciones estatales que tienen como principal función administrar una ciudad o población, dicho término permite nombrar al edificio que alberga la sede del gobierno sino también agrupo de instituciones a quien representa, es decir, una municipalidad provincial representa a un grupo de municipalidades locales

Fuente: Elaboración Propia

2.5. ASPECTOS ÉTICOS. -

En cuanto a los aspectos éticos, se puede concluir que se ha enmarcado la investigación dentro de las normas legales y de buena fe, respetando la autenticidad y veracidad de la información recopilada, es decir citando las fuentes y sus respectivos autores respetando el derecho de autor.

Cabe precisar que, se usará como herramienta de recolección de datos la guía de entrevista, las mismas que serán de aplicación prevaleciendo el respeto por los colaboradores (funcionarios públicos), además de la recopilación de los datos de forma veras.

III. DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS

Descripción de las Entrevistas. -

Se realizó la descripción de los resultados alcanzados mediante esta técnica, a través de la cual las entrevistas realizadas tienen la finalidad de identificar la idoneidad de los integrantes de la Comisión Ad Hoc de procedimientos administrativos disciplinarios para sancionar a los funcionarios públicos de las municipalidades locales.

A continuación, las respuestas de los entrevistados fueron las siguientes:

OBJETIVO GENERAL: Identificar la idoneidad de los integrantes de la Comisión Ad Hoc de procedimientos administrativos disciplinarios para sancionar a los funcionarios públicos de las municipalidades locales.

Pregunta 01

¿Considera usted que los funcionarios que integran la Comisión Ad Hoc de procedimientos administrativos disciplinarios son personas idóneas para evaluar y sancionar a otros funcionarios de la misma entidad?

Suarez (2018) señala que, desconoce.

Quiñonez (2018) señala que, desconoce.

Nizama (2018) señala que si, son personas idóneas ya que, cuentan con la capacidad y experiencia necesaria para resolver temas de su competencia (determinar responsabilidades administrativas).

Ramos (2018) señala que, si son idóneos por la experiencia adquirida en las diversas gestiones y gobiernos en donde han laborado.

Pauca (2018) señala que, por su capacidad creo yo que si son funcionarios apropiados para evaluar y sancionar a los demás funcionarios.

Martínez (2018) señala que, definitivamente considero que no son idóneos, debido a que en el procedimiento existe mucha injerencia por parte de los allegados de los mayores

representantes de la institución, lo que implica que se sancionen a ciertos funcionarios y a otros no.

Doroteo (2018) señala que, en muchos casos los funcionarios que integran dicha comisión son personas idóneas para realizar dicha evaluación, el problema surge cuando no trabajan con el nivel de ética necesario para realizar dicha labor

Sánchez (2018) señala que, los funcionarios de las municipalidades no son idóneos para ser juez y al mismo tiempo parte en los procedimientos administrativos disciplinarios, ya que en muchos casos se ha dado que mientras un funcionario es integrante de la comisión Ad Hoc, por ende tiene la obligación de sancionar al funcionario que se le apertura procedimiento, sin embargo en el otro caso al funcionario que se le apertura procedimiento es parte integrante de otra comisión, es decir, un todos contra todos y viceversa, eso significaría que si uno le sanciona por ser causa justa, el otro funcionario que preside dicha comisión puede también sancionar en represalia injustamente.

Martínez (2018) señala que, en primer lugar que los funcionarios no son idóneos para sancionar a otro funcionario público debido a que todos trabajan en la misma corporación edil, además, considero también que es una sobre carga de funciones, ya que si bien es cierto tenemos bajo nuestro mando una gerencia o sub gerencia, en algunos casos podría suceder que tenemos ambos, ya que la institución no dan encargaturas de otras oficinas, por ende es difícil poder cubrir las necesidades de cada área, motivo por el cual en muchas ocasiones recaemos en omisión de funciones e injustamente se nos apertura nuevo procedimiento disciplinario pero ello es debido a la sobre carga laboral.

Rodríguez (2018) señala que, los funcionarios públicos son idóneos en la medida que tienen capacidades para desarrollar cualquier actividad como profesionales, sin embargo, podría decir que quizá dentro del procedimiento administrativo disciplinario tengan que dejarse llevar por ciertas idiosincrasias de los titulares de la entidad, lo que conllevaría que no realizaren su trabajo dentro de las normas de la buena fe y orden público.

Con referencia a los resultados obtenidos en las entrevistas, se logró analizar que, los funcionarios que integran la Comisión ad Hoc de procedimientos administrativos disciplinarios no son idóneos para sancionar a otros funcionarios, ya que el procedimiento se ve desnaturalizado por las influencias que derivan de la misma institución, asimismo, se logró determinar que los funcionarios cuentan con las aptitudes para conformar la misma sin

embargo, en mismo entorno laboral impide desarrollar dichas funciones de forma estricta por la subordinación existente.

Pregunta 02

Considera usted que, ¿Existe un grado de afinidad o existe un vínculo amical entre los funcionarios públicos que integran el personal de confianza del mayor representante de la entidad (municipalidad local o provincial)?

Suarez (2018) señala que, por el trato continuo podría haber un grado de amistad entre los funcionarios de la entidad donde laboro.

Quiñonez (2018) señala que, si existe un vínculo amical debido al tiempo de trabajo que comparten, ya que, es diario.

Nizama (2018) señala que, no existe grado de afinidad, ni vínculo amical, de tal manera se puede decir que se actúa con imparcialidad.

Ramos (2018) señala que, no.

Pauca (2018) señala que, por el tiempo de trabajo podría existir un grado de afinidad entre funcionarios de la misma entidad.

Martinez (2018) señala que si, muchos de los funcionarios públicos tienen grado de afinidad o vínculo amical, de tal manera no se actúe con imparcialidad.

Doroteo (2018) señala que, si existe cierto grado de afinidad entre los funcionarios públicos que integran el personal de confianza de la institución edil, ya sea porque se conocen desde antes de asumir el cargo (personal de campaña) o porque tienen cierto tiempo trabajando luego de asumir sus cargos.

Sánchez (2018) señala que, siempre en una institución por el vínculo laboral, se crearán lazos de amistad, así como también rencillas.

Martínez (2018) señala que, normalmente siempre existe la posibilidad de crear un vínculo amical debido a las constantes reuniones y demás compartires que se dan en la institución u otro.

Rodríguez (2018) señala que, sería imposible negar que exista amistad, rivalidad e incluso relaciones sentimentales entre los funcionarios de la entidad.

Con referencia a los resultados obtenidos en las entrevistas, se logró analizar que, si existe grado de afinidad y vínculo amical entre los funcionarios públicos, ello debido al trato diario y constante en la institución en donde se desempeñan laboralmente, asimismo, también se observó que se pueden generar rencillas y disputas entre los mismos funcionarios, lo que conllevaría que en el procedimiento administrativo disciplinario no haya imparcialidad al momento de resolver y/o sancionar.

Pregunta 03

¿De tener los funcionarios públicos un grado de afinidad y/o un vínculo amical? ¿Consideraría conveniente que sea otra entidad la encargada de realizar el procedimiento administrativo disciplinario? ¿Por qué?

Suarez (2018) señala que, si sería un acierto contar con otra entidad que lleve a cabo el procedimiento administrativo disciplinario, ya que, al encargarse de realizar dicho procedimiento sería imparcial, debido a que podría existir un grado de amistad entre los funcionarios de una entidad.

Quiñonez (2018) señala que si, porque así no habría una exclusión de las medidas o procedimiento disciplinario a aplicar de ser el caso y se evaluaría desde un punto de vista objetivo sin vínculos existentes entre los funcionarios.

Nizama (2018) señala que, sería conveniente que otra entidad lleve a cabo el procedimiento administrativo disciplinario, toda vez que garantizaría la imparcialidad en la determinación de las posibles responsabilidades del funcionario y/o servidor público.

Ramos (2018) señala que no, porque muchas veces las entidades diferentes tienen realidades diferentes y manejan una información incompleta.

Pauca (2018) señala que, sí sería un acierto contar con otra entidad que se encargue de realizar el procedimiento administrativo disciplinario, porque podría existir un grado de afinidad entre funcionarios de la misma entidad.

Martínez (2018) señala que, si sería conveniente que otra institución externa a la municipalidad sea la encargada de realizar el procedimiento administrativo disciplinario.

Doroteo (2018) señala que, si porque su evaluación y sanciones serían más objetivas.

Sánchez (2018) señala que, estoy totalmente de acuerdo que exista un ente encargado de ver el procedimiento en primera instancia debido a que considero que será una entidad especializada en la materia.

Martínez (2018) señala que, me encuentro seguro que debe existir un ente encargado de realizar el procedimiento administrativo disciplinario, Servir por ejemplo debería realizar el procedimiento en las dos instancias, y la información y demás archivos se enviarían como para el caso de las apelaciones.

Rodríguez (2018) señala que, lo más lógico sería que exista otra entidad que lleve a cabo el procedimiento administrativo disciplinario ya que los funcionarios pueden tener cierto grado de confianza que impediría que el procedimiento lleve su curso normal.

Con referencia a los resultados obtenidos en las entrevistas, se logró analizar que, es conveniente que el procedimiento administrativo disciplinario este a cargo de otra entidad, esto a razón de que se garantizaría la imparcialidad en la determinación de las posibles responsabilidades del funcionario público, además, se evaluaría desde un punto de vista objetivo, sin vínculos existentes entre los funcionarios que laboran en la entidad y los funcionarios que integran la comisión sancionadora.

Pregunta 04

¿Conoce usted, algún caso en donde los funcionarios públicos integrantes de la Comisión Ad Hoc hayan tenido afinidad y/o un vínculo amical y hayan sido sancionado?

Suarez (2018) señala que, en la mayoría de oportunidades siempre ha habido una persona que influye en las decisiones finales, antes de sancionar a un funcionario.

Quiñonez (2018) señala que, normalmente siempre existe sanción, sin embargo, nunca he visto un caso de destitución por ejemplo o inhabilitación de las funciones sin pago de haberes, siempre han sido sanciones leves como llamadas de atención.

Nizama (2018) señala que, no se ha dado dicho caso en la entidad en la que laboro.

Ramos (2018) señala que, las autoridades reconocidas por la Ley Servir participan del principio de imparcialidad y siempre existe una sanción.

Pauca (2018) señala que, no conoce.

Martínez (2018) señala que, no se ha dado dicho caso en la entidad en la que laboro.

Doroteo (2018) señala que, no.

Sánchez (2018) señala que, hay caso en los que las faltas son muy graves y en definitiva no hay nada más que hacer que sancionar, quizá no con la rigurosidad del caso, pero si se sanciona.

Martínez (2018) señala que, las sanciones normalmente suelen ser leves en la mayoría de casos.

Rodríguez (2018) señala que, las faltas que se han cometido en la institución en donde laboro no han requerido sanciones graves ni muy graves, por ende, la sanciones impuestas siempre son leves.

Con referencia a los resultados obtenidos en las entrevistas, se logró analizar que, las sanciones impuestas a los funcionarios públicos oscilan entre llamadas de atención y falta leves, debido a la subordinación e injerencia de los superiores jerárquicos, así también se logró evidenciar que la mayoría de entrevistados hacen referencia a que no conocen casos en donde los funcionarios que hayan tenido grado de amistad hayan sido sancionados, lo que significaría que los integrantes de la comisión se parcializan al momento de resolver el disciplinario.

OBJETIVO ESPECÍFICO N°1: Desarrollar la normativa que establece los requisitos específicos sobre las aptitudes, competencias y capacidades con las que los miembros de la Comisión Ad Hoc de procedimientos administrativos disciplinarios deben contar para sancionar a los funcionarios públicos de las municipalidades locales.

Pregunta 05

¿Sabe usted, si las municipalidades exigen como requisito indispensable que los funcionarios públicos cuenten con certificaciones, diplomados o capacitaciones sobre la Ley del Servicio Civil, antes de realizar su contrato?

Suarez (2018) señala que, desconoce que se hayan pedido documentos como requisitos para que las personas asuman tal o cual cargo.

Quiñonez (2018) señala que, desconoce que hayan solicitado documentos sobre la Ley de Servicio Civil para asumir un cargo como funcionario en la entidad.

Nizama (2018) señala que no, sin embargo, los funcionarios que asumen dicho rol cuentan con capacitaciones sobre el tema.

Ramos (2018) señala que, no necesario requerir dicha información ya que los funcionarios se vienen capacitando a través de los años y así logran un buen desempeño en sus labores.

Pauca (2018) señala que, por el momento no conoce ningún caso en donde se le soliciten documentos sobre la ley del Servicio Civil.

Martinez (2018) señala que no, pero algunos funcionarios que asumen dicho rol cuentan con capacitaciones sobre el tema, asimismo existen funcionarios que no saben que existe dicha ley, sobre todo los que han ejercido función pública por primera vez, no obstante, en el transcurso de la gestión toman conocimiento de dichas normativas.

Doroteo (2018) señala que no, en ningún momento se requiere como requisito indispensable tener algún tipo de capacitación sobre la Ley del Servicio Civil.

Sánchez (2018) señala que, respecto a esta pregunta puedo decir que a mi persona nunca le han solicitado que cuente con alguna capacitación respecto al marco de la ley Servir, sin embargo, yo si cuento con un diplomado en dicha materia, situación que me ha permitido aportar en los procedimientos en los cuales he pertenecido a una comisión.

Martínez (2018) señala que, los únicos requisitos que se solicitan son antecedentes y otros documentos que no tienen nada que ver con la Ley del Servicio Civil, además porque se encuentra prohibido requerir títulos, diplomados y demás específicamente sobre un tema al contratar a una persona.

Rodríguez (2018) señala que, si el secretario técnico encargado de precalificar puede ser cualquier servidor público que labore en la entidad, que incluso no es necesario que sea abogado, considero yo que nunca se ha requerido tales cursos para alcanzar un cargo público.

Con referencia a los resultados obtenidos en las entrevistas, se logró analizar que, las municipalidades antes de contratar a una persona que ostentará el cargo de sub gerente o gerente (condición que permitirá ser un funcionario público) no le requieren como requisito indispensable tener diplomas o certificaciones sobre la ley del Servicio Civil, lo que significaría a grandes rasgos que los funcionarios podrían ser partícipes de la Comisión Ad Hoc, sin tener el mínimo conocimiento del procedimiento administrativo disciplinario.

Pregunta 06

¿Conoce usted algún caso en donde un gestor de recursos humanos de una municipalidad, impidió el acceso a un cargo de confianza a un postulante, debido a que no contaba con diplomas, certificaciones y/o capacitaciones sobre la Ley del Servicio Civil?

Suarez (2018) señala que, a todo el personal de confianza de esta institución, no se le ha solicitado ser especialista o tener capacitaciones sobre la Ley Servir, solo los requisitos básicos entre ellos los antecedentes penales y policiales.

Quiñonez (2018) señala que, no conoce.

Nizama (2018) señala que, no se ha dado en las entidades en las que he laborado.

Ramos (2018) señala que, en los lugares en el que he laborado no se ha restringido el acceso a un cargo público por no contar con las certificaciones de la Ley del Servicio Civil.

Pauca (2018) señala que, no conoce.

Martínez (2018) señala que no, hasta el momento no se ha dado dicho caso en esta entidad.

Doroteo (2018) señala que, el gestor de Recursos Humanos al igual que todos los funcionarios públicos también es un funcionario, ello significa que es un personal de confianza también del mayor representante de la institución, en consecuencia, recibe órdenes al igual que los demás jefes de las demás sub gerencias y gerencias.

Sánchez (2018) señala que, todo el personal de confianza entra a la institución por la misma razón que es personal de confianza, sin que medie el requerimiento de la experiencia curricular, pero sí profesional.

Martínez (2018) señala que, el Jefe de Recursos Humanos considero que no influye mucho al momento de contratar a los funcionarios públicos, ya que son personal de confianza, en consecuencia, recibe órdenes de su superior jerárquico y realiza la contratación que le han solicitado, requiere los documentos de ley y así concluye su trabajo.

Rodríguez (2018) señala que no, no conozco.

Con referencia a los resultados obtenidos en las entrevistas, se logró analizar que, los jefes o encargados de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces de las municipalidades no han impedido el acceso a un cargo publico a un personal de confianza del alcalde de la institución en que laboran, debido a que se encuentra sujeto a las disposiciones del mismo; así también dicho representante de Recursos Humanos solo se ciñe a requerir los documentos

básicos como son los antecedentes penales y policiales de acuerdo a ley, sin embargo no requiere de forma indispensables el conocimiento respecto a la Ley del Servicio Civil por parte de los funcionarios a contratar.

Pregunta 07

¿Considera usted, que los funcionarios públicos adquieren dominio de la Ley del Servicio Civil y su reglamento, laborando en las municipalidades locales o provinciales?

Suarez (2018) señala que, en algunos casos hay funcionarios que tienen conocimiento de la Ley del Servicio Civil.

Quiñonez (2018) señala que, algunos funcionarios si deben tener conocimiento de la Ley del Servicio Civil, así como su aplicación.

Nizama (2018) señala que si, en algunos casos los funcionarios por la constante participación de estos procedimientos disciplinarios como integrantes de la comisión llegan a adquirir un grado de conocimiento que les permite desarrollarlos satisfactoriamente.

Ramos (2018) señala que, si es necesario el conocimiento de la Ley Servir, habida cuenta que los funcionarios ejercen sus atribuciones bajo el principio de legalidad.

Pauca (2018) señala que, en algunos casos los funcionarios tienen conocimiento sobre la Ley del Servicio Civil.

Martínez (2018) señala que, no totalmente.

Doroteo (2018) señala que, los funcionarios públicos tienen poco o escaso conocimiento sobre la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, considero también que no es culpa de los funcionarios dicho desconocimiento si no de la entidad encargada de implementar dicha norma por el poco esfuerzo que ha hecho para difundirla.

Sánchez (2018) señala que, las personas más habituales que desempeñan dicha comisión podrían alcanzar el conocimiento como es en el caso del Gerente de Asesoría Jurídica, el encargado de Recursos Humanos, el Secretario Técnico, quizá ellos podrían adquirir dicho dominio, sin embargo, los demás funcionarios considero que no.

Martínez (2018) señala que, solo los abogados de la institución podrían manejar o entender y en consecuencia aplicar la Ley del Servicio Civil, así también el jefe de Recursos Humanos podría conocer mucho del tema debido a que es parte de sus funciones, sin embargo otros

profesionales tratarían de adaptarse o aplicar sus conocimientos técnicos según la falta cometida, no obstante no creo que en un periodo corto y la poca continuidad permita que cualquier funcionario adquiriera el dominio de la ya mencionada ley en el transcurso de sus labores.

Rodríguez (2018) señala que, considero que cualquier persona logra adquirir ciertos conocimientos, pero dominar el procedimiento administrativo disciplinario y la Ley Servir, solo un especialista.

Con referencia a los resultados obtenidos en las entrevistas, se logró analizar que, los funcionarios públicos de las municipalidades pueden adquirir cierto grado de conocimiento respecto a la Ley del Servicio Civil en la ejecución de sus actividades, sin embargo, este conocimiento obtenido no permite que los mismo funcionarios obtengan el dominio de la ya mencionada ley, asimismo, se evidencia que existe personal de la institución que cuentan con títulos en leyes lo que le permite hacer más factible el procedimiento, siempre que dichos funcionarios no sean a quienes se le apertura el disciplinario.

OBJETIVO ESPECÍFICO N°2: Identificar si los integrantes de la Comisión Ad Hoc de procedimientos administrativos disciplinarios aplican correctamente la normativa para sancionar a los funcionarios públicos de las municipalidades locales.

Pregunta 08

¿Considera que es pertinente el conocimiento de la Ley del Servicio Civil por parte de los funcionarios públicos de las municipalidades locales y/o provinciales, con el fin que su aplicación en los Procedimientos Administrativos Disciplinario sea correcta?

Suarez (2018) señala que, es indispensable tener conocimiento de la Ley del Servicio Civil, a fin de que el dicho procedimiento se aplique de forma correcta.

Quiñonez (2018) señala que sí, es prescindible tener amplio conocimiento en cuanto al tema de la Ley Servir, ya que esto permite saber sobre cómo se ejecutan los procedimientos administrativos disciplinarios y sobre todo como va a aplicar las sanciones de la ya mencionada Ley.

Nizama (2018) señala que sí, porque de esta manera todos los funcionarios públicos estarían preparados para ejercer el procedimiento administrativo disciplinario en la correcta aplicación de las leyes que para tal efecto son imperativas.

Ramos (2018) señala que, no necesariamente, la parte sustantiva de la ley sí, pero en cuanto a la procesal o procedimental únicamente cuando ya estén inmersos dentro de un procedimiento administrativo disciplinario.

Pauca (2018) señala que, es indispensable tener conocimiento sobre la ley del Servicio Civil, ya que en estos momentos todos los procedimientos administrativos disciplinarios se efectúan de acuerdo a dicha ley.

Martínez (2018) señala que sí, porque así todo funcionario público estaría bien preparado para ejercer el procedimiento administrativo disciplinario.

Doroteo (2018) señala que, es indispensable el conocimiento de la Ley del Servicio Civil por parte de todos los funcionarios, tanto de los que conforman la Comisión ad Hoc de procedimiento administrativo disciplinario como los funcionarios que son evaluados para una posible sanción, de modo que sea una evaluación objetiva y que los acusados tengan defensa justa.

Sánchez (2018) señala que, debería ser obligatorio el dominio de la Ley Servir ya que, en algún momento de la vida institucional formaremos parte del mismo, ya sea como integrante de la Comisión Ad Hoc o como procesado.

Martínez (2018) señala que, todos los funcionarios deben conocer de la ley de forma obligatoria, no porque la institución te lo requiera, ni porque es un requisito para ser contratado sino porque uno como funcionario tiene que capacitarse y afrontar todos los supuestos que se nos presenten y resolverlos conforme al ordenamiento jurídico.

Rodríguez (2018) señala que, es pertinente el conocimiento de la Ley Servir, caso contrario no sabrían cómo llevar a cabo el procedimiento administrativo disciplinario.

Con referencia a los resultados obtenidos en las entrevistas, se logró analizar que, es pertinente el conocimiento y/o dominio de la Ley del Servicio Civil por parte de los funcionarios públicos de las municipalidades, con la única finalidad que dichos funcionarios apliquen la mencionada norma de forma correcta y/o objetiva, asimismo se logró evidenciar que no solo es pertinente, sino que debería ser de carácter obligatorio el conocimiento de la mencionada ley a fin de afrontar todos los supuestos que se presenten y estos sean resueltos conforme al ordenamiento jurídico.

Pregunta 09

¿Considera usted que, los funcionarios públicos responsables de cualquier sub gerencia o gerencia, pueden conformar la Comisión Ad Hoc de Procedimiento Administrativo Disciplinario y consecuentemente aplicar la sanción correspondiente?

Suarez (2018) señala que, Considero que cualquier funcionario puede conformar dicha comisión, sin embargo, considero también que dichos funcionarios que la conformen deben estar capacitados en las normas de dicho procedimiento, caso contrario el procedimiento administrativo disciplinario en aplicación de la ley Servir sería un caos.

Quiñonez (2018) señala que sí, siempre y cuando tengan capacitaciones y conocimientos del tema a aplicar, en este caso tendríamos como referencia la Ley del servicio Civil.

Nizama (2018) señala que no, porque deben de cumplir con ciertos requisitos que conllevan a realizar de manera óptima y transparente el procedimiento administrativo disciplinario.

Ramos (2018) señala que, el funcionario se encuentra en todas sus condiciones de asumir con éxito la función pública, desde los conocimientos específicos que ostente, sus especialidades entre otros; pueden brindar mejores fundamentos de hecho para sustentar un mejor procedimiento administrativo disciplinario, el derecho no es solo la mera aplicación de la ley sino la aplicación justa de la ley a un hecho concreto.

Pauca (2018) señala que, si pueden conformar la Comisión Ad Hoc y formar parte del procedimiento administrativo disciplinario.

Martínez (2018) señala que, con la debida capacitación y cumpliendo con los requisitos necesarios, si podría.

Doroteo (2018) señala que no, que para que un funcionario conforme la Comisión Ad Hoc se debería requerir que tengan capacitaciones en la Ley del Servicio Civil.

Sánchez (2018) señala que, no todos, ya que cada funcionario público se especializa en una rama diferente, por lo tanto, no se le puede pedir al Sub Gerente de Sistemas que presida una comisión cuando no es abogado o mucho menos conoce sobre dicha ley.

Martínez (2018) señala que, todos los funcionarios no pueden ser integrantes de la Comisión Ad Hoc debido a que no son especialista en la materia, es decir no dominan la ley del Servicio Civil ya que cuentan con otras especializaciones o caso contrario otras carreras diferentes a la de leyes.

Rodríguez (2018) señala que, si todos pueden conformar la Comisión ad hoc ya que la ley lo faculta, sin embargo, no todos los funcionarios tienen las herramientas para poder hacerlo.

Con referencia a los resultados obtenidos en las entrevistas, se logró analizar que, no todos los funcionarios públicos de las diferentes sub gerencias o gerencias de las municipalidades pueden ser integrantes de la Comisión Ad hoc de procedimientos administrativos disciplinarios, debido a que no cuentan con los requisitos necesarios para formar parte dicha comisión, ya que cada funcionario se especializa en su materia, por lo que un funcionario que domina la parte técnica de la institución no siempre domina la parte legal o la aplicación de las normas para un caso concreto.

Pregunta 10

¿Cree usted que los funcionarios públicos tienen dominio de la Ley del Servicio Civil, reglamento y directivas?

Suarez (2018) señala que, no existe la posibilidad de tener dominio de la Ley del Servicio Civil si previamente no se ha capacitado al personal sobre dicha norma.

Quiñonez (2018) señala que no, hasta que no se tenga capacitaciones constantes con profesionales expertos en la materia.

Nizama (2018) señala que sí, porque de esa manera ejercen en forma eficiente su función como miembro de la Comisión Ad Hoc de procedimientos administrativos disciplinarios.

Ramos (2018) señala que no, sin embargo, no es necesario conocerla a fondo o dominarla, pero sí es insoslayable con un especialista en la materia.

Pauca (2018) señala que, no todos los funcionarios tienen conocimiento de la Ley del Servicio Civil, considero que se deben efectuar charlas o cursillos para los funcionarios de la entidad.

Martínez (2018) señala que no, en su totalidad deberían tomar cursos para tener el conocimiento necesario.

Doroteo (2018) señala que, no y sí, hay funcionarios que tienen dominio de la ley del Servicio Civil, sin embargo, estos son muy pocos.

Sánchez (2018) señala que no, ya que cada uno se especializa en diferentes ramas.

Martínez (2018) señala que no, ya que cada funcionario desempeña un cargo diferente en donde muchos casos no aplican leyes, sino son más técnicos.

Rodríguez (2018) señala que, la mayoría de funcionarios conocen en términos generales la ley.

Con referencia a los resultados obtenidos en las entrevistas, se logró analizar que, los funcionarios públicos no tienen dominio de la Ley del Servicio Civil, sin embargo, existen algunos funcionarios que conocen de dicha ley, sin embargo el conocimiento no es suficiente en temas procedimiento administrativo disciplinario, por ende debería ser obligatorio la capacitación de la mencionada ley por parte de los mismo funcionario u otra medida tomada por la institución a fin de que su personal domine la cuestionada ley.

Descripción del Análisis Documental. –

Resolución de Ministerial N°154-2018-PCM, de la Presidencia de Concejo de Ministros

[...]La Comisión Ad Hoc conformada por Resolución Ministerial N°176-2017-PCM, en el procedimiento administrativo disciplinario iniciado contra la señora Sara María Arobes Escobar, en su condición de Secretaria de Gestión pública de la Presidencia de Concejo de Ministros [...], CONSIDERARON, dar inició procedimiento administrativo disciplinario a la procesada por la presunta comisión de la falta disciplinaria tipificada en el literal d) del artículo 85 de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, pasible de ser sancionada con amonestación escrita, por habersele imputado que en su condición de Secretaria de Gestión Pública y Coordinadora del Convenio Marco de Cooperación Interinstitucional y Convenios Específicos, fue comprendida en los presuntos hechos infractores contenidos en la Observación N°01 (recomendación 1) del informe de Auditoría N°004-2016-2-0581, relacionado con la dilación en la Gestión del Convenio Especifico SP-2014-062 que incidió en el inicio de la prestación de servicios públicos y programas sociales a ser brindado en la PIAS Morona, afectando el acercamiento del Estado a las comunidades de la zona, con riesgo de incremento de costos a favor del consorcio supervisor. Que, la observación 1 del citado informe de auditoría señala que la procesada: (i) habría permitido que se instale en las PIAS Morona bienes del componente equipamiento integral aun cuando no se contaba con los estudios definitivos, evidenciando la ausencia de supervisión; (ii) no habría gestionado en el ejercicio presupuestal 2014 la contratación del especialista a cargo de la elaboración del estudio definitivo del sistema de comunicación aun cuando contaba con presupuesto para ello; IMPUSIERON a la misma procesada sanción de amonestación escrita por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución. (p. 5)

Análisis e interpretación. –

Como se puede observar en la Resolución de Ministerial N°154-2018-PCM, después de haberse realizado el procedimiento administrativo disciplinario, la Comisión Ad Hoc decide imponer sanción de Amonestación Escrita a la funcionaria pública, por generar dilación en la

gestión de convenios interinstitucionales, situación que afecta directamente al Estado por generar incremento de costos a favor de un consorcio supervisor.

Para tal caso, considero que la sanción impuesta, no es drástica, no es severa, a pesar del perjuicio económico causado a la entidad, ahora, una amonestación escrita para tal sanción no generará para se inscriba en el registros nacional de sanciones a la funcionara infractora y que esta inscripción cause en el futuro un efecto acumulativo, reincidente entre otros, a fin de interponer una sanción más drástica. Entonces concluyo que en este caso el procedimiento la sanción impuesta no ha sido proporcional a la falta.

Resolución de Gerencia Municipal N°053-2017-GM/MDB, de la Municipalidad distrital de Breña.

Que, de los actuados se advierte el Informe Técnico N°012-2017-STOIPAD -MDB de fecha 17 de Marzo de 2017 remitido por la Secretaría Técnica de los Órganos instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Municipalidad Distrital de Breña, mediante el cual eleva a Gerencia Municipal el Expediente del Procedimiento Administrativo Disciplinario iniciado en contra de WALTHER BALTAZAR MEZA, ex Gerente Municipal, a fin de que se declare de Oficio la Prescripción del ejercicio de la potestad para poder determinar la existencia de faltas disciplinarias e iniciar el procedimiento disciplinario en contra de WALTHER BALTAZAR MEZA, ex Gerente Municipal por la posible infracción detallada en el Informe N°003-2014-2-2151 - Examen Especial a la Municipalidad Distrital de Breña, Provincia de Lima, Lima "A la Ejecución contractual de las Adquisiciones de Menor cuantía", periodo de 01 de enero de 2013 al 31 de Diciembre de 2013, de fecha 31 de diciembre de 2014 del órgano de Control Interno de la Municipalidad Distrital de Breña y se disponga el archivo del Expediente del Procedimiento Administrativo Disciplinario correspondiente; Que, el accionar de la Secretaria Técnica obedece a que mediante el Informe N°001-2017- OSC-AD-HOC/MDB de fecha 09 de Enero de 2017, la Comisión Ad-Hoc de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Distrital de Breña siguiendo las recomendaciones plasmadas en el Informe N°002-2017-DTM, realizado por el Asistente Legal de Recursos Humanos en materia disciplinaria, absuelve las observaciones que ha realizado la Gerencia Municipal mediante el Memorando N°859-2016-GM/MDB al Informe N°001-2016- OSC-AD-HOC/MDB, recomendando asimismo a Secretaría Técnica poner a nuestro conocimiento que ha operado la prescripción de la acción administrativa disciplinaria a favor del servidor civil: Walther Baltazar Meza, recomendando además que por corresponder, Secretaría Técnica eleve el expediente a la máxima autoridad administrativa de la Entidad (Gerencia Municipal) a fin de que en cumplimiento a lo dispuesto por el numeral 97.3 del Artículo 97° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo No 040-2014-PCM y el artículo 10° de la Directiva No 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil" se DECLARE DE OFICIO LA PRESCRIPCIÓN del ejercicio de la potestad para poder determinar la existencia de faltas disciplinarias e iniciar el procedimiento disciplinario en contra de WALTHER BALTAZAR MEZA, ex Gerente

Municipal por la posible infracción detallada en el Informe N°009-2014-2-2151-Examen Especial a la Municipalidad Distrital de Breña, provincia de Lima "A la Ejecución Contractual de las Adquisiciones de Menor Cuantía"_Periodo de 01 de enero de 2013 al 31 de Diciembre del 2013, de fecha 31 de diciembre de 2014 del Órgano de Control Interno y se disponga el archivo del Expediente del Procedimiento Administrativo Disciplinario correspondiente; (p. 2)

Análisis e interpretación. –

Como podemos observar en la Resolución de Gerencia Municipal N°053-2017-GM/MDB, la entidad toma la decisión de declarar de oficio la prescripción del procedimiento administrativo disciplinario por no haberse sancionado en el plazo que estipula la Ley.

Otro punto a considerar es, que la toma de conocimiento por parte de la entidad proviene de un informe emitido por el Órgano de Control Institucional, esto significaría que por más que el OCI, realice una evaluación profunda de los movimientos, gestiones realizadas por los funcionarios, como es para este caso, el hallazgo de la posible infracción en la ejecución contractual de las adquisiciones de menor cuantía, existe la posibilidad por no decir la certeza de que estos procedimientos prescriban como es el plasmado en el presente caso; situación que permitiría que el acto infractor quede impune y que los recursos del Estado se vean disminuidos como en este caso que es la mala ejecución de una contratación con el Estado.

Resolución de Gerencia Municipal N°72-2016/MPCH/G, Municipalidad Provincial de Chiclayo.

Que, de acuerdo a lo previsto en el artículo 87 de la Ley del Servicio Civil, la sanción a aplicarse debe ser proporcional a la falta cometida, atendiendo a la naturaleza de falta grave que comporta el hecho conocido preliminarmente y atendiendo al cargo desempeñado por el administrado, correspondería la sanción de DESTITUCION dada la continuidad de las ausencias injustificadas, sanción que conllevaría a la INHABILITACION para el ejercicio del servicio civil. Debiendo ejecutarse la sanción que le pueda corresponder, de ser el caso, en el lugar donde el investigado labora actualmente. De la autoridad competente para la instrucción administrativa: Que, el artículo 93.5 del Decreto Supremo N°040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, establece la competencia para conducir el procedimiento administrativo disciplinario y dada la condición del administrado de ex funcionario de la MPCH, el Órgano Instructor en el presente caso, en primera instancia es el Gerente General Municipal y el órgano sancionador estará constituido por una Comisión ad-hoc, que para tal efecto nombrará el Concejo Municipal. Que de conformidad con lo establecido en la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, el Decreto Supremo N°040-2014-PCM, Reglamento de la Ley del Servicio Civil, así como en use de las facultades delegadas con Resolución de Alcaldía N°478/2015- MPCH/A de fecha

18 de mayo del año 2015. SE RESUELVE INSTAURAR el procedimiento administrativo disciplinario-PAD, ex servidor - funcionario JORGE HUGO MATALLANA PERALTA por haber enmarcado su actuación en la Falta establecida en la Ley del Servicio Civil Ley N°30057 artículo 85 literal j). (p. 4)

Análisis e interpretación. –

Como podemos observar en la Resolución de Gerencia Municipal N°72-2016/MPCH/G, se instauró procedimiento administrativo disciplinario contra un funcionario a quien se le ha propuesto la destitución de la entidad por no asistir a su centro laboral consecutivamente, a lo que se le denominaría una falta grave.

Ahora a modo de comparar los procedimientos administrativos disciplinarios, podemos ver que en último caso se pretende la destitución de la entidad al funcionario por ausentarse de la entidad consecutivamente, sin embargo, en las resoluciones descritas anteriormente se impuso una sanción administrativa de amonestación escrita y en la segunda prescribió procedimiento a pesar que generaron perjuicio económico a la entidad.

Considero este hecho sumamente grave por la falta de proporcionalidad al momento de imponer una sanción y que desvalorice el patrimonio del estado a través de una prescripción o amonestación escrita.

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como propósito principal analizar la idoneidad de la Comisión Ad Hoc de procedimientos administrativos disciplinarios para sancionar a funcionarios públicos de las municipalidades locales, por ende, para resolver este objetivo, resultó conveniente analizar los requisitos específicos que establece la ley sobre las aptitudes, competencias y capacidades con las que los miembros de la Comisión Ad Hoc de procedimientos administrativos disciplinarios deben contar para sancionar a los funcionarios públicos de dichas municipalidades, no obstante, fue indispensable también certificar si los integrantes de dicha comisión aplican correctamente la normativa para sancionar a los ya mencionados funcionarios. Por otro lado, concluida la presente investigación se ha determinado los principales hallazgos mediante los antecedentes, marco teórico y los resultados obtenidos a través del trabajo de campo respectivamente.

Respecto a nuestro objetivo principal identificar la idoneidad de los integrantes de la Comisión Ad Hoc de procedimientos administrativos disciplinarios para sancionar a los funcionarios públicos de las municipalidades locales podemos manifestar lo siguiente:

Los funcionarios públicos de las municipalidades locales no son idóneos para conformar la Comisión Ad Hoc de procedimientos administrativos disciplinarios, ya que estos funcionarios terminarían siendo juez y siendo parte en los diferentes procedimientos, lo que significaría que estos funcionarios no sancionen con severidad debido a que el funcionario a quien sancionaría, podría sancionarlo de la misma manera cuando este sea procesado, bajo este contexto y obteniendo información de las entrevistas realizadas citaremos a los siguientes funcionarios.

Sánchez (2018) señala que, los funcionarios de las municipalidades no son idóneos para ser juez y al mismo tiempo parte en los procedimientos administrativos disciplinarios, ya que en muchos casos se ha dado que mientras un funcionario es integrante de la comisión Ad Hoc, por ende tiene la obligación de sancionar al funcionario que se le apertura procedimiento, sin embargo, en el otro caso al funcionario que se le apertura procedimiento es parte integrante de otra comisión, es decir, un todos contra todos y viceversa, eso significaría que si uno le sanciona por ser causa justa, el otro funcionario que preside dicha comisión puede también sancionar en represalia injustamente.

Martínez (2018) señala que, definitivamente considero que no son idóneos, debido a que en el procedimiento existe mucha injerencia por parte de los allegados de los mayores representantes de la institución, lo que implica que se sancionen a ciertos funcionarios y a otros no.

Asimismo, se puede evidenciar la existencia de injerencia por parte de los representantes de las municipalidades y que esto cause que ciertos funcionarios sean sancionados y otros no, debido al mandato o delegación de funciones de los superiores jerárquicos de las municipalidades locales.

Respecto a nuestro objetivo específico uno, que versa sobre desarrollar la normativa que establece los requisitos específicos sobre las aptitudes, competencias y capacidades con las que los miembros de la Comisión Ad Hoc de procedimientos administrativos disciplinarios deben contar para sancionar a los funcionarios públicos de las municipalidades locales podemos decir lo siguiente:

No existe una norma que exija que el funcionario público cuente con ciertas competencias o capacidades para conformar la Comisión Ad Hoc de procedimientos administrativos disciplinarios, lo que implicaría que cualquier funcionario sin tener las capacitaciones respectivas o el conocimiento de la Ley del Servicio Civil y su normativa podría dirigir el sancionatorio sin ostentar el debido conocimiento, dicho esto observaremos lo expuesto por los diferentes funcionarios de la diversas municipalidades.

Quiñonez (2018) señala que sí, es prescindible tener amplio conocimiento en cuanto al tema de la Ley Servir, ya que esto permite saber sobre cómo se ejecutan los procedimientos administrativos disciplinarios y sobre todo como va a aplicar las sanciones de la ya mencionada Ley.

Doroteo (2018) señala que, es indispensable el conocimiento de la Ley del Servicio Civil por parte de todos los funcionarios, tanto de los que conforman la Comisión ad Hoc de procedimiento administrativo disciplinario como los funcionarios que son evaluados para una posible sanción, de modo que sea una evaluación objetiva y que los acusados tengan defensa justa.

De lo descrito podemos confirmar que existe una real importancia en el dominio de la citada ley, lo que significaría a grandes rasgos que el funcionario público tiene por obligación capacitarse, asimismo, no solo este funcionario sino también, la entidad es la encargada de

realizar este requerimiento antes de realizar algún tipo de contrato a estas personas que formarían parte de este procedimiento.

Respecto a nuestro objetivo específico dos que trata sobre identificar si los integrantes de la Comisión Ad Hoc de procedimientos administrativos disciplinarios aplican correctamente la normativa para sancionar a los funcionarios públicos de las municipalidades locales, podemos decir lo siguiente:

Un funcionario público que no conoce a cabalidad la Ley del Servicio Civil, reglamentos y demás normas, no puede aplicar las mismas de forma correcta ya que, no domina dicha ley, causando con ello la desnaturalización del procedimiento administrativo disciplinario, dejando también que dicho procedimiento prescriba, que se sancione de forma desproporcional a la falta y que sobre todo se desvalorice los bienes y recursos del Estado.

Martínez (2018) señala que, todos los funcionarios no pueden ser integrantes de la Comisión Ad Hoc debido a que no son especialista en la materia, es decir no dominan la ley del Servicio Civil ya que cuentan con otras especializaciones o caso contrario otras carreras diferentes a la de leyes.

Rodríguez (2018) señala que si, todos pueden conformar la Comisión Ad Hoc ya que la ley lo faculta, sin embargo, no todos los funcionarios tienen las herramientas para poder hacerlo.

De esta manera quedaría comprobado que es necesario la incorporación de un ente quien sería el responsable de llevar a cabo el procedimiento administrativo disciplinario, tanto en primera instancia como en segunda instancia, a fin de un buen resolver y que de esta manera no queden impune las faltas cometidas por los diferentes funcionarios públicos.

En síntesis a los resultados obtenidos de los objetivos propuesto se puede determinar que los integrantes de la Comisión Ad Hoc no son idóneos para sancionar a los funcionarios públicos de la municipalidades locales, debido a que existe un grado de afinidad o vínculo amical entre los integrantes de la misma institución, asimismo, se logró concluir que dichos funcionarios no cuentan con las capacitaciones pertinentes respecto a la Ley del servicio Civil y su reglamento, lo que constituye la mala aplicación de dicha legislación en el procedimiento administrativo disciplinario, lo que genera también a grandes rasgos que el procedimiento se desvirtúe y no se sancione con la severidad debida, además, que no se desarrolle el procedimiento de forma objetiva y sobre todo en aspectos de imparcialidad.

Otro punto en el que concluimos mediante la ficha de entrevista es que no existe mandato expreso de la ley en donde se requiera obligatoriamente que los funcionarios tengan en su hoja de vida, certificaciones, diplomados, cursos, entre otros; respecto a Ley del Servicio Civil, asimismo, se observó que las municipalidades a través de oficina de recursos humanos no requieren antes de realizar un contrato que dichos funcionarios ostenten tal o cual especialización, a sabiendas que existe la posibilidad por no decir la certeza que dichos funcionarios en algún momento de su vida laboral conformen la Comisión Ad Hoc y estos mismo funcionarios desconozcan de la mencionada norma y consecuencia el procedimiento se desnaturalice por el desconocimiento y mala aplicación.

De lo expuesto, vamos a adicionar que en el procedimiento administrativo disciplinario existe basta injerencia por parte de los mayores representantes de las municipalidades, esto es debido a la subordinación existente en las diferentes unidades orgánicas de la institución, así también, aunándole a todo lo descritos podemos decir que, en consecuencia de dicha injerencia en el procedimiento administrativo disciplinario, las sanciones oscilan entre llamadas de atención (memorándums) y faltas leves, eso quiere decir que nunca se sanciona de gravedad y menos que exista destitución por faltas muy graves, lo que significaría que los actos de corrupción se verían impunes a raíz de un mal procedimiento sancionatorio.

En ese orden de ideas, concluimos que a través de la entrevista se logró determinar que es indispensable la existencia de una entidad diferente a la municipalidad, quien se encargue de llevar a cabo el procedimiento administrativo disciplinario tanto en primera instancia como en segunda, a fin de que dicho procedimiento sea óptimo, objetivo, pero sobre todo imparcial y en consecuencia se sinceren y las sanciones se ajusten a la gravedad de la falta, lo que significaría que sean proporcionales.

En consecuencia, podemos decir que en la actualidad tanto los funcionarios públicos, como los representantes de las oficinas de recursos humanos y los secretarios técnicos no aplican correctamente la Ley del Servicio Civil, su reglamento y demás normas de obligatorio cumplimiento, es decir ante dicho desconocimiento y la mala aplicación de la legislación, conllevaría a la afectación del normal curso del procedimiento administrativo disciplinario.

Respecto a los resultados obtenidos en los trabajos previos de mi investigación, tanto los antecedentes nacionales como internacionales y en concordancia con los demás tesis podemos decir lo siguiente:

La mayoría de funcionarios públicos de las municipalidades locales no conocen a cabalidad el procedimiento administrativo disciplinario, esto debido a que no se cuenta con personal calificado para asumir una función tan importante como es el hecho de ser miembro de la Comisión Ad Hoc, aunado a lo expuesto podemos también decir que no existe tipos infractores desarrollados, lo que permite que se deje a discrecionalidad de dicha comisión la gradualidad de la sanción a imponer, situación que genera que no exista la proporcionalidad de la sanción con la conducta infractora.

Otro punto a considerar es que existe una relación significativa entre el procedimiento administrativo disciplinario de faltas leves, graves y muy graves con la motivación laboral, esto básicamente significa que los funcionarios al tomar conocimiento que pueden ser inhabilitados de sus funciones, que puede manchar su hoja de vida y que ello le generaría impedimento de ostentar un cargo público a posteriori; causará que el funcionario sea diligente en sus funciones de la entidad en donde labora, por lo tanto, actuará dentro del marco legal debido a las consecuencias que derivarían de su mal proceder. Sin embargo, al no existir esta motivación laboral debido a que las sanciones más comúnmente aplicadas son la amonestación escrita, suspensión y en el peor de los casos la prescripción del procedimiento administrativo disciplinario, este funcionario no tendrá la motivación necesaria para ejercer sus funciones de forma correcta.

Claro está que lo único que se persigue mediante esta investigación es la protección a la probidad pública y la protección del correcto funcionamiento de la actividad del Estado, pero ello también significa que la actuación de sus funcionarios se debería dar en respeto de los fines del Estado y demás, sin embargo, ello no se concibe sin la actividad intelectual o física de las personas que, en sentido lato son sus agentes, no obstante, así los funcionario sean intelectualmente aptos, queda claro que esto no sería impedimento para que los titulares de la entidad deleguen ciertas actividades fraudulentas ya que, en muchas ocasiones son los delegantes de la autoría material de las irregularidades que se suscitan en las municipalidades, quedando estos últimos impunes por sus actividades fraudulentas al ser los funcionarios a quienes se le sancionan y de forma leve.

De los resultados obtenidos respecto a nuestro marco teórico, podemos decir que la Ley del Servicio Civil, es una ley que intenta abordar, capturar o unificar a todos los regímenes laborales en uno solo, sin considerar que cada régimen tiene su propia legislación y por ende sus propias disposiciones respecto a la comisión de la falta, entonces quedaría claro que la

Ley Servir es muy genérica, poco específica, lo que implicaría existan tipos infractores pocos desarrollados y que a un artículo se le tenga que expandir hasta un punto que cubra un determinado tipo infractor y que en base a ello se pueda emitir una sanción. Asimismo, no solo tenemos que lidiar con las normas de los diferentes regímenes laborales, la Ley del Servicio Civil, sino también con las normas del Órgano de Control Institucional- OCI, lo que a simple vista se puede determinar que existe concurso de leyes y que solo mediante una aclaración de Ley del Servicio Civil se podrá establecer los parámetros a efectos de emitir sanción.

Aunado a toda la problemática mencionada, vamos adicionarle el hecho que la Comisión Ad Hoc, no es la más pertinente para imponer sanción, por todas las razones expuestas, siendo una de ellas la falta de dominio de Ley del Servicio Civil, además de los lazos amicales que impiden la existencia de la imparcialidad al momento de resolver.

Otro punto a considerar en la presente investigación es que si bien es cierto la Ley del Servicio Civil hace referencia en su Artículo 92, que solo existen dos autoridades en el procedimiento administrativo disciplinario a nivel de municipalidad, ello significa que tenemos al órgano instructor y órgano sancionador presidido por la Comisión Ad Hoc, sin embargo, a pesar que la ley establece dicha disposición, se puede observar que existe un tercero fundamental en el procedimiento y este es la Secretaria Técnica de procedimientos administrativos disciplinarios, quien es el ente encargado de realizar la precalificación, la cual a mi consideración es la parte fundamental del procedimiento, ya que se encarga de recopilar todos los medio probatorios de la supuesta comisión de la falta y demás asuntos con la finalidad de proponer una sanción, también diremos respecto a esta oficina que en la mayoría de casos es quien toma conocimiento en primera instancia respecto a la comisión de la falta, incluso antes de que cualquier otro funcionario, lo que significaría que es de suma importancia esta toma de conocimiento por parte de dicha oficina porque nos permitirá determinar los plazos prescriptorios, con el fin de llevar a cabo el procedimiento administrativo disciplinario sin dilaciones de tiempo. Todo esto conllevaría a que no sea necesario respecto a los plazos en el procedimiento, que el secretario técnico tenga que investigar, evaluar, precalificar, notificar el mismo para que recién los plazos prescriptorios puedan seguir su curso normal.

Se puede también considerar al final de todo el procedimiento que no es necesario encontrar al culpable porque este puede ser reemplazado por otro funcionario y así seguirá sucediendo con el transcurso del tiempo sin que haya un freno, un fin a este asunto, es por eso que las

autoridades o superiores jerárquicos de las municipalidades locales, tienen la obligación de realizar una evaluación y determinar en donde se está cometiendo el error y establecer las políticas normativas que permitan solucionar esta problemática, proponiendo que otra entidad sea por ejemplo que lleve a cabo el disciplinario entre otro.

CONCLUSIONES

Primero.-

Los funcionarios públicos que la Comisión Ad Hoc de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, no son idóneos para sancionar a otros funcionarios de las municipalidades locales, debido a que no cuentan las certificaciones respecto a la Ley del Servicio Civil y su Reglamento, lo que genera la mala aplicación de las leyes precitadas, además de la existencia de vinculo amical o grado de afinidad entre los mismos funcionarios, en ese sentido las sanciones no son proporcionales a la falta cometida generando con ello, el perjuicio económico del Estado.

Segundo.-

La normativa no desarrolla los requisitos que deben ostentar los funcionarios que integran la comisión Ad Hoc de procedimientos administrativos disciplinario, el único requerimiento legal, es el hecho de que el funcionario integrante de dicha comisión, debe tener el mismo rango jerárquico que el funcionario procedimientado. Por lo que concluimos que la normativa no requiere encontrarse capacitado y/o certificado respecto a la Ley del Servicio Civil, a fin de desarrollar el procedimiento de acorde a la legislación.

Tercero.-

Los integrantes de la Comisión Ad Hoc de procedimientos administrativos disciplinarios no aplican correctamente la Ley del Servicio Civil, reglamento, directivas y demás normas complementarias, al momento de desarrollar el procedimiento y en instante de sancionar a los funcionarios públicos de las municipalidades locales, debido a la falta de conocimiento de la mencionada ley y de su aplicación, esto en consecuencia que dichos funcionarios se encuentran especializados en su materias, además de no estar exigido por la legislación el dominio de la Ley del Servicio Civil.

RECOMENDACIONES

Primero.-

El Estado a través de su Poder Legislativo se encuentra en la obligación de crear preceptos normativos o realizar la modificación de las leyes existentes respecto a la Comisión Ad Hoc de Procedimientos Administrativos Disciplinario, a fin de proteger en su totalidad el normal desarrollo de dicho procedimiento, es decir, crear un nuevo ente encargado de llevar a cabo el procedimiento en primera instancia, o caso contrario adherir a las funciones de SERVIR, la realización del procedimiento en primera instancia como en la segunda, así también otra opción sería que el Órgano de Control Institucional no solo se encargue de auditar y proponer posibles sanciones a los funcionarios infractores de las municipalidades locales; sino que estos últimos tengan la facultad de sancionatoria.

Asimismo, se debe crear un tabla de infracciones, cuantificable en perjuicios económicos, a fin de que en base a esta, se imponga la sanción correspondiente.

Segundo.-

Adherir a la normativa del Servicio Civil, los requisitos indispensables con los que debe contar un funcionario para integrar la Comisión de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, con el único fin de desarrollar dicho procedimiento de forma objetiva, sin dilaciones de tiempo, con sanciones proporcionales a la falta y sobre todo sin que medie prescripción de los procedimientos en cuestión.

Tercero.-

Desarrollar capacitaciones y/o actualizaciones respecto a la Ley del Servicio Civil, reglamento, directivas y demás normas complementarias, a los funcionarios que integran la Comisión Ad Hoc de procedimientos administrativos disciplinario, a fin de que su aplicación sea correcta en todas las fases del procedimiento, ya sea en la precalificación, fase instructiva, o sancionadora, además de la inscripción de dichas sanciones en el registro correspondiente.

REFERENCIAS

- Alvares A. (2016). Actualización del manual comentado y concordado de derecho disciplinario-Ley 734 del 2002. (tesis de posgrado). Universidad de Medellín. Medellín- Colombia. pp. 298.
- Arnal, J. del Rincón D. y La torre, A. (1992). Investigación educativa: Fundamentos y Metodología. Ed. Lapor, Barcelona. pp. 251
- Bendezú G. (2007), Exegesis y casuística de la Ley de Procedimiento Administrativo General – Ley N° 27444 y del Proceso contencioso Administrativo – Ley N°27584 y sus respectivas modificatorias. Lima: Fecat E.I.R.L. pp. 256.
- Bendezú O. (2017). Procedimiento administrativo disciplinario y motivación laboral de los directores de las instituciones educativas, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017.(tesis de posgrado), Universidad Cesar Vallejo, Lima-Perú. pp. 109.
- Coca Caycho, J. (2012). El proceso administrativo disciplinario. Recuperado de Ensayos Jurídicos: [http://ensayosjuridicos1.blogspot.pe/2012/03 /el-proceso-administrativo-disciplinario_10.html](http://ensayosjuridicos1.blogspot.pe/2012/03/el-proceso-administrativo-disciplinario_10.html)
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM
- Directiva N° 002-2015-SERVIR-GPGSC
- Elgueta R. (2013). La Investigación en sociales y jurídicas. (2° ed.). Chile: Ediciones Orión Colección Jurista Chilenos. pp, 198.
- Para Escobar V. (2013). Régimen disciplinario docente aplicado en la educación pública Costarricense. (Tesis de pregrado). Universidad de Costa Rica, Costa Rica–Costa Rica. pp. 121.

EXP. N. ° 00002-2010-PI/TC85

García E. y Ramón F. (2006). Curso de Derecho Administrativo. (12 ed.), Lima-Bogotá: Temis S.A. pp. 279.

Gómez. S. (2012). Metodología de la investigación. México: Red Tercer Milenio S.C. pp. 139.

Gonzales M. y Rodríguez N. (2017). “El Ius Puniendi del Estado sobre empleados públicos, el régimen sancionador de la Contraloría General de la República versus el régimen disciplinario de la Ley Servir. (tesis de pregrado). Universidad Nacional San Agustín. Arequipa-Perú. pp. 188.

Guerrero A. y López L. (2007). Reflexiones anticorrupción. Lima: Gruppo Imagen y comunicaciones S.A.C.

Guillen R. (2015). Prescripción de la acción y el cumplimiento de los plazos en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Ugel de Huancavelica. (tesis de pregrado). Universidad Nacional de Huancavelica. Huancavelica – Perú. pp. 115.

Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (2014). Metodología de la Investigación. (4ed.) Iztapalapa: Infagon Web S.A.

Informe técnico N° 776-2015-Servir /GPGSC

Informe técnico N°1721-2016-Servir /GPGSC

Isidro J. (2016). Necesidad de derogar la sanción disciplinaria administrativa de arresto para servidores públicos de la policía boliviana. (tesis de pregrado). Universidad Mayor de San Andrés. La Paz – Bolivia. pp. 117.

Ley del Servicio Civil Ley N° 30057

Otiniano, N., & Benítez, S. (2014). Instrucciones para la elaboración de Proyectos e Informes de Tesis. Perú: Dirección de Investigación de la Universidad César Vallejo.

Resolución de Gerencia Municipal N°053-2017-GM/MDB

Resolución de Gerencia Municipal N°72-2016/MPCH/G

Resolución de Ministerial N°154-2018-PCM

Rivera L. (2014). Objetivación de la responsabilidad disciplinaria de los jefes y representantes legales de las entidades estatales en el marco de la delegación en materia contractual pública. (tesis de posgrado). Universidad del Rosario. Bogotá-Colombia. pp. 210

Salazar. (2013). Universidad César Vallejo, en su tesis “La vulneración de la presunción de inocencia en la ejecución inmediata de sanciones administrativas disciplinarias.

Stela. (2009). Universidad Mayor de San Marcos, en su tesis “El Procedimiento administrativo sancionador, las sanciones administrativas en el poder ejecutivo, casuística.

Terrones R. (2017). Observancia del principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley Servir, en la municipalidad provincial de Cajamarca. (tesis de pregrado). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Cajamarca – Perú. pp. 90.

Vargas A. (2015). Hacia la eficientización del procedimiento administrativo disciplinario del Poder Judicial del Estado de México. (tesis de posgrado). Universidad Autónoma del Estado de México. México – México. pp. 342.

Ventura. (2014). Universidad Nacional de Huancavelica, en su tesis “El cumplimiento de los plazos establecidos en el procedimiento disciplinario administrativo, a los docentes de la unidad de gestión educativa local de Churcampá 2014”.

Vera Mur, J. (2013). Procedimiento administrativo. Recuperado de Comunidad de Madrid: http://www.madrid.org/dat_norte/archivos1213/sie/PROCEDIMIENTO%20ADMINISTRATIVO-IE.madrid%20Norte%2022-03-2013.pdf.

ANEXOS

MATRÍZ DE CONSISTENCIA PARA ELABORACIÓN DE INFORME DE TESIS

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	“Idoneidad de los integrantes de la comisión Ad Hoc del Procedimientos Administrativos Disciplinarios para sancionar a funcionarios públicos de las municipalidades locales”
PROBLEMA GENERAL	¿Son idóneos los integrantes de la comisión Ad Hoc de Procedimientos Administrativos Disciplinarios para sancionar a los funcionarios públicos de las municipalidades locales?
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	<p>¿Existen requisitos normativos específicos sobre las aptitudes, competencias y capacidades con las que los miembros de la comisión Ac Hoc de procedimientos administrativos disciplinarios deben contar para sancionar a los funcionarios públicos de las municipalidades locales?</p> <p>¿Los integrantes de la comisión Ac Hoc de procedimientos administrativos disciplinarios, aplican correctamente la normativa para sancionar a los funcionarios públicos de las municipalidades locales?</p>
SUPUESTOS JURÍDICOS	Los integrantes de la Comisión Ad Hoc no son idóneos para sancionar a los funcionarios públicos en la municipalidades locales, ya que, forman parte de la misma entidad en donde se desempeñan como trabajadores del Estado, asimismo, son estos

	<p>mismos trabajadores quienes integran dicha comisión, siendo que cabría la posibilidad de sancionar a otros funcionarios que trabajan en la misma institución y ostentan el mismo rango jerárquico, lo que le permite tener vínculo amical con dichos funcionarios, causando con ello que el disciplinario se desvirtúe y no se sancione con severidad ante la vulneración de la norma.</p>
<p>SUPUESTOS JURÍDICOS ESPECÍFICOS</p>	<p>La normativa legal vigente, no establece el perfil específico que deben de ostentar los integrantes de la Comisión Ad Hoc para llevar a cabo el procedimiento sancionatorio a los funcionarios públicos de las municipalidades locales, ello significaría que cualquier persona podría ser integrante de la comisión en cuestión y en consecuencia parte de dicho procedimiento sin restricción, causando que mediante el desconocimiento de la norma se sancione o no se sancione a los funcionarios con la rigurosidad debida, además cabe la posibilidad que los casos lleguen a prescribir, que las sanciones no sean proporcionales, todo ello a razón de la mal aplicabilidad de la norma.</p> <p>Los integrantes de la Comisión Ad Hoc no aplican de forma correcta la normativa sobre procedimiento administrativo disciplinario, ya que, no cuentan con las aptitudes, competencias y capacidades específicas para sancionar a los funcionarios públicos de las municipalidades locales, por no ser personas calificadas para llevar a cabo dicho procedimiento.</p>
<p>OBJETIVO GENERAL</p>	<p>Identificar la idoneidad de los integrantes de la comisión Ad Hoc de procedimientos administrativos disciplinarios para sancionar a los funcionarios públicos de las municipalidades locales.</p>

<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p>	<p>Desarrollar la normativa que establece los requisitos específicos sobre las aptitudes, competencias y capacidades con las que los miembros de la comisión Ac Hoc de procedimientos administrativos disciplinarios deben contar para sancionar a los funcionarios públicos de las municipalidades locales.</p> <p>Identificar si los integrantes de la comisión Ad Hoc de procedimientos administrativos disciplinarios, aplican correctamente la normativa para sancionar a los funcionarios públicos de las municipalidades locales.</p>
<p>TIPO Y DISEÑO DEL ESTUDIO</p>	<p>Estudio del Caso</p>
<p>POBLACIÓN ESCENARIO DE ESTUDIO</p>	<p>Los funcionarios públicos de las municipalidades locales y provinciales</p>
<p>METODOLOGÍA</p>	<p>Enfoque cualitativo</p>

ANEXO N°2



Guía de Entrevistas

Idoneidad de la Comisión Ad Hoc de procedimientos administrativos disciplinarios para sancionar a funcionarios públicos de las municipalidades locales.

Enfoque cualitativo

Instrumento de recolección de datos:

Ficha de entrevista para Especialista

Entrevistado:

Nombre : _____
Profesión : _____
Institución : _____
Cargo : _____

Jhoana Angelina Scarafone Retamozo
Entrevistador

Entrevistado

ANEXO N°3

FICHA DE ENTREVISTA

TITULO:

IDONEIDAD DE LA COMISION AD HOC DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS PARA SANCIONAR A FUNCIONARIOS PUBLICOS DE LAS MUNICIPALIDADES LOCALES

NOMBRE:

PROFESIÓN:

PUESTO EN EL QUE SE DESEMPEÑA:

ENTIDAD PARA LA QUE LABORA:

OBJETIVO GENERAL

Identificar la idoneidad de los integrantes de la comisión ad hoc de procedimientos administrativos disciplinarios para sancionar a los funcionarios públicos de las municipalidades locales

1. ¿Considera usted que los funcionarios que integran la Comisión Ad Hoc de procedimientos administrativos disciplinarios son personas idóneas para evaluar y sancionar a otros funcionarios de la misma entidad?
-
-

-
-
2. Considera usted que, ¿Existe un grado de afinidad o existe un vínculo amical entre los funcionarios públicos que integran el personal de confianza del mayor representante de la entidad (municipalidad local o provincial)?

3. ¿De tener los funcionarios públicos un grado de afinidad y/o un vínculo amical? ¿Consideraría conveniente que sea otra entidad la encargada de realizar el procedimiento administrativo disciplinario? ¿Por qué?

4. ¿Conoce usted, algún caso en donde los funcionarios públicos integrantes de la Comisión Ad Hoc hayan tenido afinidad y/o un vínculo amical y hayan sido sancionado?

OBJETIVO ESPECIFICO N°1

Desarrollar la normativa que establece los requisitos específicos sobre las aptitudes, competencias y capacidades con las que los miembros de la Comisión Ad Hoc de procedimientos administrativos disciplinarios deben contar para sancionar a los funcionarios públicos de las municipalidades locales.

5. ¿Sabe usted, si las municipalidades exigen como requisito indispensable que los funcionarios públicos cuenten con certificaciones, diplomados o capacitaciones sobre la Ley del Servicio Civil, antes de realizar su contrato?

6. ¿Conoce usted algún caso en donde un gestor de recursos humanos de una municipalidad, impidió el acceso a un cargo de confianza a un postulante, debido a que no contaba con diplomas, certificaciones y/o capacitaciones sobre la Ley del Servicio Civil?

7. ¿Considera usted, que los funcionarios públicos adquieren dominio de la Ley del Servicio Civil y su reglamento, laborando en las municipalidades locales o provinciales?

OBJETIVO ESPECÍFICO N°2

Identificar si los integrantes de la Comisión Ad Hoc de procedimientos administrativos disciplinarios aplican correctamente la normativa para sancionar a los funcionarios públicos de las municipalidades locales.

8. ¿Considera que es pertinente el conocimiento de la Ley del Servicio Civil por parte de los funcionarios públicos de las municipalidades locales y/o provinciales, con el fin que su aplicación en los Procedimientos Administrativos Disciplinario sea correcta?

9. ¿Considera usted que, los funcionarios públicos responsables de cualquier sub gerencia o gerencia, pueden conformar la Comisión Ad Hoc de Procedimiento Administrativo Disciplinario y consecuentemente aplicar la sanción correspondiente?

10. ¿Cree usted que los funcionarios públicos tienen dominio de la Ley del Servicio Civil, reglamento y directivas?



Guía de Análisis Documental

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Idoneidad de la Comisión Ad Hoc de procedimientos administrativos disciplinarios para sancionar a funcionarios públicos de las municipalidades locales.

Enfoque cualitativo

Nombre del Instrumento : _____

Número de la resolución : _____

Fecha de expedición : _____

Entidad expedidora : _____

Ítems	Marcar	
	SI	NO
1. La resolución habla sobre la Comisión Ad Hoc de Procedimientos Administrativos Disciplinarios		
2. La resolución habla sobre sanciones administrativas		
3. La resolución antes señalada habla sobre municipalidades locales		

Fundamentos
