



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Análisis del régimen disciplinario sancionador y seguridad jurídica
al debido procedimiento administrativo de servidores públicos,

Lima 2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTOR:

Huamaní Quispe Tito (ORCID 0000-0002-5579-3680)

ASESOR:

Santisteban Llontop Pedro Pablo (ORCID 0000-0003-0998-0538)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Estudio sobre los actos del Estado y su regulación entre actores
interestatales y en la relación público privado, gestión pública, política tributaria
y legislación tributaria.

Lima - Perú

2021

Dedicatoria

Primeramente doy gracias a mi Dios mediante Jesucristo, de su infinito amor y la sabiduría que llena mi ser, mis queridos padres Julio y Candelaria+ por darme la vida, hermanos, hermanas y familiares.

Especialmente a mi esposa Irma Roxana, a mis hijos Daniel, Gonzalo, Johoselyn, Priscilla y Jeysi por su constancia motivación en logro mi objetivo.

Agradecimientos

A las autoridades de la Universidades Cesar Vallejo, por acogerme y apoyarme a cumplir mi objetivo, y en forma especial al Dr. Pedro Pablo Santisteban Llontop por su paciencia y constancia en compartir sus conocimientos.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización.....	14
3.3. Escenario de estudio.....	16
3.4. Participantes	18
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.6. Procedimiento	22
3.7. Rigor científico	22
3.8. Métodos de análisis de datos.....	23
3.9. Aspectos éticos.....	24
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	25
V. CONCLUSIONES.....	44
VI. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS.....	46
ANEXOS	52

Índice de tablas

Tabla 1. Tabla de categorías y subcategorías	16
Tabla 2. Tabla de escenario de estudio y participantes	19
Tabla 3. Lista de Participantes	20
Tabla 4. Tabla de validación de la guía de entrevista	21
Tabla 5. Tabla de valoración de la guía de análisis documental	22

Índice de gráficos y figuras

Figura 1.	Autoridades del Régimen Disciplinario.....	13
Figura 2.	Gráfico origen del derecho administrativo disciplinario.....	15
Figura 3.	Método de análisis de información.....	23

Resumen

En el Perú, el régimen disciplinario sancionador en la administración pública forma parte del derecho administrativo, pasó por procesos de evolución en el tiempo, hasta que el legislador peruano aprobó las normas sustantivas y reglamentarias en materia de procesos administrativos de carácter disciplinario sancionador. Por consiguiente es importante tener presente conceptos primordiales que ayuden al desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley 30057 LCS y su Reglamento aprobado con D.S. 040-2014-PCM, aplicables a conjunto de normas administrativos disciplinarios y procedimiento sancionador, evitando vulneración los derechos de servidores en las entidades públicas.

Mediante la investigación se evidenció determinar las dificultades en el proceso de evaluación del régimen disciplinario sancionador, para garantizar certeza jurídica al debido procedimiento administrativo de los servidores públicos. El arduo trabajo de planificación para dar respuesta al objetivo se llevó a cabo bajo las reglas del método científico, especialmente el enfoque cualitativo, y las indagaciones se realizaron tomando en cuenta la investigación con enfoque cualitativo, tipo básico, nivel descriptivo, con diseño de teoría fundamentada, técnicas, instrumentos y guía de entrevistas finalmente análisis de fuentes de documentos.

En consecuencia, se concluyó que los procesos del régimen disciplinario sancionador, en las entidades públicas, estas deben proteger el debido procedimiento administrativo a favor de los administrados. Finalmente se consideró la opinión de los experimentados y las jurisprudencias que advirtieron la violación del principio de legalidad, tipicidad, motivación y debido proceso, que deben proteger a favor de los servidores públicos imputados.

Palabras clave: Régimen disciplinario; vulneración, principio, procedimiento, administrativo.

Abstract

In Peru, the disciplinary sanctioning regime in the public administration is part of administrative law, it went through processes of evolution over time, until the Peruvian legislator approved the substantive and regulatory norms regarding administrative processes of a disciplinary sanctioning nature. Therefore, it is important to keep in mind essential concepts that help the development of the disciplinary administrative procedure of Law 30057 LCS and its Regulations approved with S.D. 040-2014-PCM, applicable to a set of disciplinary administrative regulations and sanctioning procedure, avoiding violation of the rights of servers in public entities.

Through the investigation it was evidenced to determine the difficulties in the evaluation process of the disciplinary sanctioning regime, to guarantee legal certainty to the due administrative procedure of the public servants. The arduous planning work to respond to the objective was carried out under the rules of the scientific method, especially the qualitative approach, and the inquiries were carried out taking into account the research with a qualitative approach, basic type, descriptive level, with theory design grounded, techniques, instruments and interview guide finally analysis of document sources.

Consequently, it was concluded that the processes of the disciplinary sanctioning regime, in public entities, must protect the due administrative procedure in favor of the administered ones. Finally, the opinion of the experienced and the jurisprudence that warned of the violation of the principle of legality, typicity, motivation and due process, which must be protected in favor of the accused public servants, was considered.

Keywords: Disciplinary regime; violation, principle, procedure, administrative.

I. INTRODUCCIÓN.- Uno de los elementos que cobró relevancia como consecuencia de **aproximación temática**, desde actuaciones de las autoridades de órganos competentes del régimen disciplinario sancionador, quienes debieron describir suficientemente clara y precisa desde el instante de instaurarse proceso administrativo disciplinario, resolviendo actos administrativos de sanciones, considerando los hechos infractores cometidos por servidores, directivos y funcionarios, por haber transgredido conjunto de normas vigentes referidos con la potestad sancionadora del sector público, son pasibles que éstas sean sometidos a correcciones administrativas.

En el contexto de su aplicación del ius puniendi como facultad disciplinaria del Estado peruano para sancionar al personal a su servicio, definiendo como conjunto de fases del procedimiento administrativo determinadas en la gestión pública quien ejerce facultad sancionadora disciplinaria de las faltas cometidas por los servidores civiles. Puesto que parte de la regulación jurídico previstas en la carta magna, como normativa sustantiva discutidas, aprobadas y publicadas por el legislador mediante leyes números (27444 LPAG y 30057 LSC), y normas reglamentarias, conforme a los principios administrativos disciplinarios, aplicados para servidores comprendidos en Decretos Legislativos 276, 728, 1057 e incluso servidores de carreras especiales señalados por los parlamentarios. (MINJUS, 2015, pp.9-20)

Para Santy, como para muchos, las actuaciones de autoridades competentes del régimen disciplinario, debieron garantizar las exigencias además correlación entre acusación y decisión contenida en la instauración del proceso administrativo disciplinario, en cualquier etapa garantizando estricto respeto a los derechos legítimos de servidores públicos, sobre todo actuaciones arbitrarias subjetivas que pudieran lesionar derechos y libertades del administrado, (2017, p. 286). respetando este derecho fundamental debio ser informado oportunamente el derecho de defensa a los servidores publicos. Sin embargo para Boyer, el desarrollo de procedimiento administrativo, “[...] disciplinario no debería ser un instrumento para la venganza política o personal al interior de la entidad pública”, siendo esta postura considerada subjetiva, los hechos descritos en la práctica ocurren con cierta frecuencia en el ámbito donde las autoridades del régimen

disciplinario ejercen potestad disciplinaria en perjuicio de los servidores públicos imputados no siendo evidenciados suficientemente. (2017, p.34).

Por razones bosquejadas hasta el punto, la interrogante central (**problema general**) de la presente investigación fue ¿cuáles son las dificultades en el proceso de evaluación del régimen disciplinario sancionador que garantice la seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo de servidores, Lima, 2020? Luego, **dos problemas específicos** se desprendieron; a saber: **primero**, ¿de qué manera la evaluación del régimen disciplinario sancionador de forma, garantiza la seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo parcial de servidores públicos?; **segundo**, ¿cómo afecta el proceso de evaluación del régimen disciplinario sancionador de fondo, a la seguridad jurídica final al debido procedimiento administrativo de servidores públicos?

En consecuencia con los problemas planteados, el **objetivo general** que presidió este trabajo fue determinar las dificultades el proceso de evaluación del régimen disciplinario sancionador que garantice la seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo, a esto se pudo plantear dos **objetivos específicos**. Primeramente se planteó analizar la importancia de evaluación del régimen disciplinario sancionador de forma, que garantiza la seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo parcial servidores públicos. En segundo orden establecer cómo afecta el proceso de evaluación del régimen disciplinario sancionador de fondo a la seguridad jurídica del debido procedimiento administrativo final de servidores públicos.

Definido el problema, se ensayaron respuestas generales, tentativas, temporales y viables (**supuestos**) para los problemas expresados, en relación con la pregunta general, se supuso que las autoridades del órgano instructor y sancionador del régimen disciplinario, deben valorar hechos infractores cometidos por el servidor público, para garantizar la seguridad jurídica de modo que no vulnere al debido procedimiento administrativo en su aplicación.

Respecto al primer problema específico, la suposición de la que partió fue establecer los requisitos de validez en la valoración de hechos infractores cometidos por el servidor público en el régimen disciplinario sancionador, debieron ser mejorados para garantizar la seguridad jurídica al debido

procedimiento administrativo, con la implementación de directivas administrativas internas en cada entidad pública.

Finalmente, la respuesta que se dio al segundo problema específico fue como afecta el proceso mal aplicado por las autoridades del órgano instructor y sancionador, transgrediendo claramente derechos de defensa debiendo garantizar, oportunidad de presentar sus alegatos contra imputación establecida.

Resulta significativo señalar de los hechos que se fijaron los aportes que esta investigación brindaría a la comunidad académica. En principio, se ofreció una justificación teórica, pues el desarrollo de límites entre preceptos constitucionales de tipo procesal, como la defensa y la imparcialidad, contribuirá a enriquecer la doctrina, además refrescar manera de abordar los principios del derecho administrativo disciplinario sancionador. Asimismo, se atribuye una relevancia práctica a la investigación, habida en cuenta de que el presente estudio podrá brindar una rúbrica regulado en las leyes y jurisprudencias precedentes administrativas de cumplimiento obligatorio emitidas por las autoridades de Tribunal del Servicio Civil, identificando confines de sus deberes como observadores de la constitucionalidad. Por último, la indagación que tuvo una justificación metodológica, ya que servirá de guía a los investigadores para el abordaje de problemas jurídicos respetando procedimientos a seguir en caso de discrepancia, del tema desconocida.

Por consiguiente, se consideró **supuesto general**: convocando su aplicación, estas deben ser mejoradas con la implementación de las directivas administrativas internas de cada entidad, **supuesto específico 1**: los requisitos de validez en la valoración de actos del régimen disciplinario sancionador no deben afectar los derechos adquiridos por los servidores públicos, y **supuesto específico 2**: el proceso mal aplicado del proceso por autoridades de órganos instructores y sancionadores del régimen disciplinario sancionador, afectan los derechos reconocidos constitucionalmente de todo servidor público inculcado, consecuentemente los magistrados del Tribunal de Servicio Civil emitieron sus decisiones declarando nulidad los actuados en la primera instancia administrativa.

II. MARCO TEÓRICO.- El tema abordado se desprendieron de la revisión de trabajos previos para que el investigador pueda obtener información analizada, actualizada de libros, tesis y artículos de revistas indexadas del ámbito nacional e internacional, orientados a contribuir el logro de los objetivos trazados desde la perspectiva del derecho administrativo sancionador, y como parte derecho administrativo, que tiene potestad para imponer sanciones administrativas ante las infracciones disciplinarias previstas por ley.

El origen y evolución del estudio de administración pública “desde sus primigenias etapas de racionalidad y cómo ha evolucionado, hasta convertirse en disciplina” (Cano, 2017, p.23), científica, ente los siglos XIX y XX, Taylor estableció las bases de la administración científica, por consiguiente dieron inicio en los países que contribuyeron a enriquecer sus conocimientos, Alemania en 1729, Francia en 1706, Estados Unidos en 1776 y México en 1828, Perú destacó relativamente desde los inicios de nuestra vida independiente.

Como consecuencia del camino recorrido, por el derecho administrativo sancionador definitivamente ha sido reconocido como un sistema normativo independiente y con un claro origen constitucional, por la competencia sancionadora en materia de la responsabilidad funcional administrativa, delegada mediante Ley 27785, hasta que el Tribunal Constitucional con sentencia N° 00020-2015 declaró inconstitucionalidad del art. 46. Por su parte Tribunal del Servicio Civil, publicó presidente vinculante mediante R.S.P. N° 002-2020-SERVIR/TSC, en su decisión declaró como presidente de observancia obligatoria, deslinde de responsabilidad y nulidad el procedimiento administrativo sancionador y cómputo de plazos y la prescripción del PAS derivado mediante informes de control.

Los autores Valdiviezo, Yumbay, y Durán, (2019), sostienen de los orígenes, fuentes de ordenamiento jurídico influenciados como disciplina del ordenamiento jurídico se encuentran legados al derecho constitucional fundamentados en principios y doctrinas del derecho administrativo sancionador. (p.375), también **Van**, desarrolla en su trabajo de investigación sobre el sistema normativo de la administración pública relacionados con el derecho penal, por utilizar el poder punitivo del Estado, manteniendo su posición frente al concepto como verdadero rostro cuando se examinan las características legales sancionatorio administrativo

sería hermano pequeño del derecho penal, y por lo tanto existiría más que un mero parecido externo entre ellos, (2017, p.1002). Al respecto cabe precisar que el derecho penal tiene como imputado a un particular, mientras en el derecho administrativo existe dos vertientes el procedimiento administrativo sancionador (PAS) por función pública del cual el Tribunal Constitucional resolvió declarando inconstitucional, asimismo el TSC estableció como precedente administrativo de observancia abligatoria ante eventual declaratoria de nulidad el cómputo de plazos de autoridad sancionadora de Contraloría de la República. Por otro lado el derecho el procedimiento administrativo disciplinario sanciona las faltas por infracción de obligaciones, responsabilidades y incumpliendo normas internas, mediante reglas administrativas sancionadoras, tema que se ocuparán el en trabajo desarrollado sobre proceso administrativo disciplinario.

En relación al objetivo general, es conveniente señalar el trabajo de investigación de **Ayosa**, Egresada de la Universidad Nacional de Piura, publicó su tesis titulado "*Régimen disciplinario en la ley del Servicio Civil y la vulneración al debido proceso de los servidores públicos*", obteniendo título de abogada, en su trabajo como teorización del procedimiento administrativo disciplinario siendo mecanismo persuasivo en la determinación de hechos que afectan intereses legítimos advertidos en ejercicio de la función pública, concluyendo en efecto el régimen disciplinario de la Ley de Servicio Civil, ha vulnerado adecuado deberes procesales de servidores públicos en la administración pública, evidenciando falta de imparcialidad frente hechos ocurridos, con contenido disciplinario al evaluar debería deslindar responsabilidades de los implicados, quebrantando la imparcialidad y objetividad y el derecho de defensa, recomendando la necesidad de replantear el modelo del PAD, así evitar vulneración a toda garantía de carácter instrumental el derecho a la defensa con pruebas presentadas por los involucrados. (2019, pp.81-82).

Con respecto al primer objetivo específico, los que permitieron proseguir con analizar la importancia de valoración de conjunto de normas disciplinarios de forma, para **Paiva** el propósito de la regulan de infracciones y sanciones en el servicio civil peruano, como consecuencia e inexistencia de políticas de gestión de recursos humanos en la administración pública, evidenciando cada entidad representada como una isla, por consiguiente a raíz de aprobación e

implementación de normas operativas de Servicio Civil, y siendo una necesidad de modernizar el sector público de naturaleza civil, hace que el progresivo perfeccionamiento de la conducta de los servidores del Estado que sustenten la existencia de un régimen disciplinario para disuadir mediante comisión de infracciones permitieron mejorar el desempeño de conductas de empleados públicos. (2020, p.68-70). Por su parte los autores Valdiviezo, Yumbay, y Duran, en sus conclusiones señalan que los operadores del procedimiento disciplinario en sus actuaciones deberían garantizar la seguridad jurídica del debido procedimiento administrativo parcial mediante derecho de presunción de inocencia, carga de prueba acto regulado por las normas sustantivas y reglamentarias de forma en al régimen disciplinario. (2019, p. 386).

Para el segundo objetivo específico, busca establecer cómo afecta el proceso de evaluación del régimen disciplinario sancionador de fondo, **Hill**, en su publicación titulado "The Principles of Public Administration", se propuso analizar del régimen disciplinario, procedimientos que se aplican a los servidores públicos establecidos en sus norma internas, "[...].el estatuto de limitaciones no distingue entre infracciones leves y graves, e impone plazos muy restrictivos para que la administración persiga la responsabilidad disciplinaria" (2018, p. 83), indudablemente en su artículo relacionado al indicador el grado de investigación de la disciplina y procedimientos que apoyan el compromiso individual el profesionalismo y la integridad de los funcionarios públicos en Ucrania, concluye de las restricciones en su ordenamiento normativo en la correcta aplicación al momento de imposición de sanciones. Resulta primordial para **Cano**, (2020), analizar la ejecutividad de actos administrativos como manifestación de potestad y autotutela declarativa donde las instituciones públicas establecen situaciones jurídicas subjetivas en forma unilateral y obligatoria. Al respecto los operadores de los procesos administrativos disciplinarios, no revisten garantías en sus decisiones al momento de la imposición de sanciones a servidores públicos. (p.117),

Por su parte **Ponce** señala el objeto y valoración de la prueba la primigenia de obligación de la autoridad, falta de imputación objetiva es la producción el hecho, en efecto, dentro del proceso de las investigaciones, las autoridades del régimen disciplinario elaboran el informe de precalificación detallando pruebas,

tipo de faltas cometidas por el infractor, tipificándola y recomendándola ante órgano sancionador quien está obligado a notificarlo así mismo recibir descargos del imputado finalmente formaliza mediante acto administrativo de confirmación o archivamiento. (2017, p. 361), en diversas instituciones públicas los responsables de conducir el proceso administrativo no aplican adecuadamente las normas disciplinarias vigentes.

Para **Baena** marco teórico “es el conjunto de sistema y pensamiento, teorías escuelas o aportaciones de los pensadores de una ciencia” (2017, p. 96), es importante señalar el origen del derecho administrativo sancionador llamado también derecho disciplinario, como consecuencias de los debates doctrinarios y jurisprudenciales en el ordenamiento jurídico, en el ámbito internacional.

Bolaños, señala del ordenamiento jurídico peruano, del principio de debido procedimiento, estable (numeral 3, Artículo 139), también Tribunal Constitucional señala en (Exp. N° 03891-2011, Exp. N° 00503-2013), así mismo con el derecho comparado se encuentra la posición del Corte Constitucional de Colombia (Exp.C-034/14) describe como extensión de las garantías del debido procedimiento, seguidamente Tribunal Europeo de Derechos Humanos hace referencia del caso Oleksandr Volkov & Ucrania (2013, Aplic. N° 21722/11), (2016, p. 16)

Por su parte **Mejía**, en su publicación reseña histórica del derecho administrativo sancionador, demostró relativa justificación referentes a las garantías cabe observa en el panorama del derecho comparado sus principales características en el sistema español marcados a comienzos del siglo XX, teniendo como partida la Constitución de Cádiz, de 1812, teniendo como vertientes el ius puniendi, como un sistema normativo independiente autónomo de origen constitucional con facultades sancionadoras a la administración (2008, pp. 260-262), debiendo establecer garantías de forma que debieron encontrar su adecuación de necesidades. Al respecto **Paiva**, señala con respecto de autoridad sancionadora en las instituciones públicas, dado que es vital asegurar el mantenimiento del orden en gobierno nacional, regional y local, adopten medidas ante la comisión de infracciones dentro del marco jurídico debidamente definido, el poder disciplinario del Estado-empleador. (2020, p. 67).

Vázquez, (2003), sobre todo con el inicio de *“La mayoría de la doctrina jurídico-pública presenta al Derecho disciplinario como el objeto de una potestad*

administrativa sancionadora de carácter doméstico, capaz de producir efectos únicamente con respecto a quienes están inmediatamente relacionados con la organización pública” (p. 204).

En efecto, **Magide, y González**, en sus publicaciones relacionadas con prerrogativa a la prueba iniciaría siendo ambas afirmaciones partieron del ordenamiento disciplinario gubernamental, como elementos que permiten la imputación de las infracciones, parte del derecho comparado, asumida también por la doctrina peruana en consideración de la realidad jurídico administrativo. Tomando como parte de historia, de las expresiones *ius puniendi* estatal la autora de la citada publicación refiere que la presunción de la inocencia debe tomarse en cuenta dentro de administración pública, como derecho de prueba, elemento así como prueba indiciaria ante la imputación de infracciones de los administrados, en resumen se puede intuir diferencias entre procedimiento disciplinario que tiene como imputado al servidor público, mientras el procedimiento sancionador al administrado. (2020, p.324).

Gonzales, en su tesis Titulado “la vulneración de debido procedimiento de los administrados en procedimiento administrativo sancionador”, de la Universidad Cesar Vallejo, habilitado como profesional de abogada, en su conclusión, los procesos mal llevados conducen vulnerando derechos consagrados en la constitución y las normas específicas aprobadas para tal fin determinando infracción del debido procedimiento, afectando garantías mínimas que el Estado confiere a los administrados frente a arbitrariedades en la potestad sancionadora. (2017, p.35). Por su parte **Alcocer**, plantea de los principios y garantías de naturaleza procesal en proceso administrativo disciplinario, en efecto, se extiende al cumplimiento al derecho al debido procedimiento. Ahora bien, la potestad sancionadora; desde su planeamiento garantiza derechos por los operadores del régimen disciplinario. (2016, p. 9). Para **Maldonado** se debe considerarse al investigado como sujeto pasivo de la acción, cuando el operador disciplinario tiene dudas orientada a determinar (i) si la conducta ocurrió, (ii) si es constitutiva de falta disciplinaria, (iii) el profesional presuntamente intervino en ella, (iv) si ha actuado bajo protección de causal de exclusión de responsabilidad, (v) el proceso no puede iniciarse por causales de extinción o sanción disciplinaria. (2020, pp.19-20), por su parte reconociendo el marco legal vigente, **Pacori**, añade que los

servidores públicos cuentan con garantías establecidas dentro del debido proceso, derecho de defensa, derecho de presentar pruebas que motiven procedimiento conforme a las normas disciplinarias: (2020, pp. 54-55). Para **Tejada**, la indemnidad que protege al administrado para no violentar sus derechos, por autoridades del régimen disciplinario, ejerciendo la potestad conferida por ley asimismo discutida en el ámbito de derecho comparado garantizan su aplicabilidad. Efectivamente la facultad disciplinaria del empleador no es absoluta tampoco ilimitada, por lo tanto debe primar el derecho de defensa. (2016, p. 232).

También, **García y Bedoya**, como aporte al derecho comparado internacional relacionado al debido procedimiento en actuaciones administrativas se encuentra enmarcados dentro de la Constitución Política, garantizando intereses de las autoridades, servidores del Estado y el público en general cumplimiento estricto en sus actuaciones con apego a dicho principios (2020, p. 227).

Asimismo en la publicación la autora analiza de los controles de integridad y las actividades que deben cumplir efectos jurídicos derivados del incumplimiento de las normas, en esa línea, **D'Alterio**, en artículo titulado "Integrity of the public sector and controls: A new challenge for global administrative law?", Integridad del sector público y controles: Un nuevo desafío para derecho administrativo global?, *"Muchas organizaciones internacionales (OI) establecen sanciones que pueden imponerse en caso de mala conducta de los funcionarios públicos, por ejemplo, cuando infringen códigos de conducta u otras reglas de integridad"*, (2018, p.1018). Es preocupación de las organizaciones internacionales con respecto a la integridad de funcionales y servidores de administración pública, en mantener la integridad en el sector público mundial.

Para **Pacori**, el servidor civil, goza el derecho defensa estratégica así como garantías al debido procedimiento, mientras las autoridades disciplinarias de órgano (instructora y sancionadora) y al órgano de apoyo (Secretaría Técnica), cumplir con el desarrollo del procedimiento administrativo justo y equitativo resolviendo dentro del marco normativo señalado en ordenamiento jurídico nacional. (2018, p.43).

Por consiguiente, las autoridades competentes del régimen disciplinario en las entidades públicas en sus actuaciones que emiten actos resolutiveos como consecuencia del proceso administrativo disciplinario, debiendo ajustarse al principio del debido procedimiento, sin violentar la seguridad jurídica, ante la falta cometida por los servidores públicos quienes gozan los derechos y garantías de exteriorizar explicaciones, brindar, originar pruebas y conseguir una decisión originada y razonada en derecho adquirido. (**Guzmán**, 2016, p. 233).

Además, los servidores públicos están en su derecho de desconformidad con sanciones impuestas por autoridades del régimen disciplinario debiendo argumentar su recurso de apelación ante el TSC, como última instancia administrativa y hacer valer sus derechos, al no satisfacer sus expectativas tienen expedito los trámites en la instancia jurisdiccional. Consecuentemente, toda falta cometida por los empleados públicos durante desempeño de sus funciones voluntaria o involuntaria que colisiona, y la dispersión de normas generales e internas son pasibles ser sancionados administrativamente, (**Boyer**, 2017, p. 40).

Efectivamente los administrados desconocen existencia de toda norma vigentes, por tanto las autoridades están en obligación de comunicarles, debiendo priorizar en fortalecer las capacidades de sus servidores y autoridades competentes en el régimen disciplinario. Respecto al derecho de defensa, como doctrina que definen con claridad derechos para presentar pruebas y contradicción durante el proceso en desarrollo, esta hipótesis, claramente postula la posibilidad de admitir requisitos de motivación a las decisiones administrativas. (**Hernández**, 2020, p. 414).

Por último es importante precisar que el principio debido proceso administrativo y procedimientos disciplinarios tiene como presupuesto validez jurídica y la comunicación escrita de los cargos imputados para cumplir con objetivos propuestos en la introducción de este escrito debemos recordar derechos inherentes de todo individuo, debiendo ser no sólo reclamado por las partes sino protegido por los juzgadores. (**Guerra**, 2020, p.162). En los procedimientos administrativos disciplinarios, las reglas presuntamente vulneradas, deben sustentarse en su oportunidad mediante la presentación de alegatos dentro de un plazo razonable.

III. METODOLOGÍA

La información contenida en este capítulo, tiene el propósito explicar, como objeto el estudio ocupado en métodos de investigación fundamentado en un enfoque cualitativo para tratarla, contrastarla e interpretarla el plan que se seguirá para obtener información, y exponer con rigurosidad para que se emplee el método científico radica en la explicación detallada sobre cómo se aplicó.

Así pues, corresponde expresar el propósito para contribuir al conocimiento empíricos, y señalar el problema general ayude investigar, formular, integrar, aprobar teorías que permitan iniciar otros estudios añadidos a la investigación que logren construir hipótesis caso contrario generar nuevos métodos de acopiar para analizar datos, (**Hernández, Fernández y Baptista** 2014, p. 28).

Esta línea de trabajo, se espera encontrar respuestas de las dificultades en el proceso de evaluación del régimen disciplinario sancionador vulnerado el principio al debido procedimiento administrativo que no garantiza necesariamente seguridad jurídica de los servidores públicos, que ayuden solucionar problemas en procedimientos administrativos disciplinarios en los plazos establecidos permitiendo establecer responsabilidades de los operadores del régimen disciplinario dentro del marco de la seguridad jurídica. (**Lizárraga**, 2013, p. 28).

El presente trabajo, permitió desarrollar respuestas del tema, y conocer líneas generales y el contenido de cada uno de conceptos y fines aproximando argumentos expresados en el contenido formal esgrimidos de los bienes jurídicos protegidos. Al respecto **Ponce**, dice, que mediante evaluación del procedimiento disciplinario en la presentación de medios probatorios concordante con la verdad de los hechos permitan establecer relación en cualquier etapa del procedimiento. (2017, p.350).

Ante hechos frecuentes de vulneración al derecho de defensa de los servidores públicos, el propósito de la investigación es analizar la postura del Tribunal de Servicio Civil, para asumir en resolver las dificultades durante el proceso de evaluación de controversias y dictaminar en segunda y última instancia administrativa, las actuaciones administrativas de sanciones suscitados entre entidades y los servidores públicos en el ámbito de Lima Metropolitana.

3.1. Tipo y diseño de investigación.

Resulta evidente, la existencia de diferentes métodos en la investigación, por consiguiente el **enfoque cualitativo** reúne las condiciones y permite comprender complejidad de los hechos basados en estudios, donde el investigador interactúa con los participantes, datos, cuestionarios centrados es estudios cualitativos. Al respecto Baena plantea, como ciencia esquematizada que espera grado de precisión ante los hechos observados que ayudan a comprender las teorías y leyes materia de estudio en ciencias sociales. (2017, p. 34)

Del enfoque, se optó desarrollar investigación de **tipo básica**, que es cualitativo otorgando aquella investigación entre sus objetivos no tiene relación con los problemas, sino su estudio exploraron y describieron los fenómenos desde diferentes aspectos, constituyendo la aproximación temática; por lo que ha tenido como características que no se experimentaron hipótesis, es decir, no se realizaron procedimientos estadísticos, pues los supuestos generaron antes y durante el desarrollo del proceso de investigación, se utilizaron entrevistas abiertas, logrando, de esta manera la revisión de documentos y técnicas de recolección de datos, teniendo carácter inductivo y subjetivo, ya que no se conocieron las respuestas brindados por los expertos, previo a la entrevista realizada se utilizó tipo, nivel y diseño especial conforme se describe a continuación:

Considerando el desarrollo de investigación, con características de tipo básica encuadrada en el estudio mediante recopilación de mayor conocimiento consultando a doctrinas, principios, jurisprudencias, revistas indexadas, teniendo en cuenta el fin jurídico los que permitieron determinar las categorías y sub categorías, opinión de **Baena (2017)**, “El extracto es de un breve o de un dato concepto, quizá uno o más párrafos que se refieren a una idea”, en el trabajo de investigación, que permitan ganar el tiempo conforme al contenido del objetivo. (p.108)

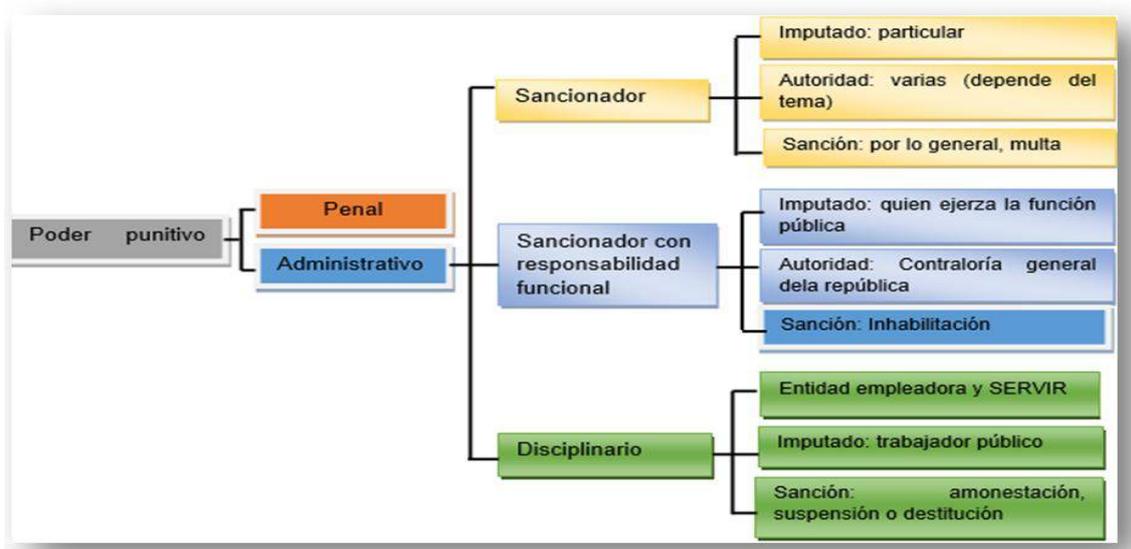
El presente trabajo de investigación resalta características descriptivos, puesto que define con claridad problemática desprende afectación de derechos constitucionalmente protegidos a los administrados, por ello es relevante precisar que la investigación no solo versa en el acopio de datos o

fuentes del problema, más bien prioriza la interpretación, análisis y síntesis que permitieron establecer una presunción.

Con respecto a **diseño de investigación**, se encuentra fundamentadas, como teoría concebido para obtener información cuidadosamente diseñada que permitan alcanzar resultado final de un estudio teniendo mayores posibilidades de generar conocimiento prospectivo, mediante respuestas a las preguntas. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p.128), los métodos de investigación contribuirá a la **teoría fundamentada**, nacida al interior de ciencias ajustada al enfoque y objetivo de la presente investigación.

Por consiguiente, mediante la teoría fundamentada se aprobó de forma general del problema estudiada, en ese sentido se aportó nueva perspectivas del fenómeno analizado, mediante proceso donde se empleó interpretación permitiendo creación de una nueva teoría derivada del proceso de recojo de datos en el ámbito de estudio. Los aportes al derecho desarrollados en el ámbito teórico, contribuyeron en la formación de hipótesis que responde al objetivo planteado y la implementación de normas internas permitiendo mejorar los procesos y procedimientos del régimen disciplinario en las entidades públicas se puede establecer diferencias entre procedimiento disciplinario y sancionador, conforme se detalla en el cuadro:

Figura 1: Gráfico origen del derecho administrativo disciplinario



Fuente: *Elaboración propia.*

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Es decisivo mencionar en este punto el desarrollo crucial de tener claro que una categoría sea expresada en una frase nominal y con **enfoque cualitativo**, explicando la existencia de condiciones dentro de su estructura, categorías de análisis son parte de la estrategia metodológica, la cual permite el estudio del fenómeno o problema identificado mediante el uso de categorías, la importancia radica, establecer y definir conceptos que ayuden delimitar los alcances del tema a través de subcategorías.

Los autores Nettel & Rodríguez, (2018), en sus trabajos sostienen que la doctrina legal ha centrado el análisis del derecho administrativo sancionador a partir de sus aproximaciones con el derecho penal como expresiones del *ius puniendi* del Estado, al grado de alcanzar que esto constituya un lugar común en la lectura de sus pronunciamientos más representativos, como reflexión de las sanciones disciplinarias, expresión del derecho público Estatal, desarrollando estudios dogmáticos relacionados a las fuentes formales del derecho administrativo sancionador, al servicio público dentro del marco del principio de legalidad, a partir de la doctrina, la legislación y la jurisprudencia, desde la perspectiva que ofrece el derecho disciplinario debiendo perfeccionar el procedimiento sobre la responsabilidad de los servidores de la administración pública (pp.113-114). Por otro lado ventilar sus descubrimientos en la intención del investigador, teniendo en cuenta que el procedimiento seguido con la sola lectura, la **primera categoría**, el régimen disciplinario sancionador, como expresión de potestad del Estado mediante (*ius puniendi*), poder para castigar mediante procedimientos existentes en el derecho administrativo sancionador contra los servidores civiles que cometieron faltas por infracciones a las normas administrativas sustantivas y documentos de gestión interna permiten establecer medios probatorios que permitan determinar la consistencia o no ante las responsabilidades imputadas. (Ponce, 2017, p. 367),

Asimismo, en las etapas y actuaciones determinadas por las autoridades del régimen disciplinario, para ejercer potestad sancionadora por la concurrencia de acciones, responsabilidad o faltas disciplinarias cometidos por servidores públicos, siendo autoridad responsable el jefe inmediato

superior del imputado, así como el órgano instructor seguido por Jefe de ORRHH como órgano sancionador mientras la autoridad de la entidad como órgano sancionador de primera instancia administrativa, finalmente los vocales del TSC, actúan, resuelven en segunda y última instancia administrativa. Por su parte, Jones, (2018) en su publicación titulada “Disciplinary Sanction Procedures”, en Queen Victoria Hospital (NHS), ubicado al sur de Inglaterra, describe de la Política y Procedimiento Disciplinario en la función pública, estableciendo responsabilidades de del jefe de servicio y recursos humanos quienes deben concertar una audiencia disciplinaria, basados en los hallazgos de investigación, presentarán las evidencias tangibles, así mismo adjuntará copia en los procedimientos disciplinarios en los plazos establecidos. (p.8). En efecto las autoridades competentes en las dos instancias administrativas están en obligación de conducir procesos disciplinarios mediante actuaciones propias, determinando responsabilidades con arreglo a ley y normas internas; (Díaz, 2016, p.355).

Figura 2: Autoridades del régimen disciplinario



Fuente: Servir

Como **segunda categoría** se planteó como debido procedimiento administrativo, por consiguiente para exponer sus argumentos y ofrecer pruebas y obtener decisiones motivadas fundado en derecho, debiendo entenderse como modelo único por contar con las garantías precisas para satisfacer el derecho fundamental de los imputados, según la opiniones de **Huapaya y Alejos**, *“la garantía debido procedimiento busca que la decisión final (sanción o no) sea producto de una serie de actuaciones [...] del imputado en todas sus manifestaciones”*. Respetando las garantías necesarias que permitan aportar información necesaria para toma de decisiones como verdad material entre la fase inestructura y sancionadora, como parte del debido procedidmiento. (2019, p. 56),

Fleet, en su publicación “The queen Elizabeth Hospital King's Lynn” señala que el procedimiento puede implementarse en cualquier etapa si la conducta del empleado justifica tal acción pudiendo ser una advertencia dentro de la política institucional. (2015, p.11), A juicio del investigador es pertinente esquematizar cada categoría delimitada, en relación con las subcategorías siguientes:

Tabla 1: Tabla de categorías y subcategorías

Categoría	Subcategoría
1. Régimen disciplinario sancionador	1. Evaluación del régimen disciplinario sancionador de forma
	2. Evaluación al régimen disciplinario sancionador de fondo
2. Debido procedimiento administrativo	1. Debido procedimiento administrativo parcial
	2. Debido procedimiento administrativo final

Fuente: elaboración propia

3.3. Escenario de estudio

Es lugar donde se conseguirá información para el éxito de la investigación partiendo del contexto para reflexionar del proceso administrativo disciplinario sancionador que permitan llegar al objetivo redactando un proyecto de

investigación se requiere concreción y como sus resultados ofrecen conclusiones que pueden garantizar el estudio realizado en dependencias del Ministerio de Salud de Lima Metropolitana.

Las categorías del régimen disciplinario sancionador y debido procedimiento administrativo dejan claro que el ambiente persigue la seguridad jurídica de un proceso frente autoridades del Tribunal de Servicio Civil, donde los administrados mayormente involucrados que forman parte del proceso hacen valer sus derechos, mediante el instrumento legal de recurso de apelación correspondiente, conforme señala **Vilela**, la autoridad administrativa una vez, *“Emitida la resolución por parte del Órgano Sancionador, la misma debe notificarse al servidor civil, quien [...] puede interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia”*. (2020, p.105). Es el caso del hallazgo donde la autoridad competente en la segunda instancia administrativa está conociendo considerable número de casos de actos administrativos de sanción en la primera instancia (18) promedio por mes, durante el año 2020 y previa evaluación resuelven declarando la nulidad del citado acto administrativo, evidenciado abierta vulneración del derecho de defensa del servidor sancionado.

Para, **Gordillo**, los actos y procedimientos administrativos de impugnación en una adecuada recurso de reclamación, tiende a mejorar, el procedimiento con celeridad y desarrollo durante el proceso administrativo resolviendo problemas de fondo, (2013, p. 458). Como consecuencia y disconformidad de servidores con actos administrativos resueltos en primera instancia con evidentes vicios en el proceso son apelados ante las autoridades en segunda y última instancia administrativas, siguiendo las pautas determinadas mediante Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Al respecto **Ponce**, manifiesta, el Estado efectúa cumplimiento de sus funciones señaladas en normas jurídicas y reglamentarias dispone que la comisión de infracciones incurridos por servidores durante ejercicio de sus cargos asignadas, son sancionados mediante procedimiento administrativo

disciplinario, garantizando el debido procedimiento establecidos en la Constitución, (2017, p.346). Si bien es cierto en la Constitución explícita garantía del debido proceso, también Tribunal Constitucional en su interpretación reconoce como tal. Por otro lado en el contexto internacional una publicación del gobierno Australiano referente a buena práctica en manejo de mala conducta denominado con el título “A human resources practitioner’s guide to the reporting and handling of suspected and determined breaches of the APS Code of Conduct”, cuando un empleado infringe un código existen diferentes enfoque en el proceso de gestión del desempeño, que puedan regular la mala conducta, mediante una investigación, notificándola al empleado con elementos de prueba establecidos como hallazgo, (APSC, 2018, p.41-42).

En la publicación de procedimiento que proporcionan asegurar los derechos del debido proceso que garantizan por las constituciones federales y estatales del Condado de **San Mateo** de la Ciudad de California Estados Unidos, titulado “Disciplinary Sanction Procedures”, es el caso se observa, durante el proceso disciplinario las autoridades disciplinarios garantizan el debido proceso del estudiante universitario imputado por haber vulnerado código de conducta con arreglo a ley. (2020, p.1)

3.4. Participantes

Las característica del estudio están encaminados a contribuir a los objetivos señalados en el apartado anterior siendo el escenario fundamentalmente flexible, tal cómo se describió, pues la población total de los sujetos involucrados parte del proceso administrativo disciplinario en el ámbito de Lima Metropolitana, siendo amplia y complicada debido a la coyuntura del contexto (pandemia), tanto como selección de participantes, extracción de la muestra, y los métodos son variados, desde la identificación de voluntarios hasta la elaboración de muestras, mediante estudio de enfoque cualitativo como características básicas exploratorios para generar hipótesis más precisas que permiten comprender en profundidad del tema. (Hernández, Fernández, & Baptista 2014, p.387).

Las opciones concretas disponibles para este proyecto de investigación fueron la muestra a través de métodos son variados como por ejemplo cuaderno

de notas para toma nota mientras realiza la observación aquellos datos que la memoria no puede retener con fidelidad o precisión opiniones textual, frente a las personas entrevistadas. Baena, 2017, p.72)

Los protagonistas, no respondieron como lo que se esperaba, pero las experiencias de los expertos en procesos administrativos disciplinarios, ampliaron más bien teorizar con una tendencia más inquisidora los planteamientos de acuerdo a sus atribuciones generalmente en el caso individual, la muestra se confirmando sus experiencias en los temas enfocados.

Evidentemente, como el enfoque que regula a este estudio fue el cualitativo, y consecuentemente fue amplio y la modalidad de selección radicó en dificultante en accesibilidad por lo que el investigador decidió que los expertos sean relacionados al objetivo, siendo los participantes: 02 médicos cirujanos jefes de oficinas de órgano de dirección y línea como órgano instructor y sancionador así mismo 06 profesionales de derecho entre ellos (Secretaría Técnica) y expertos en régimen disciplinario, según detalle:

Tabla 2: *Tabla de escenario de estudio y participantes*

Escenario de estudio	Participantes	Especificaciones
Instituto Nacional Materno Perinatal	Órgano sancionador	M.C. Director Adjunto
		Abog. Encargado de ORRHH
	Órgano instructor	M.C. Dir. Ejec. de Investigación, Docencia y Atención en Neonatología
		Abog. Oficina de Asesoría Jurídica
	Secretaría Técnica	Abog. Especialista Jefe de Oficina (ST)
		Abog. Especialista (ST)
Seguro Integral de Salud (SIS-MINSA)	Asesoría Jurídica	Abog. Especialista (O.A.J)
Universidad Federico Villarreal	Docente Universitario	Abog. Especialista y Docente
TOTAL	8 participantes	

Fuente: elaboración propia.

Si bien el propósito fue alcanzar los objetivos y responder a los problemas, las particularidades que hacen diferentes profesionales entre funcionarios, docentes y abogados especialistas, conforme el siguiente cuadro.

Tabla 3: Tabla de participantes

Lista de participantes	
Amadeo Sánchez Góngora	Director General Adjunto
Carmen Rosa Dávila Aliaga	Funcionaria de la Oficina Ejecutiva de Investigación, Docencia y Atención Neonatología
Wilfredo Tomás Gutiérrez Gutiérrez	Jefe de la ORRHH
Oscar Huarcaya Godoy	Especialista de Oficina de Asesoría Jurídica
Nora Janet Pretell Morales	Especialista - Secretaría Técnica
Juan Arturo Martínez Carrillo	Especialista en PAD
Pablo Manuel Figueroa Marín	Especialista en Asesoría Jurídica
Grimaldo Tomás Pebe Pebe	Especialista en derecho penal.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Es indudable, la pluralidad de técnicas y herramientas que pueden ser utilizadas por el analista, desarrollar métodos de información estas pueden llegar a manos de cada investigador son variadas, en tal sentido la experiencia ha sido lo más recomendable, siguiendo las guías establecidas, procedimientos claros, sencillos y estandarizados, denominados como técnicas, que son las estrategias que sirven para el investigador, enriqueciendo su trabajo con información acopiado del escenario de estudio, mediante indagación cualitativa, con múltiples fuente de datos como entrevistas, observaciones directas, documentos y material audiovisual, instrumento que se empleó fue una guía de entrevista. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.397).

Continuando con procedimiento del instrumento que se empleó en realizar entrevistas a los expertos, fue mediante guía de entrevista, las mismas fueron de utilidad para canalizar, primero las preguntas básicas de los problemas

seguido por las interrogantes que ayudaron desarrollar con profundidad el entendimiento de cada entrevistado, siendo la intención de alcanzar los objetivos y responder a los problemas, utilizando técnicas de análisis de fuente documental, conteniendo información directamente del entrevistado, expertos reproduciendo sus respuestas. Al respecto **Baena**, puntualiza que para alcanzar resultados propuestos estableciendo procedimientos que deben seguir orden de observaciones, experimentaciones, experiencia y razonamientos, aplicados a los objetivos, a través técnicas que vuelven respuestas, (2017, p. 67)

El análisis de documentos fue la segunda técnica que se empleó para recabar los datos que reflejan el tratamiento de la categorías en torno a las cuales gira este proyecto de investigación. El resultado de validación en el tema planteado de las preguntas y respuestas estaba directamente orientado a responder ante el objetivo, las fuentes de información empleadas, fueron aquellas que contribuirán, aportando datos relevantes a fortalecer las teorías formuladas en el contexto de análisis.

Después de elaborar las guías de entrevista, y validación de los instrumentos citados, los docentes consideraron en su evaluación conforme se detalla:

Tabla 4: *Tabla de validación de la guía de entrevista*

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS (Guía de entrevista)		
Datos generales	Cargo	Porcentaje
Dr. Pedro Pablo Santisteban Llontop	Docente de metodología de investigación científica en la Universidad César Vallejo	95%
Dr. José Carlos Gamarra Ramón		95%
PROMEDIO	95%	

Por consiguiente en la guía de análisis documental, para su aplicación en el marco de la investigación proviene de fuentes documentales del campo de estudio, considerada como segunda técnica que se empleó con posteriores resultados de validación y la discusión con resultados siguientes:

Tabla 5: *Tabla de valoración de la guía de análisis documental*

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS (Guía de análisis de fuente documental)		
Datos generales	Cargo	Porcentaje
Dr. Pedro Pablo Santisteban Llontop	Docente de metodología de investigación científica en la Universidad César Vallejo	95%
Promedio		95%

Fuente: elaboración propia.

3.6.Procedimiento

Siguiendo procedimientos, cabe precisar la diferencia de cuantitativo, el enfoque cualitativo cede ciertas ventajas al investigador, desplegar su imaginación en el acopio de la información, preferentemente opiniones del entrevistado en condiciones de experto, analizando y transcribiendo sus respuestas, por consiguiente se encontraron en contextos especiales que imposibilitaron, fluidez en atención, circunstancias que se optaron recurrir por métodos menos ortodoxos, desde la comunicación por correo electrónico debido a situación de la emergencia sanitaria nacional.

Puesto que se buscó métodos de solución del entrevistado dirigido a expertos especializados en procedimiento administrativo disciplinario, mediante entrevistas directas, otras de forma virtual, sometidos al debido proceso y su aplicación del método científico, la identificación del problema y redacción de los objetivos y propósitos durante el proceso de investigación orientados a elaboración de los instrumentos de evaluación y resultados esperados.

3.7.Rigor científico

Tradicionalmente el investigador utiliza este método con el propósito de acercarse a la información acopiada, coherentes con el planteamiento del trabajo, con los problemas y objetivos establecidos, el contexto enmarcado para los estudiantes de derecho son particularidades enfrentados, que brindan rigor al instrumento, consiguiendo equiparase a las características de un proceso jurisdiccional, y correspondiendo ser empleada que den respuesta

situaciones controversiales, buscando el debido proceso debiendo ser evaluada y contrastada.

Con el instrumento de investigación elaborado guardando absoluta **credibilidad** y seriedad contando con posturas como imparcialidad y neutralidad se parecen, en el cual su conexión se encuentra en la transmisión de confiabilidad a la comunidad científica, una seguridad que se expresa en reconocimiento de que el investigador procedió en recabar datos fehacientes y, sobre todo útiles, considerando medidas de triangulación, permitiendo analizar las teorías luego los métodos, enriquecidos con adecuado juicio de expertos en régimen disciplinario sancionador del debido procedimiento.

Una de las críticas de la investigación cualitativa está relacionada con el rigor, por lo que hizo énfasis en presente trabajo con características de validación y confiabilidad sometida a filtrar y discriminar documentos valiosos de los ligeros, siendo los documentos accesibles para el público en general.

3.8. Métodos de análisis de datos

Al distinguir diferentes métodos de análisis de informaciones obtenidas a través de distintas técnicas de investigación cualitativa, consiste en realización de operaciones basados en procedimientos, determinados en la recolección de datos en sincronía con el entrevista realizada, consiste en acopio de datos no estructurados en la mayoría de los casos opiniones de especialistas a los que se les proveerá clasificación que se forma al deslindar categorías de estudio, la teorización son caminos que pueden proporcionar indicios a originar una teoría fundamentada, cediendo analizar conceptos con intención de darles sentido e interpretarlos de los cuales logren explicar las respuestas de acuerdo al planteamiento del problema.

Muchas operaciones, recolección de datos basados en los objetivos generales y específicos, resultaron eficaces con apreciaciones para evaluación, relacionados con la investigación y métodos de análisis hermenéutico, analítico, sistemático, exegético, interpretativo, comparativo, sintético e inductivo con el proyecto de investigación, con el fin de realizar comparaciones.

Figura 3: *Método de análisis de información*



Fuente: elaboración propia.

Y por último está los procedimientos de razonamiento inductivo que permiten llevar la teoría general luego para hacer subsanaciones entre los que se conocen escenario completo de los objetivos, de acuerdo planeamiento del problema, materia de análisis.

3.9. Aspectos éticos

Las reglas convenciones académicas de los derechos basados en los preceptos legales, éticos, morales y sociales vigentes con la finalidad de no perjudicar los resultados de la participación de la ciencia en proyecto de investigaciones desarrolladas de formas distintas respecto a los principios establecidos por CONCYTEC sobre la igualdad del investigador. No está de más resaltar que la originalidad y la seriedad de los instrumentos presentados en esta investigación realizado bajo la concepción circunstancial como protección de todo derecho que puede obstaculizar los trabajos realizados con ahínco alrededor de cada apartado. Los datos y la información realizada como consecuencia del proyecto de investigación plasmados bajo las citas según las normas APA sin vulnerar los derechos del autor y en el caso de las entrevistas guardando la privacidad de los entrevistados resaltando el cuidado con el que se ha recabado y referenciado la información para evitar cualquier forma de agravio a los derechos intelectuales de otros investigadores.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este apartado, se presentará y dilucidará la información recogida con las herramientas de recolección diseñados, para luego someterla a discusión y crítica mediante los métodos de análisis expuestos en el capítulo anterior. La recopilación de resultados de investigación de enfoque cualitativo recabados luego de la aplicación de instrumentos utilizados dentro de los parámetros establecidos a través de guía de entrevista, y análisis de fuente documental, diseñados mediante técnicas y entrevistas así como reporte de resultados desarrollados en discusión y crítica mediante métodos de análisis explicados dentro del rigor científico, libertad que suelen contar los investigadores, el contenido de lo que expone y discute textualmente aquello que resultó de su trabajo de campo, hallazgos plasmados en el marco teórico antecedentes nacionales e internacionales, artículos de revistas jurídicas indexadas, enfoque y teorías conceptuales estructurados para tal propósito.

En consecuencia la relativa apertura, de objetivo general fue determinar la importancia las dificultades en el proceso de evaluación del régimen disciplinario sancionador para garantizar la seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo de servidores públicos. En virtud del cual desprende el desconocimiento, interpretación del marco legal, identificación de vacíos legales, y escasa identificación de autoridades del régimen disciplinario (órgano instructor y sancionador), finalmente falta de capacitación de los funcionarios en la aplicación correcta de la normatividad y los servidores de Lima cercado, garantía en la seguridad jurídica del debido procedimiento. Se realizaron las siguientes preguntas:

Respuesta de los expertos entrevistados

El tema que convoca sobre qué hacer de autoridades del régimen disciplinario garantice el debido procedimiento, en vulneración de sus derechos de trabajadores sancionados, del objetivo general. Los expertos respondieron conforme se reporta a continuación.

1. ¿Cuáles son las dificultades en el proceso de evaluación del régimen disciplinario sancionador que garantice la seguridad jurídica al debido

procedimiento administrativo de servidores públicos, Lima, 2020?

Gutiérrez (2021), fundamento de su posición señalando del régimen disciplinario sancionador regulado por el artículo 93° de la LSC y (Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC), comprende etapas cuya dificultad en el proceso no va a estar en las normas, sino en la interpretación del marco legal establecidas por parte de operadores que ejercen el PAD (Órgano instructor y órgano sancionador) que garanticen una seguridad jurídica como el principio del debido procedimiento (derechos y garantías del administrador).

Pretell (2021), en su condición de Secretaria Técnica manifiesta, que dentro de mi labor en la institución, encontré poca colaboración por parte de los órganos instructores, las jefaturas inmediatas no requieren asumir ese rol de órgano instructor, no obstante que se les explica todo el proceso de investigación, de otro lado existe la demora en proporcionar información y más aún en este tiempo de pandemia, además de la falta de personal que me apoye en el trabajo solo somos 2 abogados, quienes realizamos todo el trabajo.

Martínez (2021), dice, la principal dificultad a fin de garantizar el debido procedimiento el servidor público vendría ser resolver el PAD en un plazo razonable ello debido a una deficiencia en materia de personal y logística.

Huarcaya (2021), reconoce que: Hay vacíos legales que dificulten la evaluación de casos.

Figuroa (2021), expresó, desde la entrada en vigencia del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, la cual habilita aplicación del Capítulo correspondiente al Proceso Disciplinario, se advierte grandes vacíos los cuales ha sido y vienen siendo aclarados por el Tribunal del SERVIR, labor que se ha desarrollado con una exagerada pausa, consecuencia de ello decisiones contradictorias, opiniones de dicho tribunal y de la Gerencia Técnica del SERVIR, extemporáneas, que traen como consecuencias prescripciones, sanciones sin sustento técnico ni jurídico, entre otros

Pebe (2021), por su dice, la pretensión de la sanción administrativo

disciplinario a aplicar a los servidores públicos tiene como finalidad corregir las faltas o contravenciones que incurran durante el ejercicio de la función pública, siendo esta medida gradual, en consideración al daño causado, que en algunos casos puede tener en su ejercicio subjetividad o criterio del sancionador. En esta instancia no se invoca el principio del derecho de defensa y sustentación de pruebas.

Sánchez (2021) por su parte refirió del desconocimiento del procedimiento en sí y en particular de los plazos, falta de asesoría (acompañamiento) del servidor.

Dávila (2021), señala los largos tiempos de demora en secretaría técnica. Falta de conocimiento de normativa vigente del ente disciplinario y de los trabajadores.

2. De su conocimiento ¿Considera usted que el actual norma legal del régimen disciplinario sancionador avala el derecho de amparo de los servidores en las entidades públicas?

Gutierrez (2021), dice, Considero que el régimen sancionador si garantizan el derecho de defensa como el derecho de notificación, así mismo acceder al expediente; refutar los cargos imputados; exponer argumentos y presentar alegatos complementarios, ofrecer pruebas, solicitar el uso de la palabra, finalmente obtener una decisión motivada a contradecir las decisiones de los que afecten.

Pretell (2021), dice, Sí, claro, los servidores investigados tienen 5 días hábiles para presentar sus descargos lo que pueden ser incluidos ampliados por el mismo plazo.

Martínez (2021), señala, considero que el derecho de defensa del servidor público frente a un inicio PAD esté garantizado puesto que el investigado tiene la oportunidad de contradecir probar la presunta falta atribuida. Así como tiene derecho a ser oído de un informe acceder al expediente en cualquier momento en aras de proteger la transparencia.

Huarcaya (2021), dice, Si garantiza el derecho a defensa.

Figuroa (2021), señala, es un recurso administrativo determinado en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado por D.S N° 040-2014-PCM, al respecto en mi opinión dichos recursos se encuentran determinados en la Ley 27444 LPAG.

Pebe (2021), dice, no requiere ajustes a tono con la modernidad y los derechos humanos aplicables en el ámbito laboral

Sánchez (2021), dice, considero que de alguna manera se vulnera su derecho cuando el expediente es de su conocimiento, cuando ha pasado ya por la secretaria técnica y se ha establecido una precalificación.

Dávila (2021), señala, No, completamente

3. ¿Cuál es su opinión de las autoridades competentes del régimen disciplinario, en correcta aplicación de seguridad jurídica del origen de debido procedimiento administrativo en defensa de los servidores públicos sancionados?

Gutiérrez (2021), dice, partiendo de la determinación por autoridades del régimen disciplinario, (órgano instructor y órgano sancionador) sean estas unipersonales, adoptando criterios, línea jerárquica establecida en los documentos de gestión, considero que estas autoridades porque no están capacitados para posesionarse y dirigir el procedimiento administrativo y a tomar decisiones en forma objetiva de los hechos.

Pretell (2021), dice, de acuerdo a los precedentes señalados por servir, se advierte que la mayor vulneración de los derechos de los servidores en PAD son los principios de legalidad, tipicidad y motivación; una sugerencia sería que dentro de la institución, todos los órganos instructores y sancionadores sea debidamente capacitados.

Martínez (2021), dice, las autoridades competentes del régimen disciplinario (órgano instructivo, órgano sancionador) al tener el apoyo técnico de la

secretaría técnica están respetando el debido procedimiento referente a la oportunidad de concederle descarga, realizar informe oral, derecho a ser notificado .acceder a sus expedientes.

Huarcaya (2021), señala, desde un punto de vista general, las autoridades del régimen disciplinario, tratar de aplicar las normas buscando el debido procedimiento.

Figueroa (2021), señala, deficiente la participación de las autoridades que participan en el Proceso Administrativo Disciplinario, trasladando el trabajo y en parte la responsabilidad en la Secretaría Técnica de PAD.

Pebe (2021), dice, las autoridades competentes del régimen disciplinario deben tener basto conocimiento de las normas laborales, derechos del trabajador, constitución, deontología, ética, amplio criterio de conciencia y principios de Justicia.

Sánchez (2021), dice, considero que las autoridades competentes del régimen disciplinario deben tener la afectiva autonomía y no ser diferenciados por las autoridades de la institución.

Dávila (2021), dice, debería mejorar el conocimiento de procesos asistenciales y eso permitirá mejorar la competencia específica para los servidores públicos de esta institución.

Continuando con la entrevista, establecen tres preguntas que contribuyeron a responder el **objetivo específico 1**. Analizar la importancia de evaluación del régimen disciplinario sancionador de forma, que garantiza la seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo parcial servidores públicos.

4. ¿De qué manera la evaluación del régimen disciplinario sancionador de forma, garantiza la seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo parcial de servidores públicos?

Gutiérrez (2021), dice, la evaluación del régimen disciplinario sancionador de forma, no es una protección para la seguridad legal de la debida tramitación

fundamenta, los administrados gozan de derechos y garantías implícitas, quedando en manos de autoridades del PAD no vulneran el debido procedimiento administrativo.

Pretell (2021), dice, considera que si el inicio de un PAD se encuentra debidamente sustentado así como tipificado; no deberá tenerse problemas de nulidad; pero aún existen algunas faltas que se encuentran ambiguas lo que genera confusión al momento de tipificar las faltas.

Martínez (2021), señala, la garantía del régimen disciplinario sancionador a fin de continuar el debido procedimiento del servidor público es que los derechos procedimentales del mismo se encuentran regulador en la ley SERVIR así como por el tipo de la ley 27444.

Huarcaya (2021), dice, mediante aplicación correcta de la normativa sobre materia disciplinaria, así como por guía de los informes técnicos de servir.

Figuroa (2021), dice, como régimen cuenta con un cuerpo normas jurídicas sustantivas e instrumentales, además de procedimientos debidamente estructurados, así mismo cuenta con órganos de competencia que garantizan la doble instancia, así mismo con un órgano técnico como es la Gerencia Técnica y el Tribunal del SERVIR.

Pebe (2021), dice, depende de la probidad del sancionador, que en forma justa accione con fines de corrección oportuna sobre casos de faltas y así evitar que la acción negativa se agrave

Sánchez (2021), señala, todo procedimiento administrativo es posible de acciones de control y en definitiva permite evaluar el proceso en sí y determinar si hay vulneración de los derechos del servidor.

Dávila (2021), señala, es muy importante dado que un vicio en la forma puede direccionar el procedimiento administrativo (repetidamente) y no llegar al resultado justo e imparcial.

5. ¿Considera usted que en la evaluación del régimen disciplinario sancionador de forma, se encuentra unificado como una disciplina autónoma del derecho penal y el derecho administrativo donde se apliquen los principios y garantías que comprende el debido proceso?

Gutiérrez (2021), dice, el régimen disciplinario sancionador de forma tiene su propia regulación, básicamente lo señalado en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC igualmente ofrece los principios y seguridad del debido proceso; en el caso no estuviese regulado aplicando en forma supletoria, las normas vigentes como la Ley 27444.

Pretell (2021), señala, el derecho administrativo sancionador es independiente del Derecho Penal; cada responsabilidad es distinta, el derecho penal sanciona delitos, mientras el derecho administrativo sanciona faltas de funciones administrativas, diríamos que el procedimiento administrativo sancionador es más invasivo.

Martínez (2021), señala, el régimen disciplinario sancionador es un procedimiento especial que forma parte del derecho administrativo no siendo una disciplina autónoma.

Huarcaya (2021), señala, no está unificado el régimen disciplinario es autónomo.

Figueroa (2021), señala, no considero que tiene el nivel de disciplina, lo que si en su aplicación se logro unificar el Derecho Penal con el Derecho Administrativo.

Pebe (2021), dice, efectivamente, el régimen disciplinario sancionador es para faltas menores

Sánchez (2021), dice, considero que si se encuentra unificado.

Dávila (2021), señala, no conozco el detalle de la disciplina autónoma del

derecho penal, por lo cual no puedo opinar.

6. A su criterio, ¿Qué acciones debería considerarse como medida correctiva disciplinaria interna, frente a la vulneración del debido procedimiento administrativo parcial, ante la imputación de faltas que permitan a los servidores públicos oportuno argumento de defensa?

Gutiérrez (2021), señala, la vulneración del debido procedimiento administrativo puede originarse por varios aspectos, cuando el servidor/a que no está de acuerdo con lo resuelto por las autoridades del PAD e intervine el Tribunal del Servicio Civil en apelaciones y establecen las evaluaciones del proceso y determina la vulneración antes citada; como acciones podría ser una mayor capacitación a las autoridades del PAD para que se resuelvan los fallos dentro del marco legal vigente.

Pretell (2021), precisa que, lamentablemente en Secretaría Técnica recae la responsabilidad de como parte de apoyo de todos los miembros que participan en el procedimiento administrativo disciplinario; considera que se debe brindar una mayor capacitación por parte de servir así como de todos las jefaturas que tendrían la calidad de órgano instructor; para que teniendo conocimiento puedan dar mayores aportes al momento de iniciar al PAD y evitar errores.

Martínez (2021), Manifiesta, una vez determinada la vulneración el debido procedimiento administrativo, la entidad debería subsanar de oficio las observaciones detectadas, muy aparte de la responsabilidad administrativa disciplinaria que pueda incurrir la autoridad competente del PAD (Órgano instructor u órgano sancionador).

Huarcaya (2021), dice, subsanación inmediata de oficio de los actos viciados que atente contra el derecho de defensa.

Figuroa (2021), señala, debe fortalecerse el principio del INDUBIO PRO ADMINISTRADO, el cual no existe motivo por el cual se aprecia sanciones excesivas las cuales son aplicadas en primera instancia, es decir en apelación si le dan la razón al administrado no sirve de nada pues ya le aplicaron la

sanción.

Pebe (2021), dice, los sancionadores que incurran en abuso de autoridad, quebrantamiento de los principios en la función administrativa la no ponderación de la falta en forma justa. Igual medida deben ser pasibles a sanción administrativa por la instancia superior en la medida del daño causado por su ineficiencia en el cargo de sancionador, de tal manera, que se garantice los derechos del servidor público por la norma y demás derechos aplicables para su defensa.

Sánchez (2021), manifiesta, todo proceso de evaluación busca garantizar el debido proceso por lo tanto tendrá un impacto positivo en favor del administrado.

Dávila (2021), señala, que llamada de atención escrita, destitución del (cuerpo) como órgano sancionador, inicio de proceso administrativo en relación al nivel de falta imputada sin demostración adecuada o con relación a la vulneración.

Al responder el **objetivo específico 2**. Establecer cómo afecta el proceso de evaluación del régimen disciplinario sancionador de fondo a la seguridad jurídica del debido procedimiento administrativo final de servidores públicos.

7. ¿Cómo afecta el proceso de evaluación del régimen disciplinario sancionador de fondo, a la seguridad jurídica final al debido procedimiento administrativo de servidores públicos?

Gutiérrez (2021), señala, el proceso de evaluación del régimen disciplinario se justifica la necesidad de reflexionar sobre potestad sancionadora ejercida por autoridades administrativas a fin de que el procedimiento administrativo aplicado se ajuste a ley y por lo tanto a la seguridad jurídica.

Pretell (2021), dice, si no existe una correcta tipificación; motivación desde el inicio del PAD, al finalizar el proceso se va a declarar la nulidad en Servir, lo que también trae consecuencia por el tema de la prescripción.

Martínez (2021), dice, en caso de no respetarse el debido procedimiento (derecho de motivar el acto administrativo) el efecto jurídico es que dicho acto administrativo que se expide a futuro podría incurrir en causal de nulidad

Huarcaya (2021), dice, creo que el efecto finalmente considerada en la aplicación de las normas para que no exista un procedimiento irregular.

Figuroa (2021), dice, se tiene que fortalecer instituciones como el debido proceso administrativo, es decir sus diversos componentes como acceso inmediato a expediente, notificación de manera objetiva y cierta, reglas claras en la conformación del expediente administrativo

Pebe (2021), dice, si se aplica en la justa medida, no afecta al debido procedimiento administrativo de servidores públicos

Sánchez (2021), señala, todo proceso de evaluación busca garantizar el debido proceso por lo tanto tendrá un impacto positivo en favor del administrado.

Dávila (2021), señala, que afecta totalmente el proceso sancionador, orienta y conduce a un resultado final que puede ser (anónimo) de no seguir una adecuada evaluación.

8. - Desde su punto de vista ¿Considera usted que las autoridades competentes en la evaluación al régimen disciplinario sancionador de fondo regulado por la Ley N° 30057 y su Reglamento, tienen la responsabilidad de informar con claridad el hecho infractor a las normas transgredidos por el servidor imputado?

Gutiérrez (2021), señala, considero que sí, es importante que el procedimiento administrativo instaurado en todos las etapas se desarrollen con claridad y transparencia sobre el hecho infractor donde el servidor público obtenga ejercer mejor a su derecho de defensa.

Pretell (2021), señala, si claro, de todas maneras, eso es uno de los pilares para tipificar debidamente una falta e iniciar un PAD, porque si la falta no se

encuentra tipificada debidamente no se puede iniciar un PAD.

Martínez (2021), dice, considero que las autoridades competentes PAD tienen el deber de informar con claridad el hecho infractor en aras de cautelar el principio de legalidad y tipicidad puesto que se debe cumplir el acto administrativo de sanción a futuro incurrirse en alguna causal de nulidad.

Huarcaya (2021), dice, efectivamente este aspecto debe ser claramente comunicado.

Figuroa (2021), dice, es parte del derecho de defensa, que el procesado debe tomar conocimiento objetivo claro y directo de los hechos imputados, para ello también debe tener claro cuáles son sus deberes y obligaciones de manera expresa, con todo esto debemos tener la certeza que el procesado sea consciente del hecho que se le imputa; situación que no se da a la fecha por el tecnicismo en los términos y la falta de claridad en los informes que se adjuntan a las resoluciones.

Pebe (2021), manifiesta como, acumulado de normas que regulan las infracciones y sanciones establecido por Ley N° 30057 y su Reglamento, tiene que ser eminentemente objetiva, con elementos probatorios, debidamente sustentada, de tal manera, que su transparencia en su aplicación tenga sustento en la norma y reglamentación. La forma correcta de su desarrollo garantiza el buen uso de la norma con claridad para las partes

Sánchez (2021), dice, por supuesto que sí, eso es parte de la transparencia pero debe existir siempre considerando que los hechos acaecidos sean de dominio público.

Dávila (2021), señala, Si, por supuesto

9. ¿Qué estrategias públicas se debe considerar en la comisión de nuevos hechos infractores, acorde al debido procedimiento administrativo final que permitan preservar y restaurar el ordenamiento jurídico vulnerado?

Gutiérrez (2021), señala, la comisión de nuevos hechos infractores requieren

estrategias públicas por parte del gobierno por la cual requiere de programas enfocados en varios temas como preparación para el cambio, desarrollo personal, etc. Sobre todo dirigido a la juventud y la familia.

Pretell (2021), dice, considera que Servir, debe señalar con claridad los lineamientos, porque existen algunas faltas descritas de manera general como por ejemplo la grave disciplina, que a mi entender es muy amplia y subjetiva, dependiendo cada persona o de cada órgano instructor, a que consideran grave indisciplina; sobre esos puntos debería pronunciarse, con la finalidad de que al momento de evaluar los órganos instructores tengan los lineamientos más claros.

Martínez (2021), señala, capacitar a los responsables de órganos instructores y sancionadores para efectos de respetar debido procedimiento de los administrados en PAD. Prestar apoyo en la contratación de personal técnico efectos de garantizar el debido procedimiento (coordinación y notificación con el investigado)

Huarcaya (2021), dice, diseña, debe ser un procedimiento más rápido evitar articulaciones maliciosas de los administrados las sanciones deben ser establecidas en forma clara en las normas.

Figuroa (2021), señala, la justicia debe ser oportuna, es decir los procesos deben cumplirse en los plazos señalados y con las garantías del debido proceso

Pebe (2021), dice, permanente comunicación, mediante clases didácticas a los servidores públicos, creando incentivos de puntaje para los ascensos en la carrera administrativa para los que no incurran y deméritos en caso de faltas o contravenciones a la norma 30057 y su reglamentación.

Sánchez (2021), señala, deben implementarse el sistema de control interno sólido, con una cultura organizacional que permita un accionar probo y responsable.

Dávila (2021), dice, comunicar al interesado y a la autoridad competente el

vicio ocurrido y retroceder el proceso a fin de restaurar el orden jurídico vulnerado.

Análisis del acuerdo de la Sala Plena de autoridades del TSC

Mediante R.P.E. N° 011-2020-SERVIR/TSC, la Autoridad Nacional del Servicio Civil establece como precedentes administrativos para observancia obligatoria permitiendo establecer la correlación entre la imputación realizada en la instauración del procedimiento administrativo disciplinario, teniendo en consideración que los servidores imputados tengan la oportunidad de ejercer su derecho de defensa dentro del señalado procedimiento.

Las autoridades competentes del régimen disciplinario, frente a los acontecimientos ocurridos como consecuencia de la aprobación de Ley N° 30057 y su Reglamento General aprobado con Decreto Supremo 040-2014-PCM) tienen como función de informar con claridad y precisión de los acontecimientos cometidos referentes a las infracciones o faltas cometido por el servidor pueda ejercer plenamente derecho de defensa durante procedimiento administrativo disciplinario, garantizando la coherencia en la imputación contenida en el proceso de instauración así como la imposición de sanciones establecidas en artículos 85°, 87° y 88°.

No obstante, mediante Resolución N° 002-2019-SERVIR/TSC, los magistrados del Tribunal Servicio Civil en adhesión de sus funciones conferidas por ley, establecieron precedentes administrativos de observancia obligatoria que permiten determinar con claridad la nulidad de oficio un acto administrativo emitido en el procedimiento administrativo disciplinario, ejecutados por los órganos competentes del Sistema de Recursos Humanos quienes deben cumplir con los acuerdos establecidos.

Por otra parte, Tribunal Constitucional mediante su sentencia 02098-2010-PA/TC, puntualiza desde los comienzos del proceso administrativo sancionador, se informe al sujeto pasivo los cargos que se canalizan en su contra, debiendo ser adecuada la información, cierta, explícita, precisa, clara y expresa con descripción suficientemente detallada de los hechos considerados punibles que se imputan, la infracción supuestamente cometida y la sanción a imponerse, todo ello con el

propósito de garantizar el derecho constitucional de defensa, ante la autoridad pública.

También, conforme la sentencia N° 03891-2011-PA/TC-Lima, el Tribunal Constitucional en sentencia relacionado caso César José Hinostroza Pariachi define como principal argumento del debido proceso en sede administrativa encuentra sustento en la Carta Magna, de modo que si ésta resuelve sobre asuntos de interés de los administrados, mediante procedimientos internos, no existe razón alguna para desconocer las categorías invocables ante el órgano procesal correspondiente. En efecto la observancia de las garantías y normas de orden público debieron observarse en las instancias procesales especialmente en procedimiento administrativo disciplinario, condiciones en adecuada defensa de los derechos ante cualquier acto que pueda afectar los derechos constitucionalmente. (Fundamento 14).

Legislación

Existen posiciones contrarias y debatibles dentro de la doctrina nacional, por un lado resulta difícil encontrar dentro de estas posturas, la existencia de dos manifestaciones de la potestad punitiva estatal dentro del ordenamiento jurídico nacional: donde la potestad punitiva judicial, entendiéndose como aquella que se le confiere a la autoridad jurisdiccional donde se materializa en las correcciones penales; por otro lado potestad punitiva administrativa, conferida a los órganos de la Administración donde el Estado impone sanciones de carácter administrativa. Al respecto el legislador peruano aprobó la LSC, con el propósito de establecer pautas generales en materia de administración de recursos humanos como ente rector en ámbito nacional, en materia del régimen disciplinario y gestión de capacidades.

Entonces se podrá diferenciar la potestad disciplinaria es de carácter interno y como objetivo desarrollado para advertir y sancionar las conductas de los servidores civiles estricto cumplimiento de sus deberes impuesto por la autoridad obstaculizando adecuado funcionamiento de la administración pública. En consecuencia se estimó convenientemente analizar los artículos de la Ley N° 30057 Ley de Servicio Civil y su Reglamento aprobado por D.S. N° 040-2014-PCM.

Hernández & Villegas, (2018), señala de los regímenes disciplinarios sancionadores están basados del incumplimiento cuyos tipos infractores de deberes e incompatibilidades exigidos a los empleados públicos unidos mediante régimen de relación contractual y personal, quienes deberían tener presente las siguientes faces (civil, penal, disciplinaria y formal), existiendo como regla general, efectos no punitivos frente a supuestos acotados como responsabilidad administrativa correctiva, la disciplina sirve para castigar y destituir a los servidores ineficientes de los puestos públicos que cometen claramente una infracción o negligencia en la función asignada debidamente probada, por consiguiente en la actualidad los procesos disciplinarios obligando al tratamiento jurídico y mejor dotado de las pruebas de cargo en contra del servidor imputado. (pp. 423-424)

Tabla 6: *Tabla de normatividad*

Artículo	Sumilla	Contenido
Art. 85	Faltas de carácter disciplinario	Las faltas son detalladas desde inciso a) hasta q)
Art. 87	Establece sanción a las faltas	Las sanciones son detalladas desde inciso a) hasta i)
Art. 88	Sanciones aplicables	a) Amonestación, b) Suspensión (12 meses), c) Destitución

Fuente: elaboración propia.

Por su parte los magistrados del TC., establecieron como el derecho constitucional del debido proceso mediante sentencia N° 3778-2004-AA/TC, señalando es aplicable a todo proceso en general, constituyendo también como principio de derecho y procedimientos administrativos disciplinarios, el derecho para ser juzgado sin dilaciones y dentro del plazo razonable, por otro lado el incumplimiento constituye falta de carácter disciplinario para los operadores de la comisión del PAD, que afectación al derecho fundamental respetando las garantías procesales, muchas veces insuficiente como términos descabellados y pueden producir perjuicio económico irreparable de los servidor público imputado. (Fundamento 20).

Análisis de la Jurisprudencia Internacional

Jurisprudencia internacional se tomó como referencia la posición de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en referencia sobre el caso del Tribunal Constitucional Vs. Perú. Fondo, reparaciones y Costas. Sentencia de 2001. Serie C No.741-Capítulo X Violación del artículo 8 (Garantías Judiciales) en su argumento 68 señala, es aún más importante cuando el Estado ejerce su poder sancionatorio, pues este no sólo presupone la actuación de las autoridades con un total apego al orden jurídico, sino implica además la concesión de las garantías mínimas del debido proceso a todas las personas que se encuentran sujetas a su jurisdicción, bajo las exigencias establecidas en la convención señalada. (p.40)

Las autoridades que administras la justicia en el ámbito jurisdiccional así como procedimientos administrativo disciplinarios, deberían cumplir con lo establecido en las normas supranacionales y nacionales, garantizando la seguridad jurídica en sujeción al principio del debido proceso y sus actuaciones conferidas por ley expresa, caso contrario vulnerarían derechos consagrados en la carta magna.

Con respecto a discusión.- En esta sección se analizaron y evaluarán de hallazgos como resultantes de aplicación de los instrumentos para recolección de información, empleando criterios en las siguientes vertientes; en primer lugar corresponde a la crítica individualizada de los resultados, adecuadamente valorados resolviendo aquellos que revisten mayor solidez para la teorización de la investigación, en segundo lugar del análisis que cuenta con la recolección del conjunto de los resultados que permiten entremeter con coherencia la teoría fundamentada que el presente trabajo articulando, el proceder del investigador con fidelidad siendo prioridad para que el lector se sumerja sobre la teoría ya entrelazada.

Los principios informadores deberían regular la conducta ética de cada funcionario o servidor, con la aprobación del Reglamento de LSC se derogó parte sancionadora, sin embargo con la opinión vinculante precisa en ciertos cuerpos normativos con rango de ley de naturaleza disciplinaria operarían como ordenamientos supletorios en aquellas materias expresamente regulados en la nueva Ley de Servicio Civil logrando integrar una constitución jurídica

OBJETIVO GENERAL
Determinar las dificultades en el proceso de evaluación del régimen disciplinario sancionador para garantizar la seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo de servidores públicos
SUPUESTO GENERAL
La valoración del régimen disciplinario sancionador no garantiza la seguridad jurídica de modo que vulnera al debido procedimiento administrativo en su aplicación, y estas deben ser mejoradas con la implementación de directivas administrativas internas en cada entidad pública.

Las acciones por parte de las autoridades de régimen disciplinario, con su actuar no garantiza cumplimiento de la seguridad jurídica de los trabajadores imputados, como resultado del procedimiento disciplinario. Para University of St Andrews – Disciplinary procedure, (2021) donde señala de las actuaciones en primera instancia, cuando se establezca responsabilidad del imputado la audiencia disciplinaria debe ser resuelto por responsable de recursos humanos para proseguir con el proceso. (p.7).

En ese sentido, el Tribunal Constitucional peruano, organismo de mayor autoridad en la interpretación en resolver categorías jurídicas se pronunció sobre deberes procesales en las dependencias administrativas, estas perturban conjunto de derechos y principios que forman parte de un contenido mínimo de las garantías indispensables con que cuenta el servidor público en administración pública, conforme sentencia N° 08957-2006-PA/TC.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1
Analizar la importancia de evaluación del régimen disciplinario sancionador de forma, que garantiza la seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo parcial servidores públicos
SUPUESTO ESPECÍFICO 1
Los requisitos de validez en la valoración del acto del régimen disciplinario sancionador deben ser mejorados para garantizar la seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo, de modo que no afecten los derechos de servidores públicos.

Para comprender la concepción del contexto jurídica de los trabajadores de administración pública se respeten sus derechos de libre acceso a los procesos administrativos disciplinarios dispuestos de probar defensa de contradecir igualdad en el proceso, a no ser vulnerado y desviado en el desarrollo adecuado del procedimiento.

La cita analizada de la valoración de faltas disciplinarias considerados como comportamientos, actuaciones voluntarias contraviniendo obligaciones, prohibiciones establecidas en normatividad determinada y señaladas sobre deberes de servidores y funcionarios establecidos en la legislación del régimen disciplinario, por las causas relativas a la prestación laboral, deber disciplinaria y al deber de la buen a fe.

En este punto, los niveles de sanción pertenecen a la magnitud de faltas, según su dificultad en su ámbito de aplicación no debería ser esencialmente correlativa tampoco automática, debiendo examinar no solo naturaleza de la infracción asimismo se debe tomar en cuenta los antecedentes de los servidores constituyendo como reincidencia agravante.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2
Establecer cómo afecta el proceso de evaluación del régimen disciplinario sancionador de fondo a la seguridad jurídica del debido procedimiento administrativo final de servidores públicos.
SUPUESTO ESPECÍFICO 2
El proceso mal aplicado del régimen disciplinario sancionador, por las autoridades del órgano instructor y sancionador, afecta la seguridad jurídica del principio debido procedimiento administrativo de servidores públicos.

Para comprender la concepción del régimen disciplinario, se debe tomar en cuenta la coexistencia y relación en la función pública una conducta violatoria de funciones, deberes y prohibiciones parte del servidor, justificando el ejercicio de la autoridad que asegura apropiado funcionamiento de la administración pública, quien ejerce potestad persuasiva y represiva.

La cita analizada, el proceso administrativo disciplinario debe recurrir por las fases instructiva con la investigación preliminar, dando inicio conteniendo documentación de imputación y la notificación, seguido con el informe del

instructor recomendando la comisión de falta, recomendando tipo de sanción, siguiendo con la fase sancionadora instaurando por resolución. En este punto las instituciones públicas se encuentran facultados en aplicar sanciones sujetándose al procedimiento establecido, respetando conjunto de derechos establecidos en las normas disciplinarias y con observancia del debido proceso.

Lempert, (2018), puntualiza como enfoques para restablecer la legitimidad procesal de las disciplinas académicas no se dirige a la academia de forma aislada donde los procesos que deben ajustarse a la idea de una disciplina que promueve al avance humano a través del descubrimiento científico don la reciente apertura de la disciplina de la antropología a múltiples perspectivas a través de la selección de miembros de la facultad basada en criterios de representación ha venido con la eliminación de los estándares disciplinarios, (p.313).

Según, Ochoa (2020), en su publicación analiza del régimen administrativo Disciplinario en la legislación española relacionados a infracciones y sanciones señalando derivaciones introducidas mediante su propia regulación con legislación general, reglas oportunas de la autoridad sancionadora de administración pública y el derecho administrativo sancionador, reflejo con la realidad jurídica peruana, por otro lado otras materias que no presentan singularidad en aspectos básicos como son: a) la exigencia de que el procedimiento sancionador se inicie siempre de oficio, b) la separación de una fase de instrucción y otra de resolución de imposición de las sanciones, c) el respeto a todas y cada una de las garantías de las personas presuntamente culpables, sus derechos y posición en el procedimiento; d) la necesaria tipificación de infracciones (muy graves, graves y leves) y de sanciones (la multa como ejemplo básico), y su graduación. (p.100)

V. CONCLUSIONES

Primero.- El análisis del régimen disciplinario sancionador y seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo de servidores públicos, Lima, 2020, consideró existe alto nivel actos resolutivos emitidos en primera instancia, son declarados nulos por las autoridades del Tribunal de Servicio Civil, por transgredir en sus actuaciones al debido procedimiento administrativo, al no tener en cuenta los derechos de defensa y acceso a los expedientes en etapa de precalificación del proceso disciplinario de los servidores imputados.

Segundo.- Dado que la garantía de evaluación del régimen disciplinario sancionador, donde las autoridades de órganos competentes del régimen disciplinario sancionador, en sus actuaciones no fueron suficientemente claros y precisos, desde el instante de instauración del proceso administrativo disciplinario, quienes debieron resolver actos administrativos de sanción, considerando hechos infractores cometidos por servidores, directivos y funcionarios públicos al haber transgredido sus obligaciones, responsabilidades y conjunto de normas disciplinarias, con adecuada tipificación de sanciones administrativas.

Tercero.- Los límites entre la vigencia del marco legal vigente y normas reglamentarias internas en el procedimiento administrativo disciplinario, son aplicadas y tipificadas por autoridades del órgano instructor y sancionador, transgrediendo claramente derechos de defensa que imparten la justicia en la instancia administrativa, frente al problema específico debe ser capacitados los actores del régimen disciplinario, además elaborar normas procedimentales administrativas internas que permitan mejorar el desarrollo del proceso disciplinario sancionador.

VI. RECOMENDACIONES

Primero.- Que, el Ministerio de Salud debe establecer lineamientos administrativos para los Directores de las entidades adscritas y puedan implementar normas internas para la correcta aplicación de procedimiento disciplinario sancionador de los servidores, directivos y funcionarios, pasibles a sanción, y el Tribunal de Servicio Civil, debería aclarar mediante pronunciamiento para correcta tipificación de las faltas.

Segundo.- Que el Instituto Nacional Materno Perinatal como órgano desconcentrado del Ministerio de Salud emita lineamientos administrativos para que los encargados del régimen disciplinario (órgano instructor bajo responsabilidad de jefe de oficina inmediato superior y órgano sancionador decisores de la sanción), deben aplicar la correcta tipificación y motivación en sus actuaciones durante el desarrollo del acto disciplinario a través de las fases, (instructiva y sancionadora), hasta la finalización, debiendo asegurar el debido proceso, derecho de defensa, establecido en norma sustantiva.

Tercero.- Que, las entidades dependientes del Ministerio de Salud, deben priorizar e implementar acciones de capacitación para los operadores del procedimiento administrativo disciplinario, en temas relacionados a competencias de autoridades del régimen disciplinario así como deberes, obligaciones y prohibiciones, faltas, sanciones, de los servidores públicos, en las etapas, fases así como las formalidades de actos administrativos procedimentales, reglas probatorias de inviolabilidad de la defensa, medidas cautelares, plazos de prescripción, orientadas a las autoridades órgano instructor y sancionador, servidores bajo el régimen laboral 276, 728, 1057 y régimen especiales, establecidos en la ley

REFERENCIAS

- Alcocer, W. (2016). Estudio sobre el régimen disciplinario del magisterio. *Dialnet* (43), 9. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5456265>.
- Alcocer, W. (2016). Estudio sobre el régimen disciplinario del magisterio. 74. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5456265>.
- Andrews University of St. (2021). Disciplinary procedure. *Human Resources Officer*, 7. Obtenido de <https://www.st-andrews.ac.uk/policy/staff-employee-relations-conduct-management/disciplinary-procedure.pdf>
- APSC- La Comisión de servicios públicos de Australia. (2018). A human resources practitioner's guide to the reporting and handling of suspected and determined breaches of the APS Code of Conduct. *Australian public service comisión*, 41-42. doi:<https://www.apsc.gov.au/chapter-6-determination-and-sanction>
- Ayosa, M. (2019). *Régimen Disciplinario en la Ley del Servicio Civil y la vulneración al debido proceso de los servidores públicos*. Piura: Repositorio Dspace. Obtenido de <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/2135>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. México: Grupo Editora Patria.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. México: Grupo Editorial Patria.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación*. México: Grupo Editorial Patria.
- Bolaños, E. (2016). Los principios del procedimiento administrativo sancionador desde una perspectiva constitucional. *Gaceta Jurídica S.A.*(30), 15-16. Obtenido de <http://www.academia.edu/26661713>.
- Boyer, J. (2017). El procedimiento administrativo disciplinario: del crimen y castigo hacia una política de integridad. *Escuela Nacional de Administración Pública del Perú*, 1(1), 33. Obtenido de <http://revista.enap.edu.pe/article/view/1560/1632>
- Boyer, J. (2017). Procedimiento administrativo disciplinario: del crimen y castigo hacia una política de integridad. *Escuela Nacional de Administración Pública*(1), 40. Obtenido de <http://revista.enap.edu.pe/article/view/1560>.
- Cano, C. (2017). *La Administración y el Proceso Administrativo*. Bogotá: Servicios Académicos Intercontinentales.

- Cano, T. (2020). La Ejecutividad de las sanciones y los enredos con la prescripción. *Revista de Administración Pública*(212), 117. doi:<https://doi.org/10.18042/cepc/rap.212.04>
- Carrasco, N. (2017). La eficiencia procesal y el debido proceso. *Revista de Derecho Privado*(32), 463. doi:DOI:<https://doi.org/10.18601/01234366.n32.15>.
- D'Alterio, E. (2018). Integrity of the public sector and controls: A new challenge for global administrative law? *15*(4), 1018. doi:<https://doi.org/10.1093/icon/mox077>
- Díaz, K. (2016). Fundamento constitucional de la responsabilidad administrativa disciplinaria: Una mirada crítica de la regulación del nuevo régimen del servicio civil. *Derecho & Sociedad*(46), 355. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18858>
- Espejel, J. (2016). Liberalismo, conservandorismo y administración pública. *Nueva Época*(40), 41-42. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-69162016000200022.
- Fleet, C. (2015). Disciplinary Policy And Procedure. *RH Business Partner*, 8. Obtenido de <http://www.qehkl.nhs.uk/Documents/eq-policies/9%20Disciplinary%20Policy.pdf>
- García, W., & Bedoya, O. (2020). El debido proceso en la liquidación de revisión: garantía procesales para el responsable, agente retenedor o declarante. *Contaduría Universidad de Antioquia*(77), 227. doi:Doi:<https://doi.org/10.17533/udea.rc.n77a08>
- Guerra, D. (2020). *Constitución y Principios procesales*. Colombia: Grupo Editorial Ibañez.
- Guzmán, C. (2016). Los principios generales del derecho administrativo. *IUS ET VERITAS*, 233. doi: <https://es.scribd.com/document/342969953/Los-Principios-Generales-Del-Derecho-Administrativo-Christian-Guzman-Napuri>
- Guzmán, C. (2016). Los principios generales del derecho administrativo. *IUS ET VERITAS*, 19(38), 233. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12203>

- Hernández, F. (2020). Los principios jurídicos como límite a la discrecionalidad técnica en los concursos públicos de personal. *Revista Digital de Derecho Administrativo*(25), 414. doi:DOI:<https://doi.org/10.18601/21452946.n25.13>.
- Hernández, R., & Fernández, C. y. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6a, Ed.) México: Editores, Mcgraw-Hill/Interamericana.
- Hernández, R., & Fernández, C. y. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6a, Ed.) México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Hernández, V., & Villegas, J. (2018). *Hacia un derecho administrativo para retornar a la democracia. Lider amicorum al profesor José R. Araujo-Juárez*. Caracas: CIDEP.
- Hill, K. (2018). the Principles of Public Administration. OCDE, 83. Obtenido de <http://www.oecd.org/termsandconditions>
- Huapaya, R., & Alejos, O. (2019). Los principios de la potestad sancionadora a la luz de las modificaciones del Decreto Legislativo N° 1272. *Círculo de Derecho Administrativo*(17), 56. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/view/22165>.
- Huatuco, T. (2017). Manual instructivo de derecho administrativo disciplinario. Lima: Ministerio de Educación Perú.
- Huatuco, T. (2017). *Manual instructivo de derecho administrativo disciplinario*. Lima: Ministerio de Educación.
- Jones, O. (2018). Queen Victoria Hospital NHS - Disciplinary policy and procedure. *Royal Marsden NHS Foundation Trust Policy*, 8. Obtenido de <https://www.qvh.nhs.uk/download/publications/policies-and-strategies/disciplinary-procedure/>
- Lempert, D. (2018). Returning discipline to the discipline: a model procedure for reviews in anthropology, social sciences, and other related disciplines. *Catalyst: A Social Justice Forum*, 8, 313. Obtenido de <https://trace.tennessee.edu/catalyst/vol8/iss1/10>
- León, M. (2019). La responsabilidad del empleado público en España. *CES Derecho*, 10(2), 612. doi:<http://dx.doi.org/10.21615/cesder.10.2.4>
- Lizarraga, V. (2013). *El régimen Disciplinaria en la Función Pública*. Lima: Gaceta Jurídica.

- Magide, M., & González, C. (2020). La prueba en el derecho administrativo sancionador en Perú y en España. *Derecho & Sociedad*, 1(54), 324. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/22423>
- Maldonado, G. (2020). El derecho disciplinario ético-profesional y su lugar en el ordenamiento jurídico Colombiano. *Revis Dexi*(37), 19-20. doi:<https://doi.org/10.16925/2357-5891.2020.02.01>
- Mejía, O. (2008). *Fundamentos de derecho administrativo sancionador*. Grupo Editorial Ibañez.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2015). Guía práctica sobre el régimen disciplinario y el procedimiento administrativo sancionador. Lima: Produgrafica E.I.R.L. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/minjus/informes-publicaciones/1466595-guia-practica-sobre-el-regimen-disciplinario-y-el-procedimiento-administrativo-sancionador>.
- Ochoa, J. (2020). El derecho administrativo sancionador en la legislación española de transparencia y buen gobierno: singularidad destacables. *Derecho & Sociedad*, 2(54), 100. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/22437>
- Pacori, J. (2018). El debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva en el procedimiento administrativo disciplinario. *Administración Pública & Control*(54), 43. Obtenido de https://issuu.com/corporacionhiramservicioslegales/docs/debido_proceso_y_tutela_efectiva_en.
- Pacori, J. (2020). *Manual Operativo del Procedimiento Administrativo General*. Lima: Ubi Lex Asesores SAC.
- Paiva, D. (2020). Las faltas disciplinarias previstas en la Ley del Servicio Civil: análisis y experiencias. *Revista Saver Servir*(3), 68-70. Obtenido de <http://revista.enap.edu.pe/article/download/3914/4366/>.
- Paiva, D. (2020). Las faltas disciplinarias previstas en la Ley del Servicio Civil: análisis y experiencias. *Revista Saver servir*(3), 67. Obtenido de <http://revista.enap.edu.pe/article/download/3914/4366/>.

- Ponce, C. (2017). La actividad probatoria como parte del debido procedimiento en los administrativos sancionadores. *Lex*, 2(20), 342. doi:<http://dx.doi.org/10.21503/lex.v15i20.1448>
- Ponce, C. (2017). La Actividad probatoria como parte del debido procedimiento en los procedimientos administrativos sancionadores. *Lex*, 15(20), 361. doi:<http://dx.doi.org/10.21503/lex.v15i20.1448>
- Queen Victoria Hospital-NHS. (30 de Abril de 2020). <https://www.qvh.nhs.uk/download/publications/policies-and-strategies/disciplinary-procedure/>.
- San Bruno. (2020). Disciplinary sanction procedures. *Skyline College*, 1. Obtenido de www.skylinecollege.edu
- Santy, L. (2017). Estudio práctico de los principios que rigen el procedimiento administrativo sancionador en la Administración Pública. *Foro 103*, 286. Obtenido de <https://vlex.com.pe/vid/estudio-practico-principios-rigen-772467549>.
- Tejada, J. (2016). Debido Proceso y procedimiento disciplinario laboral. *Opinión Jurídica Universidad de Medellín*, 15(30), 232. doi:DOI: 10.22395/ojum.v15n30a11
- Tribunal Constitucional. (11 de 10 de 2006). <https://www.tc.gob.pe/>. Obtenido de <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/03741-2004-AA.pdf>.
<http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/03741-2004-AA.pdf>
- Valdiviezo, C., Yumbay, J., & Durán, A. (2019). Inconstitucionalidad del procedimiento administrativo sancionador. *Opuntia Barva*, 11(2), 375. doi:<https://doi.org/10.35195/ob.v11i2.768>
- Valdiviezo, C., Yumbay, J., & Durán, A. (2019). Inconstitucionalidad del procedimiento administrativo sancionador. *Opuntia Brava*, 11(2), 386. doi:<https://doi.org/10.35195/ob.v11i2.768>
- Van, A. (2017). Sobre la necesidad de un cambio de paradigma en el derecho sancionador administrativo. *SciELO*, 12(24), 1002. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-33992017000200997>
- Vázquez, F. (2003). *Los delitos contra la administración pública. Teoría general*. Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública.

- Vilela, J. (2020). Marco general e importancia de la actuación de los actores estratégicos que intervienen en la tramitación del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil. *Saber Servir*(3), 94. Obtenido de <http://revista.enap.edu.pe/article/view/3915>
- Vilela, J. (2020). Marco general e importancia de la actuación de los actores estratégicos que intervienen en la tramitación del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil. *Escuela Nacional de Administración Pública*(3), 105. Obtenido de <http://revista.enap.edu.pe/article/view/3915>
- Villegas, V. H. (2018). *Hacia un derecho administrativo para retornar a la democracia. Lider amicorum al profesor José R. Araujo Juárez*. Caracas: CIDEP.

ANEXOS

ANEXO 3 MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN APRIORÍSTICA

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: Tito Huamaní Quispe

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

ÁMBITO TEMÁTICO: Derecho Administrativo y Debido Procedimiento

TÍTULO	
Análisis del régimen disciplinario sancionador y seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo de servidores públicos, Lima, 2020.	
PROBLEMAS	
Problema General	¿Cuáles son las dificultades en el proceso de evaluación del régimen disciplinario sancionador que garantice la seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo de servidores públicos Lima, 2020?
Problema Específico 1	¿De qué manera la evaluación del régimen disciplinario sancionador de forma, garantiza la seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo parcial de servidores públicos?
Problema Específico 2	¿Cómo afecta el proceso de evaluación del régimen disciplinario sancionador de fondo, a la seguridad jurídica final al debido procedimiento administrativo de servidores públicos?
OBJETIVOS	
Objetivo General	Determinar las dificultades en el proceso de evaluación del régimen disciplinario sancionador para garantizar la seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo de servidores públicos.
Objetivo Específico 1	Analizar la importancia de evaluación del régimen disciplinario sancionador de forma, que garantiza la seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo parcial servidores públicos.
Objetivo Específico 2	Establecer cómo afecta el proceso de evaluación del régimen disciplinario sancionador de fondo a la seguridad jurídica del debido procedimiento administrativo final de servidores públicos.
SUPUESTOS	
Supesto General	La valoración del régimen disciplinario sancionador no garantiza la seguridad jurídica de modo que vulnera al debido procedimiento administrativo en su aplicación, y estas deben ser mejoradas con la implementación de

	directivas administrativas internas en cada entidad pública.
Supuesto Específico 1	Los requisitos de validez en la valoración del acto del régimen disciplinario sancionador deben ser mejorados para garantizar la seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo, de modo que no afecten los derechos de servidores públicos.
Supuesto Específico 2	El proceso mal aplicado del régimen disciplinario sancionador, por las autoridades del órgano instructor y sancionador, afecta la seguridad jurídica del principio debido procedimiento administrativo de servidores públicos.
Categorización	<p>Categoría 1: Régimen Disciplinario Sancionador Subcategorías 1: Evaluación del régimen disciplinario sancionador de forma Subcategorías 2: Evaluación al régimen disciplinario sancionador de fondo.</p> <p>Categoría 2: Debido Procedimiento Administrativo Subcategorías 1: Debido procedimiento administrativo parcial. Subcategorías 2: Debido procedimiento administrativo final.</p>
METODOLOGIA	
Tipos y Diseño de investigación	<p>Enfoque: Cualitativo Tipo de investigación: Básica Nivel de la investigación: Descriptivo Diseño: Teoría Fundamentada</p>
Método de muestreo	<p>Escenario de Estudios: Autoridades encargadas del procedimiento administrativo disciplinario, órgano instructor, órgano sancionador, Secretaría Técnica, Abogados especialista del PAD Participantes: 01 Vocal del Tribunal de Servicio Civil, 01 Jefe de Recursos Humanos, 01 Secretario Técnico, 02 Jefes Inmediatos, 01 trabajadores sancionados, 02 abogados especialistas en derecho administrativo Muestra: no probabilísticas Tipo: De expertos</p>
Plan de análisis y trayectoria metodológica	<p>Técnica e instrumento de recolección de datos Técnicas: Entrevista y análisis de documentos Instrumento: Guía de entrevista y guía de análisis de fuente documental (jurisprudencial, derecho comparado, etc.)</p>
Método de Análisis de información	Métodos: Hermenéutico, analítico, comparativo, sistemático, exegético, sintético, interpretativo, inductivo

ANEXO 4

**GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A FUNCIONARIOS PÚBLICOS. ÓRGANO
INSTRUCTOR. SANCIONADOR. SECRETARÍA TÉCNICA. ABOGADOS.
ESPECIALISTAS EN EL PAD**

Título: "Análisis del régimen disciplinario sancionador y seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo de servidores públicos, Lima, 2020"

Entrevistado/a:

Cargo / profesión:.....

Años de trayectoria laboral:.....

Institución:

Objetivo General:

Determinar las dificultades en el proceso de evaluación del régimen disciplinario sancionador para garantizar la seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo de servidores públicos, Lima ,2020.

1. ¿Cuáles son las dificultades en el proceso de evaluación del régimen disciplinario sancionador que garantice la seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo de servidores públicos, Lima, 2020?

.....
.....

2. De su conocimiento ¿Considera usted que el actual norma legal del régimen disciplinario sancionador garantiza el derecho de defensa de los servidores en las entidades públicas?

.....
.....

3. ¿Cuál es su opinión de las autoridades competentes del régimen disciplinario, en correcta aplicación de seguridad jurídica del principio de debido procedimiento administrativo en defensa de los servidores públicos sancionados?

.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar la importancia de evaluación del régimen disciplinario sancionador de forma, que garantiza la seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo parcial servidores públicos.

4. ¿De qué manera la evaluación del régimen disciplinario sancionador de forma, garantiza la seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo parcial de servidores públicos?

.....
.....

5. ¿Considera usted que en la evaluación del régimen disciplinario sancionador de forma, se encuentra unificado como una disciplina autónoma del derecho penal y el derecho administrativo donde se apliquen los principios y garantías que comprende el debido proceso?

.....
.....

6. A su criterio, ¿Qué acciones debería considerarse como medida correctiva disciplinaria interna, frente a la vulneración del debido procedimiento administrativo parcial, ante la imputación de faltas que permitan a los servidores públicos oportuno argumento de defensa?

.....
.....

Objetivo Específico 2

Establecer cómo afecta el proceso de evaluación del régimen disciplinario sancionador de fondo a la seguridad jurídica del debido procedimiento administrativo final de servidores públicos

7. ¿Cómo afecta el proceso de evaluación del régimen disciplinario sancionador de fondo, a la seguridad jurídica final al debido procedimiento administrativo de servidores públicos?

.....
.....

8. Desde su punto de vista ¿Considera usted que las autoridades competentes en la evaluación al régimen disciplinario sancionador de fondo regulado por la Ley Nº 30057 y su Reglamento, tienen la responsabilidad de informar con claridad el hecho infractor a las normas transgredidos por el servidor imputado?

.....
.....

9. ¿Qué estrategias públicas se debe considerar en la comisión de nuevos hechos infractores, acorde al debido procedimiento administrativo final que permitan preservar y restaurar el ordenamiento jurídico vulnerado?

.....
.....

ANEXO 4
GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A FUNCIONARIOS PÚBLICOS, ÓRGANO
INSTRUCTOR, SANCIONADOR, SECRETARÍA TÉCNICA, ABOGADOS,
ESPECIALISTAS EN EL PAD

Título: "Análisis del régimen disciplinario sancionador y seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo de servidores públicos, Lima, 2020"

Entrevistado/a: Amadeo Sánchez Góngora.

Cargo / profesión: Director Adjunto.

Años de trayectoria laboral:..... 22 años

Institución: Instituto Nacional Materno Perinatal

Objetivo General:

Determinar las dificultades en el proceso de evaluación del régimen disciplinario sancionador para garantizar la seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo de servidores públicos, Lima ,2020.

1. ¿Cuáles son las dificultades en el proceso de evaluación del régimen disciplinario sancionador que garantice la seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo de servidores públicos, Lima, 2020?

- Desconocimiento del procedimiento en el y en particular de los plazos.
- Falta de asesora (acompañamiento) del servidor.

2. De su conocimiento ¿Considera usted que el actual norma legal del régimen disciplinario sancionador garantiza el derecho de defensa de los servidores en las entidades públicas?

considero que de alguna manera se vulnera su derecho cuando el expediente es de su conocimiento cuando ha pasado ya por la Secretaría Técnica y se ha establecido una precalificación

3. ¿Cuál es su opinión de las autoridades competentes del régimen disciplinario, en correcta aplicación de seguridad jurídica del principio de debido procedimiento administrativo en defensa de los servidores públicos sancionados?

Considero que las autoridades competentes del régimen disciplinario deben tener la efectiva autonomía y no ser influenciados por las autoridades de la institución.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar la importancia de evaluación del régimen disciplinario sancionador de forma, que garantiza la seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo parcial servidores públicos.

4. ¿De qué manera la evaluación del régimen disciplinario sancionador de forma, garantiza la seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo parcial de servidores públicos?

Todo procedimiento administrativo es pasible de acciones de control, y en definitiva permite evaluar el proceso en sí y determinar si hay vulneración de los derechos del servidor.

5. ¿Considera usted que en la evaluación del régimen disciplinario sancionador de forma, se encuentra unificado como una disciplina autónoma del derecho penal y el derecho administrativo donde se apliquen los principios y garantías que comprende el debido proceso?

Considero que sí se encuentra unificado.

6. A su criterio, ¿Qué acciones debería considerarse como medida correctiva disciplinaria interna, frente a la vulneración del debido procedimiento administrativo parcial, ante la imputación de faltas que permitan a los servidores públicos oportuno argumento de defensa?

1. El servidor debe ser orientado sobre el procedimiento a seguir.
2. Los responsables del proceso administrativo sancionador deben ser capacitados de manera continua.
3. debe establecerse un Plan de acción por cada caso.

Objetivo Específico 2

Establecer cómo afecta el proceso de evaluación del régimen disciplinario sancionador de fondo a la seguridad jurídica del debido procedimiento administrativo final de servidores públicos.

7. ¿Cómo afecta el proceso de evaluación del régimen disciplinario sancionador de fondo, a la seguridad jurídica final al debido procedimiento administrativo de servidores públicos?

Todo proceso de evaluación busca garantizar el debido proceso por lo tanto teniendo un impacto positivo en favor del administrado.

8. - Desde su punto de vista ¿Considera usted que las autoridades competentes en la evaluación al régimen disciplinario sancionador de fondo regulado por la Ley N° 30057 y su Reglamento, tienen la responsabilidad de informar con claridad el hecho infractor a las normas transgredidos por el servidor imputado?



Por supuesto que sí.

Eso es parte de la transparencia que debe existir siempre considerando que los hechos acaecidos sean de dominio público

9. ¿Qué estrategias públicas se debe considerar en la comisión de nuevos hechos infractores, acorde al debido procedimiento administrativo final que permitan preservar y restaurar el ordenamiento jurídico vulnerado?

Debe implementarse un Sistema de Control Interno sólido, con una Cultura Organizacional que permita un accionar probo y responsable.



Firma del Entrevistador



Firma del Entrevistado

ANEXO 4
GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A FUNCIONARIOS PÚBLICOS, ÓRGANO
INSTRUCTOR, SANCIONADOR, SECRETARÍA TÉCNICA, ABOGADOS,
ESPECIALISTAS EN EL PAD

Título: "Análisis del régimen disciplinario sancionador y seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo de servidores públicos, Lima, 2020"

Entrevistado/a: Wilfredo Tomás Gutierrez Gutierrez

Cargo / profesión: Abogado-Jefe de Oficina de Recursos Humanos

Años de trayectoria laboral: años en el sector público.

Institución: Instituto Nacional Materno Perinatal

Objetivo General:

Determinar las dificultades en el proceso de evaluación del régimen disciplinario sancionador para garantizar la seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo de servidores públicos, Lima, 2020.

1. ¿Cuáles son las dificultades en el proceso de evaluación del régimen disciplinario sancionador que garantiza la seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo de servidores públicos, Lima, 2020?

El nuevo régimen disciplinario sancionador regulado por el artículo 93° de la Ley del Servicio Civil y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, comprende etapas cuya dificultad en el proceso no va estar en las normas, sino en la interpretación del marco legal establecidas por parte de las autoridades del PAD (Órgano instructor y órgano sancionador) que garantizan una seguridad jurídica como el principio del debido procedimiento (derechos y garantías del administrado).

2. De su conocimiento ¿Considera usted que el actual norma legal del régimen disciplinario sancionador garantiza el derecho de defensa de los servidores en las entidades públicas?

Considero que el régimen sancionador si garantizan el derecho a la defensa como el derecho a ser notificados, a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios, ofrecer pruebas, solicitar el uso de la palabra, a obtener una decisión motivada y a impugnar las decisiones que los afecten.

3. ¿Cuál es su opinión de las autoridades competentes del régimen disciplinario, en correcta aplicación de seguridad jurídica del principio de debido procedimiento administrativo en defensa de los servidores públicos sancionados?

Partiendo que para efectos de la determinación de las autoridades del régimen disciplinario, (órgano instructor y órgano sancionador) sean estas unipersonales, se adopta como criterio la línea jerárquica establecida en los documentos de gestión, considero que estas autoridades no garantizan una seguridad jurídica del principio del debido procedimiento, básicamente porque no están capacitados para asumir y conducir el procedimiento administrativo y a tomar decisiones en forma objetiva de los hechos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar la importancia de evaluación del régimen disciplinario sancionador de forma, que garantiza la seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo parcial servidores públicos.

4. ¿De qué manera la evaluación del régimen disciplinario sancionador de forma, garantiza la seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo parcial de servidores públicos?

La evaluación del régimen disciplinario sancionador de forma, no es una garantía para la seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo, al entender que el principio del debido procedimiento consiste en que los administrados gozan de derechos y garantías implícitas, quedando en manos de las autoridades del PAD no vulnerar el debido procedimiento administrativo.

5. ¿Considera usted que en la evaluación del régimen disciplinario sancionador de forma, se encuentra unificado como una disciplina autónoma del derecho penal y el derecho administrativo donde se apliquen los principios y garantías que comprende el debido proceso?

El régimen disciplinario sancionador de forma tiene su propia regulación, básicamente lo señalado por la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC y que también ofrece los principios

y garantías del debido proceso; en el caso no estuviese regulado se aplica en forma supletoria, las normas vigentes como la Ley 27444

6. A su criterio, ¿Qué acciones debería considerarse como medida correctiva disciplinaria interna, frente a la vulneración del debido procedimiento administrativo parcial, ante la imputación de faltas que permitan a los servidores públicos oportuno argumento de defensa?

La vulneración del debido procedimiento administrativo puede originarse por varios aspectos, cuando el servidor/a que no está de acuerdo con lo resuelto por las autoridades del PAD e intervine el Tribunal del Servicio Civil en apelación, se establecen la evaluación del proceso y se determina la vulneración antes citada; como acciones podría ser una mayor capacitación a las autoridades del PAD para que resuelvan los fallos dentro del marco legal vigente.

Objetivo Específico 2

Establecer cómo afecta el proceso de evaluación del régimen disciplinario sancionador de fondo a la seguridad jurídica del debido procedimiento administrativo final de servidores públicos.

7. ¿Cómo afecta el proceso de evaluación del régimen disciplinario sancionador de fondo, a la seguridad jurídica final al debido procedimiento administrativo de servidores públicos?

El proceso de evaluación del régimen disciplinario se justifica en la necesidad de reflexionar sobre la potestad sancionadora ejercida por las autoridades administrativas a fin de que el procedimiento administrativo aplicado se ajuste a ley y por lo tanto a la seguridad jurídica.

8. - Desde su punto de vista ¿Considera usted que las autoridades competentes en la evaluación al régimen disciplinario sancionador de fondo regulado por la Ley N° 30057 y su Reglamento, tienen la responsabilidad de informar con claridad el hecho infractor a las normas transgredidos por el servidor imputado?

Considero que si, es importante que el procedimiento administrativo instaurado en todos las

etapas se desarrolle con claridad y transparencia sobre el hecho infractor a fin de que el administrado pueda ejercer mejor su derecho de defensa.

9. ¿Qué estrategias públicas se debe considerar en la comisión de nuevos hechos infractores, acorde al debido procedimiento administrativo final que permitan preservar y restaurar el ordenamiento jurídico vulnerado?

La comisión de nuevos hechos infractores requieren estrategias públicas por parte del gobierno por la cual requiere de programas enfocados en varios temas como preparación para el cambio, desarrollo personal, etc. Sobre todo dirigido a la juventud y la familia


Firma del Entrevistador

MINISTERIO DE SALUD
INSTITUTO NACIONAL MATERNO PERINATAL
Abog. Wilfredo Torres Gutierrez Gutierrez
Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica y de los Derechos Humanos
CAL N° 30554
Firma del Entrevistado

ANEXO
GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A FUNCIONARIOS PÚBLICOS, ÓRGANO
INSTRUCTOR, SANCIONADOR, SECRETARÍA TÉCNICA, ABOGADOS,
ESPECIALISTAS EN EL PAD

Título: "Análisis del régimen disciplinario sancionador y seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo de servidores públicos, Lima, 2020"

Entrevistado/a: Abog. Nora Janet Preteli Moraes

Cargo / profesión: Secretaria Técnica del INMP

Años de trayectoria laboral : 20 AÑOS

Institución: INMP

Objetivo General:

Determinar las dificultades en el proceso de evaluación del régimen disciplinario sancionador para garantizar la seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo de servidores públicos, Lima, 2020.

1. ¿Cuáles son las dificultades en el proceso de evaluación del régimen disciplinario sancionador que garantice la seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo de servidores públicos, Lima, 2020?

Dentro de mi labor en la institución, encontré poca colaboración por parte de los órganos instructores, las jefaturas inmediatas no quieren asumir ese rol, de órgano instructor; no obstante que se les explica todo el proceso de investigación, de otro lado existe la demora en proporcionar información y más aún en estos tiempo de pandemia; además de la falta de personal que me apoye en el trabajo solo somos 2 abogados, quienes realizamos todo el trabajo.-----

De su conocimiento ¿Considera usted que el actual norma legal del régimen disciplinario sancionador garantiza el derecho de defensa de los servidores en las entidades públicas?

Si, claro, los servidores investigados tienen 05 días hábiles para presentar sus descargos lo que pueden ser incluso ampliados por el mismo plazo.



2. ¿Cuál es su opinión de las autoridades competentes del régimen disciplinario, en correcta aplicación de seguridad jurídica del principio de debido procedimiento administrativo en defensa de los servidores públicos sancionados?.-

De acuerdo a los precedentes señalados por Servir, se advierte que la mayor vulneración en un procedimiento administrativos disciplinario son los principios de legalidad, tipicidad y motivación; una sugerencia sería que dentro de la institución, todos los órganos instructores y sancionadores sean debidamente capacitados.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar la importancia de evaluación del régimen disciplinario sancionador de forma, que garantiza la seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo parcial servidores públicos.

3. ¿De qué manera la evaluación del régimen disciplinario sancionador de forma, garantiza la seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo parcial de servidores públicos?

Considero que si el inicio de un PAD se encuentra debidamente sustentado así como tipificado; no debería tenerse problemas de nulidad; pero aún existen algunas faltas que se encuentran ambiguas lo que genera confusión al momento de tipificar las faltas.-----

4. ¿Considera usted que en la evaluación del régimen disciplinario sancionador de forma, se encuentra unificado como una disciplina autónoma del derecho penal y el derecho administrativo donde se apliquen los principios y garantías que comprende el debido proceso?

Debo señalar que el Derecho Administrativo sancionador es independiente del Derecho Penal; cada responsabilidad es distinta, el derecho penal sanciona delitos, en el derecho administrativo son faltas administrativas, diríamos que el procedimiento administrativo sancionador es más disuasivo;

persigue evitar en algunos casos faltas.-----

6. A su criterio, ¿Qué acciones debería considerarse como medida correctiva disciplinaria interna, frente a la vulneración del debido procedimiento administrativo parcial, ante la imputación de faltas que permitan a los servidores públicos oportuno argumento de defensa?

Lamentablemente la responsabilidad recae en su mayoría en la Secretaría Técnica, como órgano de apoyo de todos los órganos que participan en el procedimiento administrativo disciplinario; considero que se debe brindar una mayor capacitación por parte de servir así como de todas las jefaturas que tendrían la calidad de órgano instructor; para que teniendo conocimiento puedan dar mayores aportes al momento de iniciar el PAD y evitar errores.--

Objetivo Específico 2

Establecer cómo afecta el proceso de evaluación del régimen disciplinario sancionador de fondo a la seguridad jurídica del debido procedimiento administrativo final de servidores públicos.

7. ¿Cómo afecta el proceso de evaluación del régimen disciplinario sancionador de fondo, a la seguridad jurídica final al debido procedimiento administrativo de servidores públicos?

Si no existe una correcta tipificación; motivación desde el inicio del PAD, al finalizar el proceso se va a declarar la nulidad en Servir, lo que también trae consecuencias por el tema de la prescripción .-----

8. - Desde su punto de vista ¿Considera usted que las autoridades competentes en la evaluación al régimen disciplinario sancionador de fondo regulado por la Ley N° 30057 y su Reglamento, tienen la responsabilidad de informar con claridad el hecho infractor a las normas transgredidos por el servidor imputado?

Si claro, de todas maneras, eso es uno de los pilares para poder tipificar debidamente una falta e iniciar un PAD, porque si la falta no se encuentra tipificada debidamente no se puede iniciar un PAD.

9. ¿Qué estrategias públicas se debe considerar en la comisión de nuevos hechos infractores, acorde al debido procedimiento administrativo final que permitan preservar y restaurar el ordenamiento jurídico vulnerado?

Considero que Servir, debe señalar con claridad los lineamientos, porque existen algunas faltas descritas de manera general como por ejemplo la grave disciplina, que a mi entender es muy amplia y subjetiva, dependiendo cada persona o de cada órgano instructor, a que consideran grave indisciplina; sobre esos puntos debería pronunciarse, con la finalidad de que al momento de evaluar los órganos instructores tengan los lineamientos más claros.


Firma del Entrevistador


MINISTERIO DE SALUD
INSTITUTO NACIONAL MATERNO PERINATAL
ABOG. NORA JANET PRETELL MORALES
CAL. 33189
SECRETARIA TÉCNICA
Firma del Entrevistado

ANEXO
GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A FUNCIONARIOS PÚBLICOS, ÓRGANO
INSTRUCTOR, SANCIONADOR, SECRETARÍA TÉCNICA, ABOGADOS,
ESPECIALISTAS EN EL PAD

Título: "Análisis del régimen disciplinario sancionador y seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo de servidores públicos, Lima, 2020"

Entrevistado/a: MARTINEZ CARRILLO JUAN ARTURO

Cargo / profesión: ABOGADO

Años de trayectoria laboral:.....1978.....19.....2020.....

Institución: Instituto Nacional Materno Perinatal

Objetivo General:

Determinar las dificultades en el proceso de evaluación del régimen disciplinario sancionador para garantizar la seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo de servidores públicos, Lima, 2020.

1. ¿Cuáles son las dificultades en el proceso de evaluación del régimen disciplinario sancionador que garantice la seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo de servidores públicos, Lima, 2020?

La principal dificultad es, sin de garantizar el debido procedimiento al servidor público mediante el PAD en un plazo razonable, ello debido a una deficiencia en materia de personal y logística

2. De su conocimiento ¿Considera usted que el actual norma legal del régimen disciplinario sancionador garantiza el derecho de defensa de los servidores en las entidades públicas?

Considero que el derecho de defensa del servidor público frente a un inicio por a este garantizado, puesto que el investigado tiene la oportunidad de contradecir y probar la presunta falta atribuida, así como tiene derecho a ser oído, estar de un informe oral, acceder al expediente en cualquier momento en caso de proteger la transparencia



3. ¿Cuál es su opinión de las autoridades competentes del régimen disciplinario, en correcta aplicación de seguridad jurídica del principio de debido procedimiento administrativo en defensa de los servidores públicos sancionados?

Las autoridades competentes del régimen disciplinario (organo Instructor, organo sancionador) al tener el apoyo técnico de la secretaria Técnica están respaldados el debido procedimiento referente a la oportunidad de conocerse disculpa, realizar imputación oral, derecho a ser notificados, acceder a sus expedientes

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar la importancia de evaluación del régimen disciplinario sancionador de forma, que garantiza la seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo parcial servidores públicos.

4. ¿De qué manera la evaluación del régimen disciplinario sancionador de forma, garantiza la seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo parcial de servidores públicos?

La garantía del régimen disciplinario sancionador se da por el control del debido procedimiento del servidor público es que los derechos procesales del mismo se encuentran regulados en la ley servirá así como por el TUP de la Ley No 27444

5. ¿Considera usted que en la evaluación del régimen disciplinario sancionador de forma, se encuentra unificado como una disciplina autónoma del derecho penal y el derecho administrativo donde se apliquen los principios y garantías que comprende el debido proceso?

El Régimen Disciplinario Sancionador es un procedimiento que forma parte del Derecho Administrativo no siendo una disciplina autónoma.



6. A su criterio, ¿Qué acciones debería considerarse como medida correctiva disciplinaria interna, frente a la vulneración del debido procedimiento administrativo parcial, ante la imputación de faltas que permitan a los servidores públicos oportuno argumento de defensa?

Una vez detectado la vulneración al debido procedimiento administrativo, la Entidad debería Subsanar de oficio las observaciones detectadas, en un punto de la responsabilidad administrativa disciplinaria que pueda involucrar la autoridad competente del PAD (Organismo Instructor u órgano sancionador).

Objetivo Específico 2

Establecer cómo afecta el proceso de evaluación del régimen disciplinario sancionador de fondo a la seguridad jurídica del debido procedimiento administrativo final de servidores públicos.

7. ¿Cómo afecta el proceso de evaluación del régimen disciplinario sancionador de fondo, a la seguridad jurídica final al debido procedimiento administrativo de servidores públicos?

En caso de no respetarse el debido procedimiento (derecho de defensa el acta administrativo) el gestor judicial en su dicho acta administrativa que se expide y genera podría involucrar la causal de nulidad.

8. - Desde su punto de vista ¿Considera usted que las autoridades competentes en la evaluación al régimen disciplinario sancionador de fondo regulado por la Ley N° 30057 y su Reglamento, tienen la responsabilidad de informar con claridad el hecho infractor a las normas transgredidos por el servidor imputado?



Considero que las autoridades competentes del PAD tienen el deber de imponer con claridad el hecho infractor en caso de contarse el principio de legalidad y Tipicidad, puesto que de no cumplirse, es el acta administrativo de sanción e incluso incurriría en alguno causal de nulidad.

9. ¿Qué estrategias públicas se debe considerar en la comisión de nuevos hechos infractores, acorde al debido procedimiento administrativo final que permitan preservar y restaurar el ordenamiento jurídico vulnerado?

Repetir a los órganos instructor y sancionador a efectos de respetar el debido procedimiento de la administración en un PAD.

Presión externa en la contratación de personal técnico a efecto de garantizar el debido procedimiento (coordinación y colaboración con el investigado),


Firma del Entrevistador.


Firma del Entrevistado
Registro C.A. 2.55/30

ANEXO
GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A FUNCIONARIOS PÚBLICOS, ÓRGANO
INSTRUCTOR, SANCIONADOR, SECRETARÍA TÉCNICA, ABOGADOS,
ESPECIALISTAS EN EL PAD

Título: "Análisis del régimen disciplinario sancionador y seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo de servidores públicos, Lima, 2020"

Entrevistado/a: OSCAR ANARCAYA GODOY

Cargo / profesión: ABOGADO

Años de trayectoria laboral: 30 AÑOS

Institución: Instituto Nacional Materno Perinatal

Objetivo General:

Determinar las dificultades en el proceso de evaluación del régimen disciplinario sancionador para garantizar la seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo de servidores públicos, Lima, 2020.

1. ¿Cuáles son las dificultades en el proceso de evaluación del régimen disciplinario sancionador que garantice la seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo de servidores públicos, Lima, 2020?

HAY VACIOS LEGALES QUE DIFICULTAN LA EVALUACIÓN DE
CASOS

2. De su conocimiento ¿Considera usted que el actual norma legal del régimen disciplinario sancionador garantiza el derecho de defensa de los servidores en las entidades públicas?

SI GARANTIZA EL DERECHO A DEFENSA

3. ¿Cuál es su opinión de las autoridades competentes del régimen disciplinario, en correcta aplicación de seguridad jurídica del principio de debido procedimiento administrativo en defensa de los servidores públicos sancionados?

DESDE UN PUNTO DE VISTA GENERAL, LAS AUTORIDADES
DEL REGIMEN DISCIPLINARIO, TENDEN DE APLICAR LAS NORMAS
DEBIDO EL DEBIDO PROCEDIMIENTO

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar la importancia de evaluación del régimen disciplinario sancionador de forma, que garantiza la seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo parcial servidores públicos.

4. ¿De qué manera la evaluación del régimen disciplinario sancionador de forma, garantiza la seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo parcial de servidores públicos?

ES CON LA APLICACIÓN CORRECTA DE LA NORMATIVA SOBRE
LA MATERIA, ASÍ COMO POR GUÍA DE LOS INSTRUMENTOS TÉCNICOS
DE SERVICIO

5. ¿Considera usted que en la evaluación del régimen disciplinario sancionador de forma, se encuentra unificado como una disciplina autónoma del derecho penal y el derecho administrativo donde se apliquen los principios y garantías que comprende el debido proceso?

NO ESTO UNIFICADO EL REGIMEN DISCIPLINARIO ES AUTÓNOMO



6. A su criterio, ¿Qué acciones debería considerarse como medida correctiva disciplinaria interna, frente a la vulneración del debido procedimiento administrativo parcial, ante la imputación de faltas que permitan a los servidores públicos oportuno argumento de defensa?

SUBSANACION INMEDIATA DE OFICIO DE LOS ACTOS

VIOLADOS POR OTENTE CONTRA EL DERECHO DE DEFENSA

Objetivo Específico 2

Establecer cómo afecta el proceso de evaluación del régimen disciplinario sancionador de fondo a la seguridad jurídica del debido procedimiento administrativo final de servidores públicos.

7. ¿Cómo afecta el proceso de evaluación del régimen disciplinario sancionador de fondo, a la seguridad jurídica final al debido procedimiento administrativo de servidores públicos?

CREO QUE EL EFECTO FINAL ES LA CORRECTA APLICACION

DE LAS NORMAS, PARA QUE NO EXISTA UN PROCEDIMIENTO

IRREGULAR

8. - Desde su punto de vista ¿Considera usted que las autoridades competentes en la evaluación al régimen disciplinario sancionador de fondo regulado por la Ley N° 30057 y su Reglamento, tienen la responsabilidad de informar con claridad el hecho infractor a las normas transgredidos por el servidor imputado?



87, EFECTIVAMENTE ESTE ASPECTO DEBE SER
CLARAMENTE COMUNICADO

9. ¿Qué estrategias públicas se debe considerar en la comisión de nuevos hechos infractores, acorde al debido procedimiento administrativo final que permitan preservar y restaurar el ordenamiento jurídico vulnerado?

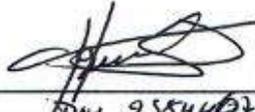
1) DEBE SER UN PROCEDIMIENTO MAS RAPIDO

2) EVITAR ARTICULACIONES MALICIASAS DE LOS ADMINISTRADOS

3) LO SANCIONES DEBEN SER ESTABLECIDAS EN FORMA

CLARA EN LAS NORMATIVAS


Firma del Entrevistador.


DNI 25544074
Firma del Entrevistado
OSCAR HUARCAYA GORRY
ABOGADO
CAL. 13903

ANEXO
GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A FUNCIONARIOS PÚBLICOS. ÓRGANO
INSTRUCTOR. SANCIONADOR. SECRETARÍA TÉCNICA. ABOGADOS.
ESPECIALISTAS EN EL PAD

Título: "Análisis del régimen disciplinario sancionador y seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo de servidores públicos, Lima, 2020"

Entrevistado/a: CARNON ROSA DAUILA ALIAGA
Cargo / profesión: MEDICO PEDIATRA NEONATOLOGA
Años de trayectoria laboral: 22 años DIRECTORA EJECUTIVA
DE NEONATOLOGIA
Institución: Instituto Nacional Materno Perinatal

Objetivo General:

Determinar las dificultades en el proceso de evaluación del régimen disciplinario sancionador para garantizar la seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo de servidores públicos, Lima, 2020.

1. ¿Cuáles son las dificultades en el proceso de evaluación del régimen disciplinario sancionador que garantice la seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo de servidores públicos, Lima, 2020?

- Los largos tiempos de demora en secretaría técnica.
- Falta de conocimiento de normativa vigente
- del ente disciplinario y de los abogados

2. De su conocimiento ¿Considera usted que el actual norma legal del régimen disciplinario sancionador garantiza el derecho de defensa de los servidores en las entidades públicas?

- No, completamente.



3. ¿Cuál es su opinión de las autoridades competentes del régimen disciplinario, en correcta aplicación de seguridad jurídica del principio de debido procedimiento administrativo en defensa de los servidores públicos sancionados?

- Debería mejorar el conocimiento de procesos
existentes y eso permitirá mejorar la
competencia específica para los servidores
públicos de esta institución.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar la importancia de evaluación del régimen disciplinario sancionador de forma, que garantiza la seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo parcial servidores públicos.

4. ¿De qué manera la evaluación del régimen disciplinario sancionador de forma, garantiza la seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo parcial de servidores públicos?

Es muy importante dado que un vicio en la
forma puede direccionar el procedimiento
administrativo repetitivamente y no llegar
al resultado justo e imparcial

5. ¿Considera usted que en la evaluación del régimen disciplinario sancionador de forma, se encuentra unificado como una disciplina autónoma del derecho penal y el derecho administrativo donde se apliquen los principios y garantías que comprende el debido proceso?

No conozco el detalle de la disciplina
autónoma del derecho penal, por lo cual
no puedo opinar

6. A su criterio, ¿Qué acciones debería considerarse como medida correctiva disciplinaria interna, frente a la vulneración del debido procedimiento administrativo parcial, ante la imputación de faltas que permitan a los servidores públicos oportuno argumento de defensa?

- Llamado de atención escrita, destitución del cargo como órgano sancionador, inicio de proceso administrativo en relación al nivel de falta imputada sin demostración adecuada ó en relación a la vulneración del debido.

Objetivo Específico 2

Establecer cómo afecta el proceso de evaluación del régimen disciplinario sancionador de fondo a la seguridad jurídica del debido procedimiento administrativo final de servidores públicos.

7. ¿Cómo afecta el proceso de evaluación del régimen disciplinario sancionador de fondo, a la seguridad jurídica final al debido procedimiento administrativo de servidores públicos?

Afecta totalmente al proceso sancionador, oriente y conduce a un resultado final que puede ser oneroso de no seguir una adecuada audiencia.

8. - Desde su punto de vista ¿Considera usted que las autoridades competentes en la evaluación al régimen disciplinario sancionador de fondo regulado por la Ley N° 30057 y su Reglamento, tienen la responsabilidad de informar con claridad el hecho infractor a las normas transgredidos por el servidor imputado?

Si Presupuesto

9. ¿Qué estrategias públicas se debe considerar en la comisión de nuevos hechos infractores, acorde al debido procedimiento administrativo final que permitan preservar y restaurar el ordenamiento jurídico vulnerado?

- Comunicar al interesado y a la autoridad competente el vicio ocurrido y retroceder al proceso a fin de restaurar el orden jurídico vulnerado.


Firma del Entrevistador..

MINISTERIO DE SALUD
INSTITUTO NACIONAL MATERNO PERINATAL

Dra. Carolina Cecilia Davila Arias
Especialista en Investigación, Docencia y Atención en Neonatología
C.M.P. N° 23703 - R.N.E. N° 165267 19777
Firma del Entrevistado

ANEXO 4

**GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A FUNCIONARIOS PÚBLICOS. ÓRGANO
INSTRUCTOR. SANCIONADOR. SECRETARÍA TÉCNICA. ABOGADOS.
ESPECIALISTAS EN EL PAD**

Título: "Análisis del régimen disciplinario sancionador y seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo de servidores públicos, Lima, 2020"

Entrevistado/a: Pablo Manuel Figueroa Marín

Cargo / profesión: Abogado

Años de trayectoria laboral: 18 años en el sector público.

Institución: última institución Seguro Integral de Salud

Objetivo General:

Determinar las dificultades en el proceso de evaluación del régimen disciplinario sancionador para garantizar la seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo de servidores públicos, Lima ,2020.

1. ¿Cuáles son las dificultades en el proceso de evaluación del régimen disciplinario sancionador que garantice la seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo de servidores públicos, Lima, 2020?

Desde la entrada en vigencia del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, la cual habilita la aplicación del Capítulo correspondiente al Proceso Disciplinario, se advierte grandes vacíos los cuales ha sido y vienen siendo aclarados por el Tribunal del SERVIR, labor que se ha desarrollado con una exagerada pausa, consecuencia de ello decisiones contradictorias, opiniones de dicho tribunal y de la Gerencia Técnica del SERVIR, extemporáneas, que traen como consecuencias prescripciones, sanciones sin sustento técnico ni jurídico, entre otros.

2. De su conocimiento ¿Considera usted que el actual norma legal del régimen disciplinario sancionador garantiza el derecho de defensa de los servidores en las entidades públicas?

La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado por D.S N° 040-2014-PCM.

3. ¿Cuál es su opinión de las autoridades competentes del régimen disciplinario, en correcta aplicación de seguridad jurídica del principio de debido procedimiento administrativo en defensa de los servidores públicos sancionados?

Deficiente la participación de las autoridades que participan en el Proceso Administrativo Disciplinario, trasladando el trabajo y en parte la responsabilidad en la Secretaria Técnica de PAD.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Realizar la importancia de evaluación del régimen disciplinario sancionador de forma, que garantiza la seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo parcial servidores públicos.

4. ¿De qué manera la evaluación del régimen disciplinario sancionador de forma, garantiza la seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo parcial de servidores públicos?

Como régimen cuenta con un cuerpo normas jurídicas sustantivas e instrumentales, además de procedimientos debidamente estructurados, así mismo cuenta con órganos de competencia que garantizan la doble instancia, así mismo con un órgano técnico como es la Gerencia Técnica y el Tribunal del SERVIR

5. ¿Considera usted que en la evaluación del régimen disciplinario sancionador de forma, se encuentra unificado como una disciplina autónoma del derecho penal y el derecho administrativo donde se apliquen los principios y garantías que comprende el debido

proceso?

No considero que tiene el nivel de disciplina, lo que si en su aplicación se ha logrado unificar tanto el Derecho Penal como el Derecho Administrativo.

6. A su criterio, ¿Qué acciones debería considerarse como medida correctiva disciplinaria interna, frente a la vulneración del debido procedimiento administrativo parcial, ante la imputación de faltas que permitan a los servidores públicos oportuno argumento de defensa?

Debe fortalecerse el principio del INDUBIO PRO ADMINISTRADO, el cual no existe motivo por el cual se aprecia sanciones excesivas las cuales son aplicadas en primera instancia, es decir en apelación si le dan la razón al administrado no sirve de nada pues ya le aplicaron la sanción.

Objetivo Específico 2

tablecer cómo afecta el proceso de evaluación del régimen disciplinario sancionador de fondo a la seguridad jurídica del debido procedimiento administrativo final de servidores públicos.

7. ¿Cómo afecta el proceso de evaluación del régimen disciplinario sancionador de fondo, a la seguridad jurídica final al debido procedimiento administrativo de servidores públicos?

Se tiene que fortalecer instituciones como el debido proceso administrativo, es decir sus diversos componentes como acceso inmediato a expediente, notificación de manera objetiva y cierta, reglas claras en la conformación del expediente administrativo.

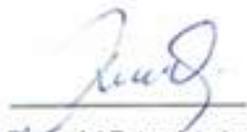
8. - Desde su punto de vista ¿Considera usted que las autoridades competentes en la evaluación al régimen disciplinario sancionador

de fondo regulado por la Ley N° 30057 y su Reglamento, tienen la responsabilidad de informar con claridad el hecho infractor a las normas transgredidos por el servidor imputado?

Es parte del derecho de defensa, que el procesado debe tomar conocimiento objetivo claro y directo de los hechos imputados, para ello también debe tener claro cuáles son sus deberes y obligaciones de manera expresa, con todo esto debemos tener la certeza que el procesado sea consiente del hecho que se le imputa; situación que no se da a la fecha por el tecnicismo en los términos y la falta de claridad en los informes que se adjuntan a las resoluciones.

9. ¿Qué estrategias públicas se debe considerar en la comisión de nuevos hechos infractores, acorde al debido procedimiento administrativo final que permitan preservar y restaurar el ordenamiento jurídico vulnerado?

La justicia debe ser oportuna, es decir los procesos deben cumplirse en los plazos señalados y con las garantías del debido proceso.



Firma del Entrevistador

Pablo Manuel Figueroa Marín

Firma del **entrevistado**



Tito Figueroa Marín <titofigueroa@figueroa.com>

Apoyo con guía de entrevista

pablo.manuel.figueroa.marín <figueroapm_@hotmail.com>

15 de marzo de 2021, 3

Buenas noches Tito

adjunto el documento solicitado, con las respuestas a la encuesta formulada

Saludos

Pablo Figueroa

De: Tito Figueroa Marín <titofigueroa@figueroa.com>

Enviado: lunes, 15 de marzo de 2021 12:08

Para: figueroapm_@hotmail.com <figueroapm_@hotmail.com>

Asunto: Apoyo con guía de entrevista

Buenos días Tito, con las disculpas del caso se para solicitarle y solicitarle tenga a bien apoyarme con el desarrollo de una "Guía de Entrevista" que

adjunto, dicho instrumento servirá para sustentar mi tesis, y obtener título profesional, Quedo esperando

Atentamente,

Tito Figueroa M

titofigueroa

ANEXO 4

**GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A FUNCIONARIOS PÚBLICOS. ÓRGANO
INSTRUCTOR. SANCIONADOR. SECRETARÍA TÉCNICA. ABOGADOS.
ESPECIALISTAS EN EL PAD**

Título: "Análisis del régimen disciplinario sancionador y seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo de servidores públicos, Lima, 2020"

Entrevistado/a: ~~Grimaldo Tomás Pebe Pebe~~

Cargo / profesión: Abogado

Años de trayectoria laboral: 35 años de Catedrático Universitario: Nivel Pre Grado y Post Grado en las Universidades Alas Peruanas, ~~Norbert Wiener~~, Garcilaso de la Vega, Peruana de las Américas, ~~Telesup~~, José Carlos Mariátegui, Federico Villarreal, De los Andes. Escuela de Oficiales de la PNP y Escuela Superior de la PNP.

Objetivo General:

Determinar las dificultades en el proceso de evaluación del régimen disciplinario sancionador para garantizar la seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo de servidores públicos, Lima ,2020.

1. ¿Cuáles son las dificultades en el proceso de evaluación del régimen disciplinario sancionador que garantice la seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo de servidores públicos, Lima, 2020?

La pretensión de la sanción administrativo disciplinario a aplicar a los servidores públicos tiene como finalidad corregir las faltas o contravenciones que incurran durante el ejercicio de la función pública, siendo esta medida gradual, en consideración al daño causado, que en algunos casos puede tener en su ejercicio subjetividad o criterio del sancionador. En esta instancia no se invoca el principio del derecho de defensa y sustentación de pruebas.

2. De su conocimiento ¿Considera usted que la actual norma legal del régimen disciplinario sancionador garantiza el derecho de defensa de los servidores en las entidades públicas?

No Requiere ajustes a tono con la modernidad y los derechos humanos aplicables en el ámbito laboral.

3. ¿Cuál es su opinión de las autoridades competentes del régimen disciplinario, en correcta aplicación de seguridad jurídica del principio de debido procedimiento administrativo en defensa de los servidores públicos sancionados?

Las autoridades competentes del régimen disciplinario deben tener basto conocimiento de las normas laborales, derechos del trabajador, constitución, deontología, ética, amplio criterio de conciencia y principios de Justicia

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar la importancia de evaluación del régimen disciplinario sancionador de forma, que garantiza la seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo parcial de servidores públicos.

4. ¿De qué manera la evaluación del régimen disciplinario sancionador de forma, garantiza la seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo parcial de servidores públicos?

Depende de la probidad del sancionador, que en forma justa accione con fines de corrección oportuna sobre casos de faltas y así evitar que la acción negativa se agrave.

5. ¿Considera usted que, en la evaluación del régimen disciplinario sancionador de forma, se encuentra unificado como una disciplina autónoma del derecho penal y el derecho administrativo donde se apliquen los principios y garantías

que comprende el debido proceso?

En efecto, el régimen disciplinario sancionador es para faltas menores.

6. A su criterio, ¿Qué acciones debería considerarse como medida correctiva disciplinaria interna, frente a la vulneración del debido procedimiento administrativo parcial, ante la imputación de faltas que permitan a los servidores públicos oportuno argumento de defensa?

Los sancionadores que incurran en abuso de autoridad, vulneración de los principios de la función administrativa y no ponderación de la falta en forma justa. En igual medida deben ser pasibles a sanción administrativa por la instancia superior en la medida del daño causado por su ineficiencia en el cargo de sancionador, de tal manera, que se garantice los derechos del servidor público por la norma y demás derechos aplicables para su defensa.

Objetivo Específico 2

establecer cómo afecta el proceso de evaluación del régimen disciplinario sancionador de fondo a la seguridad jurídica del debido procedimiento administrativo final de servidores públicos.

7. ¿Cómo afecta el proceso de evaluación del régimen disciplinario sancionador de fondo, a la seguridad jurídica final al debido procedimiento administrativo de servidores públicos?

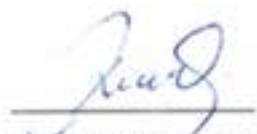
Si se aplica en la justa medida, no afecta al debido procedimiento administrativo de servidores públicos.

8. -Desde su punto de vista ¿Considera usted que las autoridades competentes en la evaluación al régimen disciplinario sancionador de fondo regulado por la Ley N° 30057 y su Reglamento, tienen la responsabilidad de informar con claridad el hecho infractor a las normas transgredidos por el servidor imputado?

El ejercicio del régimen disciplinario sancionador regulado por la Ley N° 30057 y su Reglamento, tiene que ser eminentemente objetiva, con elementos probatorios, debidamente sustentada, de tal manera, que su transparencia en su aplicación tenga sustento en la norma y reglamentación. La forma correcta de su desarrollo garantiza el buen uso de la norma con claridad para las partes

9. ¿Qué estrategias públicas se debe considerar en la comisión de nuevos hechos infractores, acorde al debido procedimiento administrativo final que permitan preservar y restaurar el ordenamiento jurídico vulnerado?

Permanente comunicación, mediante clases didácticas a los servidores públicos, creando incentivos de puntaje para los ascensos en la carrera administrativa para los que no incurran y deméritos en caso de faltas o contravenciones a la norma 30057 y su reglamento.


Firma del Entrevistador

Grimaldo Tomás Pebe Pebe

 **Tito Huamani Quispe** <tihuamani63@gmail.com> 15 mar 2021 11:58 (hace 6 días) ☆ ↵ |

para grimaldopebe@pebe.pe

Buenos días Dr. es para saludarlo y solicitarle tenga a bien apoyarme con el desarrollo de una "Guía de Entrevista" que adjunto, dicho instrumento servirá para sustentar mi tesis, y obtener título profesional, Dios mediante, Agradezco su apoyo de antemano, Dios le bendiga.

Tito Huamani Q.
Móvil-944818062
Lima-28



 **Grimaldo Tomás Pebe Pebe** para mí 20 mar 2021 14:28 (hace 9 horas) ☆ ↵ |

Le envío la Guía, resuelta. Saludos



VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: **Gamarra Ramón, José Carlos**
- 1.2. Cargo e institución donde labora: **Docente UCV**
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Entrevista**
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: **Huamani Quispe, Tito**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

Lima, de 05 de marzo 2021


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 Dr. Gamarra Ramón, José Carlos
 DNI No 09919088 Telf.: 963347510

VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: SANTISTEBAN LLONTOPE Pedro Pablo
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente UCV
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Entrevista**
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: HUAMANÍ QUISPE, Tito

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95 %

Lima, 13 Febrero del 2021



Dr. Pedro SANTISTEBAN LLONTOPE
DNI N° 09803311 Telf 983278657

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres: Dr. Santisteban **Llontop** Pedro
 1.2 Cargo e institución donde labora: Docente UCV.
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Fuente Documental**
 1.4 Autor de Instrumento: **HUAMANI QUISPE Tito**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. PRESENTACIÓN	Responde a la formalidad de la investigación												X	
2. OBJETIVIDAD	Contiene la información comprendida en la cualidad de objetivo y la adecuación al objeto investigado												X	
3. ACTUALIDAD	Contiene la información de acorde a los aportes recientes al derecho												X	
4. INTENCIONALIDAD	Contiene la información adecuada para valorar las Categorías.												X	
5. COHERENCIA	La información tiene coherencia entre los problemas, objetivos e hipótesis												X	
6. METODOLOGÍA	El instrumento responde al objetivo de la Investigación: Tipo, diseño, categorías.												X	
7. PERTINENCIA	El instrumento contiene información que considera un problema crucial, tiene relevancia global.												X	

III OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación.

El Instrumento cumple en parte con los Requisitos para su aplicación.

El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

SI
95%

Lima, 20 de febrero 2021



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 Dr. Santisteban **Llontop** Pedro
 DNI No 09803311 Telf.: 983278657

Anexo 06:

Guía de Análisis de fuente documental–Jurisprudencial

Título: Análisis del régimen disciplinario sancionador y seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo de servidores públicos, Lima, 2020

Objetivo General:

Determinar las dificultades en el proceso de evaluación del régimen disciplinario sancionador para garantizar la seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo de servidores públicos.

I. ANÁLISIS DE SALA PLENA JURISDICCIONAL EN MATERIA RÉGIMEN DISCIPLINARIO SANCIONADOR

Fuente Documental	La Autoridad Nacional del Servicio Civil a través del Tribunal de Servicio Civil mediante la Resolución de Sala Plena N° 011-2020-SERVIR/TSC, Establece como precedente administrativo de observancia obligatoria. https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/precedente-administrativo-sobre-la-coherencia-o-correlacion-resolucion-no-011-2020-servirtsc-1875687-1/ .
Contenido de la Fuente a Analizar	El Tribunal ha advertido que en ocasiones recurrentes, las entidades del régimen disciplinario instauran proceso administrativo disciplinario imputando determinados hechos infractores cometidos por el servidor público, precisando ciertos incumplimientos a sus deberes, obligaciones normativas y subsumiendo dichas situaciones en faltas distintas a las que se señalaron en el acto administrativo de instauración, vulnerando abiertamente el derecho de defensa como garantía del debido procedimiento, puesto que los servidores no tuvieron la oportunidad de presentar sus descargos contra una imputación que solo llegan a conocer al momento en el que se les impone la sanción.

<p>Análisis del Contenido</p>	<p>Las autoridades competentes del régimen disciplinario regulado por la Ley N° 30057 y su Reglamento General (Decreto Supremo 040-2014-PCM) tienen la responsabilidad de informar con claridad y precisión cuál es el hecho infractor cometido por el servidor pueda ejercer plenamente su derecho de defensa durante el proceso administrativo disciplinario, garantizando coherencia entre la imputación contenida en la instauración y la imposición de la sanción establecidas en artículo 85 faltas de carácter disciplinario, artículo 87 determinación de la sanción a las faltas y artículo 88 sanciones aplicables.</p> <p>En el contexto de la sentencia del Tribunal Constitucional expediente N° 02098-2010-PA/TC, al momento del inicio del procedimiento sancionador se informe al sujeto pasivo de los cargos que se dirigen en su contra, información que debe ser oportuna, cierta, explícita, precisa, clara y expresa con descripción suficientemente detallada de los hechos considerados punibles que se imputan, con el propósito de garantizar el derecho constitucional de defensa.</p>
<p>Ponderamiento del investigador/conclusión</p>	<p>Los hechos infractores cometidos por los servidores por incumplimiento a sus deberes y obligaciones normativas, luego de instaurado el procedimiento administrativo disciplinario por las autoridades competentes, son distintas las faltas señaladas en los actos administrativos resolutivos emitidas, situación que vulnera claramente el derecho de defensa como garantía al debido procedimiento administrativo, en consecuencia la comisión de nuevos hechos infractores deben ser informados con claridad y precisión hechos infractores imputados al servidor que permitan ejercer plenamente su</p>

	derecho de defensa garantizando exponer argumentos y las pruebas respectivas.
--	---

**Guía de fuente documental – Sentencia
INTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS**

Título: Análisis del régimen disciplinario sancionador y seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo de servidores públicos, Lima, 2020.

OBJETIVO ESPECIFICO 1:
Analizar la importancia de evaluación del régimen disciplinario sancionador de forma, que garantiza la seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo parcial servidores públicos.

Fuente Documental	El Tribunal Constitucional, en el Expediente N° 03891-2011-PA/TC-Lima define como fundamento principal el debido procedimiento administrativo. https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2012/03891-2011-AA.html .
Contenido de la Fuente a Analizar	El fundamento principal por el que se habla de un debido procedimiento administrativo encuentra sustento en el hecho de que tanto la jurisdicción como la administración están indiscutiblemente vinculados a la Carta Magna, de modo que si ésta resuelve sobre asuntos de interés de los administrados, y lo hace mediante procedimientos internos, no existe razón alguna para desconocer las categorías <u>invocables</u> ante el órgano jurisdiccional. (Fundamento 14)
Análisis del Contenido	El principio del debido proceso es concebido como un derecho fundamental que garantiza en un estado de derecho de los ciudadanos sean respetados por las autoridades judiciales, administrativos o de otra índole, asegurando ejercer adecuadamente la defensa de sus

	<p>derechos frente a cualquier acción u omisión que pudiese afectarlos. Por su parte las doctrinas y las jurisprudencias nacionales han convenido al debido proceso como un derecho fundamental de toda persona sea nacional o extranjera, natural o jurídica, en doble carácter de los derechos fundamentales. Tribunal Constitucional estableció como el derecho constitucional al debido proceso en el Expediente N° 3778-2004-AA/TC, señala dicha disposición constitucional es aplicable a todo proceso en general, por lo que constituye también un principio y un derecho del proceso administrativo disciplinario, como presidente administrativo (fundamento 20)</p>
<p>Ponderamiento del investigador/conclusión</p>	<p>Cabe señalar que cuando la imputación que da lugar a la sanción que altera algún elemento de la imputación inicialmente efectuada sin conocimiento del servidor vulnera el debido procedimiento administrativo consecuentemente implica no hay garantía de la defensa procesal en el ámbito del procedimiento administrativo disciplinario más conocido como derecho a la defensa siendo un requisito esencial en el desarrollo del proceso disciplinario que permiten conocer los cargos imputadas a las conductas de los servidores imputados.</p>

Guía de fuente documental – Ley

Título: Análisis del régimen disciplinario sancionador y seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo de servidores públicos, Lima, 2020

OBJETIVO ESPECIFICO 2:

Establecer cómo afecta el proceso de evaluación del régimen disciplinario sancionador de fondo a la seguridad jurídica del debido procedimiento administrativo final de servidores públicos.

Fuente Documental	Resolución de Sala Plena N° 002-2019-SERVIR/TSC, Establece como precedente administrativo de observancia obligatoria sobre nulidad de oficio de actos administrativos emitidos dentro de un procedimiento administrativo disciplinario, en el marco de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil.
Contenido de la Fuente a Analizar	El Tribunal del Servicio Civil advierte la necesidad de establecer directrices que garanticen la uniformidad en el trámite de los procedimientos disciplinarios en primera instancia administrativa, con el fin de garantizar la eficacia de los principios de: i) igualdad ante la ley; ii) seguridad jurídica; iii) buena fe; iv) interdicción de la arbitrariedad; y, v) buena administración; que constituyen el fundamento principal de la emisión de precedentes de observancia obligatoria.
Análisis del Contenido	La actuación de la Administración Pública está subordinada a lo que establecen las disposiciones legales que reconoce nuestro ordenamiento jurídico en su integridad, en virtud al principio de legalidad, razón por el cual quienes la integran solo pueden hacer aquello para lo cual están expresamente

	<p>facultados, y en las formas que establezcan las leyes, ya que esto supone una garantía para los administrados frente a cualquier actuación arbitraria de parte del Estado.</p> <p>La regla general es que el jefe inmediato del presunto infractor, el jefe de recursos humanos y el titular de la entidad sean las autoridades a cargo de la primera instancia su actuación como órganos instructores o sancionadores sea determinada según la sanción que fuera a imponerse.</p>
Ponderamiento del investigador/conclusión	<p>Ante la interpretación sistemática de las normas antes señaladas, se desprende que las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario sí están sujetas a subordinación jerárquica, la misma que se fija bajo el criterio de la línea jerárquica establecida en los instrumentos de gestión de cada entidad. Muchas veces las autoridades que están a cargo de tramitar los procedimientos administrativos disciplinarios actúan con criterios de venganza de tipo personal o político contra los servidores civiles.</p>