



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Las Sanciones de Amonestación en la Ley 30057 y el Principio del Debido Procedimiento Administrativo, Gobierno Regional de Ica-2020.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADA

AUTORA:

Fuentes Vasquez, Norma Elizabeth (ORCID: [0000-0003-0650-8983](https://orcid.org/0000-0003-0650-8983))

ASESOR:

Mg. Vargas Huamán, Esaú (ORCID: [0000-0002-9591-9663](https://orcid.org/0000-0002-9591-9663))

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Estudio sobre 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

La presente tesis la dedico a mis padres Silvana y José Francisco, por el enorme esfuerzo que hicieron para que logre mi objetivo de ser abogada.

AGRADECIMIENTO

Son muchas las personas que han contribuido, para poder llegar a ser lo que soy hoy en día, gracias papás por su infinita comprensión, paciencia y amor para conmigo, gracias por cada consejo y reproche, los cuales fueron fundamentales para mi desarrollo profesional y personal los amo. Gracias a mis hermanos Charo y Francisco por el aguante siempre, sobre todo los días de estrés, los amo. Gracias a mi asesor que fue perseverante junto a mí para poder llegar a cumplir este logro.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria:	ii
Agradecimiento.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación:.....	11
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización.....	12
3.3. Escenario de estudio	12
3.4. Participantes	12
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.6. Procedimientos	14
3.7. Rigor científico	14
3.8. Método de análisis de datos	15
3.9. Aspectos éticos.....	15
IV.RESULTADOS Y DISCUSIÓN	16
V. CONCLUSIONES:	27
VI. RECOMENDACIONES:	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Órganos Competentes De PAD.....	9
Tabla 2 Categorización.....	12
Tabla 3 Participantes.....	13
Tabla 4 Validación De Instrumentos.....	15

RESUMEN

La presente tesis tiene como objetivo principal, analizar en qué medida el procedimiento para las sanciones de amonestación en la Ley 30057, contribuirá al cumplimiento del principio del debido procedimiento en el Gobierno Regional de Ica – 2020, utilizando la metodología básica, siendo el diseño de investigación la teoría fundamentada con un enfoque cualitativo. Asimismo, se empleó los instrumentos de recolección de datos como la guía de entrevista y la guía de análisis documental, donde se pudo aplicar el método descriptivo hermenéutico, ya que se describió la realidad problemática que gira en torno a la regulación de un procedimiento para la aplicación de la amonestación en sus dos modalidades verbal y escrita, analizando la Ley 30057, el Tuo de la Ley 27444 y el Reglamento de la Ley 30057.

Se obtuvo como resultado que al no existir una regulación para el procedimiento en razón a la aplicación de esta sanción se estaría vulnerando el principio del debido procedimiento establecido por ley, dejando en indefensión a la parte imputada. Concluyendo que es necesario exista un procedimiento de manera adecuada con el fin de contribuir con el cumplimiento del principio del debido procedimiento sancionador.

Palabras clave: Amonestación verbal, amonestación escrita, principio del debido procedimiento sancionador, procedimiento administrativo disciplinario, sanciones.

ABSTRACT

The main objective of this research work is to analyze to what extent the procedure for reprimand sanctions in Law 30057, will contribute to compliance with the principle of due procedure in the Regional Government of Ica - 2020, using the basic methodology, being the Research design grounded theory with a qualitative approach. Likewise, data collection instruments such as the interview guide and the document analysis guide were used, where the hermeneutical descriptive method could be applied, since the problematic reality that revolves around the regulation of a procedure for the application of the warning in its two forms, verbal and written, analyzing Law 30057, the Tuo of Law 27444 and the Regulations of Law 30057.

It was obtained as a result that since there is no regulation for the procedure due to the application of this sanction, the principle of due procedure established by law would be violated, leaving the accused party defenseless. Concluding that it is necessary to have an adequate procedure in order to contribute to compliance with the principle of due sanctioning procedure.

Keywords: Verbal reprimand, written reprimand, principle of due sanctioning procedure, disciplinary administrative procedure, sanctions.

I.- INTRODUCCIÓN

En todos los países, la Administración Pública está conformada por las entidades que permiten alcanzar sus fines, es decir, la satisfacción del bien común o del interés general, la forma como las entidades pueden alcanzar esos fines, es a través de la realización de procedimientos, que, por su naturaleza, son calificados de administrativos.

Los procedimientos administrativos, son los medios a través de los cuales el Estado ejerce sus diversas potestades, una de las potestades importantes que éste ejerce, es el denominado *Ius Puniendi*, que, de acuerdo a nuestro Tribunal Constitucional, Hurtado Pozo indica que esta potestad se va a manifestar dentro de un aspecto coercitivo de las normas, la cual será objeto de regulación de las mismas.

Dicho procedimiento se rige por normas pertenecientes al Derecho Administrativo, en el Perú ha estado contenido en las normas del derecho laboral público, en tanto que una de las partes es un servidor o funcionario público, sujeto a subordinación por parte de su empleador, que en estos casos resulta ser el Estado a través de alguna entidad pública. El Estado expresa su *Ius Puniendi* de dos formas, la primera es a través del Derecho Penal; y la segunda, a través del Derecho Sancionador es por ello que existe un (PAS), el que se encuentra tipificado en la Ley del Procedimiento Administrativo General N° 27444 y su Texto Único Ordenado (TUO), donde establecen Principios para la Potestad Sancionadora Administrativa.

Ahora, con la Ley del Servicio Civil N° 30057 y su Reglamento siendo una Ley Especial, ésta, tipifica los Procedimientos Administrativos Disciplinarios (PAD) el cual de acuerdo al vínculo sus ámbitos de aplicación son para los ex servidores y servidores de los regímenes DL 728, 276, 1057 y Ley 30057.

La finalidad de los PAD es que se corrija con eficacia, rapidez, las determinadas conductas inadecuadas en las que incurrir los servidores, para así poder tener un funcionamiento oportuno del servicio que brinda el estado para la población. (Servir, Informe Técnico N°1990-2016-SERVIR/GPGSC,2016).

Dentro del PAD se establecen Autoridades Competentes, el cual conforme a la sanción son distintos funcionarios o servidores los que establecen esta competencia para conducir y sancionar.

Sin embargo, dentro de la sanción de amonestación Escrita no aplica esta diferenciación de poderes ya que conforme el Texto Único de la Ley del Servicio Civil, especifica su artículo 91 que el Jefe Inmediato es el que instruye y sanciona el Procedimientos Administrativo Disciplinario, vulnerando así el principio del Debido Procedimiento Sancionador establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley 27444.

En el Gobierno Regional de Ica, la sanción de Amonestación escrita o verbal se viene aplicando a los servidores que laboran en dicha entidad, vulnerando así el principio del debido procedimiento al momento de su tramitación, así como de su ejecución. Es por ello que es vital que se regule el procedimiento de modo claro su contenido a efectos que el servidor que se encuentra inmerso en un PAD, pueda tener las herramientas necesarias para poder asumir una defensa oportuna y justa dentro del mismo.

En ese sentido conforme lo descrito anteriormente se plantea el problema principal de investigación: ¿en qué medida el procedimiento para las **sanciones de amonestación** en la Ley 30057, **vulnera el principio del debido procedimiento**, Gobierno Regional de Ica-2020?

A raíz de problema general, se formularon dos problemas específicos: ¿de qué manera, el procedimiento para **la sanción de amonestación escrita** en la Ley 30057 **vulnera el principio del debido procedimiento?** y ¿de qué manera el procedimiento para la **sanción de amonestación verbal** en la Ley 30057, **vulnera el principio del debido procedimiento?**

De acuerdo a lo establecido en párrafos anteriores, la investigación tiene una **justificación teórica**, siendo su finalidad, la contribución a una mejora regulación del procedimiento y así se podrá cautelar el ejercicio de defensa del servidor. Asimismo, con respecto a la **justificación metodológica** consiste en aplicar los instrumentos de recolección de datos como un cuestionario estructurado constituido por encuestas, las mismas que contribuirán a la efectividad de las sanciones y a la correcta ejecución de decisiones de las autoridades competentes dentro de los PAD. Respecto a la **justificación práctica** permitirá plantear alternativas de solución que corrijan las deficiencias legales frente a esta

problemática. Siendo la finalidad establecer que se hace frente a la vulneración del principio del debido procedimiento.

De este modo la investigación busca alcanzar el siguiente **objetivo general**: Analizar en qué medida el procedimiento para las sanciones de amonestación en la Ley 30057, contribuirá el cumplimiento del principio del debido procedimiento en el Gobierno Regional de Ica- 2020, bajo esa premisa se planteó el **primer objetivo específico**: Analizar en qué medida el procedimiento para la sanción de amonestación escrita en la Ley 30057, garantizará el cumplimiento del principio del debido procedimiento, siendo el **segundo objetivo específico**: Analizar en qué medida el procedimiento para la sanción de amonestación verbal en la Ley 30057 permitirá el cumplimiento del principio del debido procedimiento.

De acuerdo a la investigación y los problemas descritos, se plantea el siguiente **supuesto jurídico general**: el procedimiento para la sanción de amonestación en la Ley 30057, contribuirá el cumplimiento del principio del debido procedimiento en el Gobierno Regional de Ica- 2020. A partir del supuesto general, se planteó el **primer supuesto** jurídico específico: el procedimiento para la sanción de amonestación escrita en la Ley 30057, garantizará el cumplimiento del principio del debido procedimiento. Asimismo, el **segundo supuesto** jurídico específico sería: el procedimiento para la sanción de amonestación verbal en la Ley 30057, permitirá el cumplimiento del principio del debido procedimiento.

II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo a la problemática descrita en párrafos anteriores, a continuación, presentamos los estudios de tesis a nivel nacional e internacional:

A nivel Nacional, Castro (2018) en la tesis “Gestión de los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Ley 30057 Ley del Servicio Civil – Hospital Vitarte” el objetivo del trabajo de investigación es exponer los problemas que afectan la gestión de los PAD en el Hospital Vitarte, siguiendo la investigación cualitativa y su diseño de análisis documental, utilizando la entrevista como técnica de investigación; donde el autor concluye que el Jefe de R.H del Hospital Vitarte no cuenta con información legal alguna, por su parte el acto de oficialización de amonestación escrita no podrá ser modificada, ya que la norma establece que solo es un oficializador.

A nivel Nacional, Chávez (2018) en la tesis titulada “Análisis del Proceso Administrativo Disciplinario del personal asistencial del Hospital Santa Rosa de la Ciudad de Puerto Maldonado – 2018”, su objetivo general, analizar como es el Proceso Administrativo Disciplinario del Personal Asistencial del Hospital Santa Rosa de la Ciudad de Puerto Maldonado- 2018, utilizando un diseño no experimental, transaccional o transversal, utilizando la encuesta como técnica de investigación, finalmente el autor concluye que de manera irregular las faltas que son cometidas por el personal asistencial se sancionan, manifestando que no se sancionan con imparcialidad las faltas que cometen, tal como lo establece la Ley, Directiva y documentos.

A nivel Nacional, Cubas (2017) en su tesis titulada “La justicia Administrativa Disciplinaria en el Perú” siendo su objetivo principal instaurar una audiencia especial la cual resulta importante su implementación dentro del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil – Ley 30057, se utilizó el método deductivo y se ejecutó a través de la entrevista, el autor concluye que el ordenamiento jurídico en materia administrativa disciplinaria, necesita ser orientado, de tal manera que se otorguen Audiencias con todas las garantías del caso.

A nivel internacional, Hernández (2019) en su tesis titulada “El principio de independencia e imparcialidad en el procedimiento administrativo sancionador de

los servidores públicos: estudio comparado entre el sistema español y el sistema ecuatoriano”, siendo su principal objetivo determinar la forma en la que sería exigible el principio de independencia en el Procedimiento administrativo sancionador de los servidores, utilizando una metodología de naturaleza deontológica o valorativa, aplicando el método inductivo. El autor concluye que se deberá ofrecer certeza en el plano personal y fuera del proceso ofrecer confianza respecto a la objetividad que ofrece el órgano judicial.

A nivel internacional, Ortiz, Castro y Rodriguez (2017) en su tesis titulada “ Debido proceso vs actuación administrativa en el derecho sancionatorio en Colombia 2017”, siendo su objetivo principal el establecer legalmente qué criterios se vulneran en la aplicación efectiva del accesos a la justicia dentro del debido procedimiento, utilizando la metodología de naturaleza cualitativa y descriptiva; el autor concluye que la administración establece una limitación impuesta por Ley de efectividad jurídica e integral con el fin de que prevalezca el principio de legalidad, conforme las decisiones adoptadas por la administración. Asimismo, indica que la doctrina acerca de la potestad sancionadora administrativa no efectúa un cumplimiento a los procedimientos.

A nivel internacional, Vargas (2015) en su tesis titulada “ Hacia la eficientización del procedimiento administrativo disciplinario del Poder judicial del Estado de México” siendo su objetivo principal el demostrar que a través de la incorporación de los principios jurídicos y de las formalidades procesales en materia penal, es viable la eficientización del procedimiento administrativo disciplinario, utilizando la metodología sociológica ; el autor concluye que es necesaria la inclusión de un procedimiento sumario, que se rijan bajo los principios jurídicos establecidos en materia penal, asimismo implementar el régimen de responsabilidades disciplinarias para poder otorgarle solución a los procedimientos disciplinarios en el Poder judicial de México.

En la presente investigación consideramos tener como base teórica al **Procedimiento Administrativo** Loo (2017), indica que el procedimiento administrativo es una de tramites vinculados entre sí, que surgen de la administración, teniendo por finalidad producir un acto administrativo terminal (pág. 158.); teniendo en cuenta lo descrito anteriormente según Koontz y Weihrich citado

por Marín (2008) el proceso administrativo se organiza mediante las actividades de planificación, organización, dirección y control de las actividades que relacionan tiempo y actividad humana (pag.163). Bajo esta línea de ideas Montero (2019) indica que el procedimiento administrativo tiene una doble finalidad que son: Ordenar disciplinariamente y limitar el poder, al tiempo que sea eficaz y efectivo del accionar administrativo. (pág. 150)

Es de vital importancia la buena administración de este procedimiento conforme lo establece Fernandez (2019) que el derecho a ser oído, el de acceder al expediente que afecta a una persona y además de obtener una decisión debidamente motivada, son cuestiones que se encuentran arraigadas en la cultura jurídica occidental (pág. 249). De igual modo Ferney y Gallo (219) establece que es de vital importante la integración de estas tendencias donde se establezcan los procesos claros, ágiles, simples, pero sobre todo útiles, respondiendo a la necesidad del adecuado ejercicio de la función administrativa, la cual dará relevancia a la seguridad de los ciudadanos. (pág. 248)

Bajo esta premisa, encontramos el **Acto Administrativo**, según Bocanegra citado por Díaz (2019) que es la institución capital del Derecho Administrativo, ya que las autoridades administrativas se expresan mediante la conducta, asimismo el acto administrativo dota de seguridad jurídica en relación entre la administración y los particulares (pag,261.), siguiendo esta línea de ideas Guechá (2017), indica que las actuaciones administrativas evidencian los poderes que tienen las entidades o administraciones públicas, (pág. 27.), asimismo Bejar y Salazar (2018) señalan que es una manifestación de la voluntad administrativa, la cual va a crear resultados jurídicos en concreto sobre un particular, en el cumplimiento de una potestad, (pág. 43.)

De este modo, consideramos tener como base teórica al **Procedimiento Administrativo Disciplinario**, tal cual lo define Mondragon (2021) es parte de la estructura publica en toda organización estatal, independientemente de cual sea su naturaleza, siendo su fin velar por la conducta de los servidores públicos, de acuerdo a los principios rectores; dada la naturaleza autónoma, se precisa que el pilar que lo fundamentan es el *ius puniendi* del estado conforme lo indica Medina (2007) es la facultad que tiene el estado para imponer una pena o medida de

seguridad, el cual está compuesto por principios que son llamados limitativos de derecho con la finalidad de lograr una barrera, en el supuesto de que se ocasionen arbitrariedades (Pág. 87)., Villanueva (2013) precisa que el fin es investigar, verificar, determinar y precisar las sanciones debido al incumplimiento de estas prohibiciones a las que incurren los servidores, funcionarios, trabajadores y particulares (pág. 42.).

En esta línea de ideas Tirado, citado por Obiol (2018) señala que es aquel procedimiento especial que está compuesto por un grupo de actos que se encuentran destinados a determinar la falta administrativa, siendo su finalidad demostrar la responsabilidad del administrado quién se encuentra inmerso en una sanción. (pág., 494.) Asimismo, Guastini citado por Huapaya y Alejos (2019) establece que los principios se caracterizan por su carácter fundamental ya que dotan de justificación axiológica, estos reflejan valores, además se dicen que los principios son indeterminados ya que no están circunscritos los hechos concretos que dan lugar a la respectiva consecuencia jurídica. (pág., 55).

Bajo esta premisa el proceso administrativo disciplinario adquiere una de las potestades más importantes de la administración pública **la potestad sancionadora**, ya que otorga a las entidades el poder establecer sanciones administrativas, Ramirez y Aníbal (2015) precisa que es una señal de autoridad la cual surge a cualquier perturbación que se ocasione, donde se utiliza el poder para reprimir a los individuos, sin establecer diferencia entre relaciones de sujeción general o especial, para las faltas al orden legal –administrativo. (pág. 120.). ponderando siempre la gravedad de la falta.

El Procedimiento administrativo disciplinario sanciona las faltas cometidas por los servidores, Van (2017) establece que el derecho sancionador precisa los aspectos subjetivos de la imputación, remplazando el conocimiento de la falta, por el deber de conocer sus presupuestos. (pág. 1010). Garcia, Ramón (2011) Esto no es una cuestión novedosa, pues como sabemos, la potestad disciplinaria se desgaja de la potestad sancionadora del Estado, e incluso ésta, que rige para los administrados externos a la entidad, ha sido utilizada ya durante la II República Española y durante el franquismo, como medio normal de lucha contra la oposición política, o al menos contra cierta oposición política. (pag. 1065). Por ello Cordero (2013) indica que es

un tipo de responsabilidad que es ocasionada por la comisión de un acto ilícito o infracción (pag. 82). En ese mismo sentido, la doctrina nacional; Boyer (2017) ha sostenido que es muy importante preguntarse cuál es la finalidad de un procedimiento administrativo disciplinario, la misma que no debería estar relacionada con la venganza personal o política, sino con la satisfacción del interés general. (pag. 34)

Conforme lo descrito líneas arriba el Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley 27444 tipifican los principios generales que conforme indica Cassagne citado por Vargas (2002) son aquellos que constituyen la base sobre las cuales están cimentadas las organizaciones jurídicas. (pág. 256). Específicamente en el artículo 246 del TUO de la Ley 27444 establecen **los principios de la potestad sancionadora**, conforme lo señala Maraví (2011) estos principios son particularmente garantistas por tratarse, justamente de escenarios donde se evalúan la comisión de infracciones y a aplicación de sanciones. (pag 67)

Conforme lo detallado en párrafo anterior, la Teoría del **Principio del Debido procedimiento**, conforme lo señala Rojas (2011), se le denomina garantía formal para el administrado por lo cual deberán ejecutar las fases del procedimiento establecidos legalmente, para que su acto final pueda tener validez a la luz del ordenamiento jurídico (pag 184). Ponce (2017) Precisa que en la doctrina incorpora el procedimiento administrativo las garantías para el administrado en el proceso judicial, lo que impediría un traspaso a modo de copia si no que resulta siendo adecuada. (pag. 345)

Asimismo, Danós (2019) describe que no es posible jurídicamente aplicar sanciones de plano, si no que esta tiene que ser consecuencia de un previo procedimiento administrativo, lo cual conllevará a otorgarle al administrado la facultad de aplicar su defensa, presentando sus alegatos. Además de que las fases instructora y sancionadora tienen que estar a cargo de diferentes funcionarios con el fin de generar condiciones que promuevan la objetividad e imparcialidad. (pag 30.)

Siguiendo la línea de investigación dentro de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio civil en el artículo 88, establece las sanciones aplicables por faltas disciplinarias que

son a) amonestación verbal o escrita, b) suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por (12) meses y c) destitución. Toda sanción impuesta al servidor debe constar en el legajo. Dejando en claro que para cada sanción existen autoridades distintas, el artículo 92° de la Ley 30057, a su vez el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece en su artículo 93° cómo se determina la competencia de las autoridades, en base a la sanción propuesta, se muestra detalle:

Tabla 1

Órganos Competentes del PAD

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

Nota: Bastidas (2018).

Ahora, la sanción de amonestación, en la Ley 30057 – Artículo 89° establece dos modalidades de ejercer esta sanción, existe amonestación verbal y escrita. En el caso de amonestación verbal, no se establece procedimiento administrativo previo alguno antes de su imposición, ya que se considera como falta leve y la Ley establece que se realice en forma personal y reservada.

Asimismo, conforme lo establecido en el TUO de la Ley 27444, tipifica los Principios de la Potestad Sancionadora, detallado de manera más precisa líneas arriba, específicamente con el principio del debido procedimiento, la sanción de amonestación verbal estaría vulnerando totalmente este principio.

Ahora respecto a la amonestación escrita, la Ley del servicio civil si establece un procedimiento previo, sin embargo, notamos que no existe una separación de autoridades como se señala en el grafico descrito líneas arriba, las cuales van a ejercer las funciones instructoras y sancionadoras convirtiéndose así en juez y

parte. Vulnerando además el principio de imparcialidad la cual es sumamente necesaria para poder establecer el debido procedimiento. Sin embargo, el criterio es único ya que la misma autoridad instruye y sanciona, sea a favor o en contra del imputado. Leon (2015) indica que La Ley del Servicio Civil tiene el reto de implementar de manera gradual y permanente la administración pública, sobre todo asegurando el derecho de todos los ciudadanos de una buena administración que cumpla con las expectativas. (pag. 158).

Debemos precisar que para que un Acto administrativo surta efectos este deberá cumplir los requisitos de validez del acto administrativo, Actos (2013) indica que una vez cumplidos estos requisitos se podrá calificar a este acto como parte del sistema jurídico del acto administrativo (pag. 54), si es que no se cumplen estos requisitos este acto será nulo, y de acuerdo a lo establecido por Ponce y Muñoz (2018) es la consecuencia que el legislador le ha otorgado a la existencia de un acto administrativo que por su gravedad es de considerar que cesen sus efectos, y que se considere como si no hubiera sido emitido, inclusive con efecto retroactivo, lo que conlleva a ser una consecuencia de la aplicación forzosa del derecho ante el incumplimiento de un deber jurídico. (pag 200)

Por lo antes señalado anteriormente corresponde establecer, algunos enfoques conceptuales, siendo el primero de ellos **la sanción**, es la consecuencia del incumplimiento de alguna norma jurídica. **Falta** es la acción en perjuicio del ordenamiento jurídico, establecidas en la Ley. **Función Pública**, el ejercicio temporal o permanente que realiza una persona al servicio de la administración pública siendo remunerado por el mismo. **Responsabilidad de funcionarios**, los servidores públicos son responsables por la inejecución de la Ley en el ejercicio del servicio público. **Requisitos de Validez** para que un acto administrativo surta efectos deberá cumplir con ciertos requisitos que son competencia, objeto o contenido, fin público, procedimiento regular y motivación. **Oficialización de la sanción**, se refiere a la comunicación que se realiza al servidor o ex servidor público, notificando la sanción impuesta por la comisión de alguna de las faltas tipificadas en la Ley.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es **de tipo básica o pura**, para ponernos en contexto Baena (2017) precisa que la investigación es el estudio del problema destinado a la búsqueda del conocimiento ya que son las que proponen conocer de manera general las leyes y sus fenómenos estudiados, elaborando así teorías de amplio alcance, logrando una mejor comprensión, (pag 18), Marín, Hernandez y Flores (2016) indican que en la investigación cualitativa el investigador constantemente se encuentra interpretado acciones de los sujetos de estudio, ya que se busca comprender el contexto de la realidad (pag 2) ; bajo esta premisa en el presente estudio que cuyo tema de investigación es: “La sanción de Amonestación en la Ley 30057 y el principio del Debido Procedimiento Administrativo, Gobierno Regional de Ica -2020”, nos permitirá generar nuevas teorías mediante la recolección de datos, analizando así la Normativa vigente para poder, contribuir a la comprensión de como se está ejecutando estos Procedimientos Administrativo Disciplinarios respecto a la Sanción de Amonestación Escrita y Verbal.

Asimismo, el diseño de investigación que se empleó para poder cumplir con la validación de los supuestos de la investigación fue la Teoría fundamentada, Vivar Arantzamendi, López Gordo (2010) indican que “la teoría fundamentada describe, mediante una metodología inductiva la interpretación de los dignificados, desde un enfoque de la realidad social, teniendo el fin de crear una nueva teoría para poder explicar el fenómeno estudiado. (pag, 283). Siguiendo el contexto descrito en líneas arriba esta investigación permitirá explicar respecto a los efectos jurídicos al establecer procedimiento administrativo disciplinarios que no contravengan el principio de debido procedimiento.

3.2. Categorías y subcategorías y matriz de categorización

Para poder formular el tema de la presente investigación se utilizaron como base dos categorías definidas, la primera descrita como **La sanción de amonestación en la Ley 30057**, la cual se encuentra subcategorizada en dos: **La amonestación escrita y La amonestación verbal**; por otro lado, la segunda categoría establecida es el Principio del Debido Procedimiento, el mismo que también se subcategorizó en dos, siendo estas, separación de autoridades y requisitos de validez del acto administrativo. (la matriz de categorización se encuentra en anexo 01)

“Las Sanciones de Amonestación en la Ley 30057 y el Principio del Debido Procedimiento Administrativo, Gobierno Regional de Ica-2020”.	
Categorías	Subcategorías
1.- La Sanción de Amonestación en la Ley 30057	La Amonestación Escrita.
	La Amonestación Verbal.
2.- Principio del Debido Procedimiento	Separación de autoridades.
	Requisitos de Validez del Acto Administrativo.

Tabla N° 2 (elaboración propia)

3.3. Escenario de Estudios

En el presente trabajo de investigación el escenario de estudio es en el Gobierno Regional de Ica, ya que es donde se encontró el problema de investigación desarrollado en este trabajo. Además, es donde se realizó el recojo de datos, donde pudimos contar con el apoyo de Secretarios Técnicos de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, así como de especialistas en la materia.

3.4 Participantes

Los participantes de la investigación son 10 expertos que conocen a fondo la materia de estudio, abogados especialistas en Procedimiento Administrativo Disciplinario, y ex personal del Gobierno Regional de Ica, conforme se detalla a continuación:

Especialista	Profesión	Experiencia Laboral
Gustavo Rubén Richarte Herrera	Abogado	Especialista Legal en PAD del Ministerio de Vivienda
Gustavo Mendoza Pérez	Abogado	Secretario Técnico de los PAD del Gobierno Regional de Ica
Emerson Meyer Gomez Ore	Abogado	Gerente Legal de WEIHAI PERÚ S. A. C. del Grupo MADC GROUP
Jose Romario Chacaltana Gody	Abogado	Abogado de Recursos Humanos, Asesor Legal de la Secretaría Técnica de los PAD del Hospital General de Jaén
Francisco Jose Alarcon Escate	Abogado	Asesor Legal del Hospital general de Jaén
Martin Rafael Mc. Cubbin Moscol	Abogado	Abogado Independiente (Ex Gerente Legal del Gobierno Regional de ICA)
Yesenia Riqueros Ramirez	Abogada	Secretaria Tecnica de los Procedimientos Adminsitrativos Disciplinario en INAIGEM- Sede Principal Huaraz
Maria Elena Salazar de Espinoza	Contadora	Especialista Adm. IV – Subgerencia de Gestión de los Recursos Humanos- Gore Ica.
Patricia Flores Urbina	Abogada	Especialista Legal I en el Ministerio de Transportes y Comunicaciones
Yazmin Esthefania Gomez Aparcana	Abogada	Asistente en Función Fiscal del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Lima Noreste

Tabla N° 3 (elaboración propia)

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación hemos utilizado el uso de la técnica de entrevista, estableciendo una serie de preguntas a fin de recabar aquella información oportuna para el desarrollo del análisis; ya que conforme establece Bedregal, Besoain, Reinoso y Zubarew (2017) la investigación cualitativa tiene sus características propias, la cual el objeto de estudio suele ser la opiniones, apreciaciones, captaciones y emociones de las personas frente a una

determinada problemática. (pag 373). Asimismo, se realizó la técnica de análisis documental, la cual nos permitió analizar toda la información, conforme lo establece Dulzaides y Molina (2004) indicando que es una forma de investigación técnica que tiene el fin de plasmar y analizar los documentos en forma ordenada y sistemática, comprendiendo el procesamiento analítico. (pag 2). Por ello se elaboró la guía de análisis documental, con el fin de analizar la documentación referente a nuestro tema de investigación.

3.6 Procedimiento

Se elaboraron instrumentos que fueron empleados para recolectar los datos respectivamente, estableciendo que la presente investigación responde al enfoque cualitativo con diseño en la teoría fundamentada, por lo que previo a la aplicación de los instrumentos se coordinó con los Abogados especializados en Procedimiento Administrativo Disciplinario, como servidores y ex servidores del Gobierno Regional de Ica, para identificar su opinión respecto a la aplicación la sanción de amonestación establecida en la Ley del Servicio civil y así poder analizar en atención a los objetivos establecidos en el presente estudio, y a su vez definirlos en la guía de análisis documental.

Cuando se cumplió con la recolección total de las guías de entrevista aplicadas a los expertos, se procedió a analizar los datos obtenidos.

3.7 Rigor científico

Conforme lo establece Valencia, Mercedes, Mora y Victoria (2011) los criterios de rigor consisten en que deben de ser coherentes con las bases epistemológicas, la cual se sitúa en el enfoque de investigación, además de que la investigación cualitativa los criterios deberán ser aprendidos y explicados. (pag, 512). Entonces previa a la recolección de datos, se solicitó a tres expertos la validación de la guía de entrevista, siendo esta un instrumento de recolección de datos propiamente dicho. (tabla 4). Y para garantizar la calidad de la recolección de información se selección a expertos, concedores del Procedimiento Administrativo Disciplinario y la Ley Servir, conforme se indica en la tabla 3.

Validación de la Guía de Entrevista			
Validador	Cargo	Porcentaje	Condición
Esaú Vargas Huamán	Asesor de Tesis y Docente de la UCV	92%	Aceptable
Enrique Jordan Laos Jaramillo	Asesor de Tesis y Docente de la UCV	95%	Aceptable
Endira Garcia Gutierrez	Asesor de tesis y Docente de la UCV	82%	Aceptable

Tabla N° 4 (elaboración propia)

3.8 Método de análisis de datos

La investigación está orientada al **método descriptivo**, conforme lo establece Aguirre y Jaramillo (2015) es aquella que se da por medio del lenguaje (gramatical o pictórico) siendo su fin dar a conocer como es “algo” (pag. 177), la cual nos va a permitir plasmar los resultados recogidos por medio de nuestras guías de entrevistas, con el fin de ahondar el fenómeno estudiado, lo que supone analizar las respuestas de nuestros expertos. Asimismo se utilizó el método **inductivo - interpretativo** lo cual Rodriguez y Perez (2017) señalan que es “una forma de razonamiento en la que se pasa del conocimiento de casos particulares a un conocimiento más general” (pag 10), es por ello que estos datos serán analizados, además de estructurados conforme la respuesta que otorga cada experto, con el fin darle sentido al momento de interpretarlos, y así poder sustentar el problema respecto a la sanción de amonestación escrita en la Ley Servir N° 30057.

3.9 Aspectos éticos

La investigación se rige mediante la ética y la moral, siendo el contenido propio de la autora, teniendo como base la recolección de datos de diferentes fuentes, estudiando los casos que se aprecian en la actualidad, dentro de la Administración Pública. Respetando la autoría de los trabajos que fueron

utilizados como referencias, las cuales sumaron información para el desarrollo de la presente investigación, aplicando las fuentes bibliográficas según las normas internacionales del APA.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este título realizamos la descripción de resultados obtenidos de nuestros instrumentos de recolección de datos, siendo en este caso la guía de entrevista y la guía de análisis documental. Conforme lo descrito anteriormente iniciamos describiendo los datos recabados en la **guía de entrevista**, en relación al **objetivo general**: “Analizar en qué medida el procedimiento para las sanciones de amonestación en la Ley 30057, contribuirá el cumplimiento del principio del debido procedimiento en el Gobierno Regional de Ica- 2020”, se establecieron las siguientes preguntas:

1. En su opinión, ¿en qué medida el procedimiento para las sanciones de amonestación en la Ley 30057, contribuirá al cumplimiento del principio del debido procedimiento en el Gobierno Regional de Ica- 2020?
2. De acuerdo a su experiencia, ¿cree usted que las sanciones de amonestación en la Ley 30057 cumple con los principios de la potestad sancionadora?
3. En su opinión, ¿cree usted que para poder sancionar alguna falta es necesario se cumpla con el principio del debido procedimiento?

Referente a la **primera interrogante**, Alarcon, Chacaltana, Gómez Oré, Mc Cubbin, Mendoza, Richarte, Urbina, Gomez Aparcana, Riqueros y Salazar (2021): sostienen que el procedimiento para las sanciones contribuirá para que surja un correcto funcionamiento de la administración pública y así cumplir con los derechos fundamentales para tener una sanción válida. Referente a la **segunda interrogante**, Alarcon, Chacaltana y Gomez Aparcana (2021) sostienen que si cumplen con los principios de la potestad sancionadora ya que busca corregir un conducta infractora; sin embargo Gomez Oré, MC Cubbin, Mendoza, Richarte, Flores y Salazar (2021) indican que no se cumplen con los principios de la potestad sancionadora ya que se vulnera el principio del debido procedimiento, en el caso de la amonestación verbal no hay procedimiento

administrativo previo a la sanción y en la amonestación escrita no existe una separación de autoridades, lo que genera indefensión al infractor. Bajo esta línea de ideas Riqueros (2021) señala que si cumplen siempre y cuando sean dados en los casos correctos. Finalmente, Referente a la **tercera interrogante**, Alarcon, Chacaltana, Gómez Oré, Mc Cubbin, Mendoza, Richarte, Flores, Gomez Aparcana, Riqueros y Salazar (2021) concuerdan que para sancionar cualquier falta se debe cumplir con el debido procedimiento sancionador para la validez de una sanción lo cual garantizará que un proceso sea justo y eficiente.

Asimismo, se realiza la descripción de resultados de la guía de entrevista del **primer objetivo específico**: “Analizar en qué medida el procedimiento para la sanción de amonestación escrita en la Ley 30057, garantizará el cumplimiento del principio del debido procedimiento”, por lo que se formularon las siguientes interrogantes:

4. De acuerdo a su opinión, ¿considera usted que el procedimiento para la sanción de amonestación escrita en la Ley 30057, respeta el principio del debido procedimiento?
5. En su opinión, ¿cree usted que la ausencia de separación de autoridades en la sanción de amonestación escrita, perjudica al procesado o servidor?
6. En su experiencia, ¿cree usted que al ser el Jefe Inmediato quien instruye y sancione se vulnera el principio del debido procedimiento?

Con respecto a la **cuarta interrogante**, Alarcón, Riqueros (2021) indican que si cumple con el principio del debido procedimiento ya que al ser una falta leve se puede ejecutar sin previo procedimiento administrativo, por otro lado Chacaltana, Gómez Ore, Mc Cubbin, Mendoza, Richarte, Flores, Gómez Aparcana y Salazar (2021) concuerdan en que al no contemplar distinción alguna de autoridades, dado que el que instruye y sanciona es la misma autoridad, no respeta el principio del debido procedimiento. Con respecto a la **quinta interrogante**, Alarcon y Riqueros (2021) indican que el más indicado para resolver este tipo de faltas es el Jefe inmediato, por lo que no perjudicaría al servidor. Sin embargo, Chacaltana, Gomez Oré, Mc Ccubin, Mendoza,

Flores, Gomez Aparcana y Salazar (2021) consideran que si perjudica al servidor puesto que al ser una sola persona la que instruye y sancione está sujeto a una arbitrariedad de su decisión dentro del PAD. Bajo esta línea de ideas Richarte (2021) considera que no necesariamente perjudica al servidor ya que en ocasiones el jefe inmediato tiene una relación fraternal con el infractor y como no habrá quien controle esta sanción puede disponer de alguna medida a favor del acusado. Con respecto a la **sexta interrogante**, Alarcon y Riqueros (2021) consideran que, al ser una sanción leve, es correcto que el jefe inmediato instruye y sancione; por lo que no se estaría vulnerando el principio del debido procedimiento. Por otro lado, Chacaltana, Gomez Oré, Mc cubbin, Mendoza, Richarte, Flores, Gomez Aparcana y Salazar (2021) precisan que al ser la misma autoridad quien instruye y sanciona causara indefensión al servidor vulnerando así el principio de imparcialidad, lo que no permitirá el cumplimiento del debido procedimiento, ya que es un criterio sesgado sea a favor o en contra del servidor.

Finalmente se describe los resultados de la guía de entrevista en lo referente al **segundo objetivo específico**: “Analizar en qué medida el procedimiento para la sanción de amonestación verbal en la ley 30057 permitirá el cumplimiento del principio del debido procedimiento”, donde se formularon las siguientes preguntas:

7. En su experiencia, ¿considera usted que la regulación del procedimiento para la amonestación verbal en la Ley 30057, permitirá el cumplimiento del principio del debido procedimiento?
8. En su opinión, ¿cree usted que la sanción de amonestación verbal cumple con los requisitos de validez del acto administrativo?
9. De acuerdo a su opinión, ¿cree usted que al no existir un procedimiento administrativo disciplinario para la sanción de amonestación verbal, incumple el principio del debido procedimiento? Fundamente su respuesta.

Con respecto a la **séptima interrogante** Alarcon y Chacaltana (2021) consideran que regular el procedimiento solo mejoraría el clima laboral, ya que al ser considerado falta leve no incumple el principio del debido procedimiento.

De otro modo Gomez oré, Mc Cubbin, Mendoza, Richarte, Flores, Gomez Aparcana, Riqueros y Salazar (2021) precisan que existe una mayor vulneración al debido procedimiento ya que permitir sanciones sin un procedimiento debido previo no debería ser parte de nuestro ordenamiento jurídico, asimismo esta sanción no está sujeta a un registro lo que es vulnerable ya que posteriormente se lleve a cabo una evaluación de conducta del servidor, que puede ser pasible de ser sancionado, con una sanción más gravosa. Respecto a la **octava interrogante** Alarcon, Mc cubbin y Riqueros (2021) precisan que si se cumplen con los requisitos de validez del acto administrativo, por otro lado Chacaltana, Gómez Oré, Mendoza, Richarte, Flores, Gomez Aparcana y Salazar (2021), indican que no cumplen con los requisitos de validez del acto administrativo ya que omite la motivación y el procedimiento regular, y que pese a ser una llamada de atención se considera como una sanción dentro de la Ley 30057, además no hay registro de esta sanción en consecuencia no es posible establecer los requisitos de validez del Acto Administrativo. Finalmente, Respecto a la **novena interrogante** Alarcon y Riqueros (2021) definen que, al ser un llamado de atención con el fin de prevenir futuras faltas, cumple con el principio del debido procedimiento. Por otro lado, Chacaltana, Gomez Oré, Mc Cubbin, Mendoza, Richarte, Flores, Gomez Aparcana y Salazar (2021), precisan que es imposible que pueda existir una sanción sin un procedimiento debido previo, lo que se puede calificar de arbitrario, en esta sanción no se permite fundamentar correspondiente respecto a la defensa y ofrecer medios probatorios.

Por otro lado, los resultados obtenidos de la **guía de análisis documental** sobre el **objetivo general**: “Analizar en qué medida el procedimiento para las sanciones de amonestación en la Ley 30057, contribuirá el cumplimiento del principio del debido procedimiento en el Gobierno Regional de Ica- 2020”, **se optó por analizar el artículo 89 de la Ley 30057**. Respecto a este artículo podemos verificar que esta sanción de amonestación cumple con algunos principios de la potestad sancionadora sin embargo vulnera el principio del debido procedimiento toda vez que este principio le otorga facultades al servidor y administrados a ejercer su derecho de defensa de una manera oportuna y obtener una decisión debidamente motivada, conforme indica la

amonestación verbal la efectúa el jefe inmediato sin previo procedimiento alguno solo la ejecuta, sin escuchar la otra parte. Pero en el caso de la amonestación escrita si existe un procedimiento, pero sin embargo es ejecutada por la misma autoridad administrativa.

Asimismo, del **primer objetivo específico**: “Analizar en qué medida el procedimiento para la sanción de amonestación escrita en la Ley 30057, garantizará el cumplimiento del principio del debido procedimiento”, **por lo que se analizó el Fundamento 3 de la Resolución Gerencial Regional N° 021-2020-GORE-ICA/GRDE**, es por ello que en el TUO de la Ley 27444 dentro de los Principios de la Potestad Sancionadora se encuentra el Principio del Debido Procedimiento el mismo que establece que los procedimientos que regulen el ejercicio de la potestad sancionadora, deben establecer la debida separación entre fase Instructora y Sancionadora, sin embargo conforme verificamos en la Resolución materia de análisis no existe esta distinción, tal cual indica que el órgano instructor además actúa como órgano sancionador, todo esto debido a que la Ley 30057 lo establece de ese modo, para los casos de la Sanción de Amonestación Escrita.

Finalmente, el **segundo objetivo específico**: “Analizar en qué medida el procedimiento para la sanción de amonestación verbal en la Ley 30057 permitirá el cumplimiento del principio del debido procedimiento”, es por ello que se **analizó el Fundamento 17 del Pleno Jurisdiccional: Exp. N° 02098-2010-PA/TC**, la sanción de Amonestación Verbal tipificada en la Ley 30057 establece que sea aplicada de manera personal y reservada por el jefe inmediato sin que exista registro de la misma, sin embargo el principio del debido procedimiento sancionador establece que no se pueden imponer sanciones sin que se hayan tramitado un procedimiento respectivo, conforme nos indica el TC, debemos reconocer el derecho de defensa del servidor ya que solo se le sanciona verbalmente sin escuchar la defensa del mismo, solo se aplica; además que al no ser registrada esta sanción de amonestación verbal, se podría vulnerar el principio non bis in ídem, la misma que establece que ante una falta que ya ha sido sancionada, no se puede volver a sancionar por los mismos hechos, pero si esta no se encuentra registrada el servidor no podrá

demostrar que ya se le sancionó por la falta cometida anteriormente lo que generaría indefensión al mismo.

En este apartado redactamos la **discusión de resultados** obtenidos como consecuencia de la contrastación entre los hallazgos encontrados en los instrumentos de recolección de datos de las guías de entrevista y las guías de análisis documental, con los resultados de las investigaciones de los trabajos previos y las teorías relacionadas al presente estudio de investigación.

En tal sentido, respecto a los resultados obtenidos en los instrumentos de recolección de datos de las guías de entrevista en relación al **objetivo general** la mayoría de los expertos sostienen que regular el procedimiento para la sanción de amonestación va a contribuir con un mejor funcionamiento de la administración pública y así poder cumplir con el principio debido procedimiento sancionador a fin de garantizar un proceso justo.

Del mismo modo, de los resultados obtenidos como consecuencia de la guía de análisis documental, del Artículo 89 de la Ley 30057, podemos verificar que esta sanción de amonestación cumple con algunos principios de la potestad sancionadora sin embargo vulnera el principio del debido procedimiento toda vez que este principio le otorga facultades al servidor y administrados a ejercer su derecho de defensa de una manera oportuna y obtener una decisión debidamente motivada, conforme indica la amonestación verbal la efectúa el jefe inmediato sin previo procedimiento alguno solo la ejecuta, sin escuchar la otra parte. Asimismo, en el caso de la amonestación escrita si existe un procedimiento, pero sin embargo es ejecutada por la misma autoridad administrativa.

Al respecto de los hallazgos obtenidos de los antecedentes de investigación, Cubas (2017) en su investigación respecto a la justicia Administrativa Disciplinaria en el Perú, establece que es necesario instaurar una audiencia especial la cual resulta importante su implementación dentro del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil – Ley 30057 con la finalidad que el ordenamiento jurídico en materia administrativa disciplinaria, se oriente, de tal manera que se otorguen Audiencias con todas las garantías del

caso, otorgando así seguridad jurídica a los servidores, con el fin de que no se vulnere el derecho de defensa.

Asimismo, de los resultados obtenidos en la doctrina, Fernandez (2019) precisa el derecho a ser oído y acceder al expediente que afecta a una persona, además de obtener una decisión debidamente motivada, son cuestiones que se encuentran arraigadas en la cultura jurídica occidental. De igual modo Ferney y Gallo (219) precisa que es de vital importancia la integración de las tendencias donde se enmarquen los procesos claros, ágiles, simples, pero sobre todo útiles, respondiendo a la necesidad del adecuado ejercicio de la función administrativa, la cual dará relevancia a la seguridad de los ciudadanos.

Por tanto, para la mayoría de los entrevistados la regulación de un procedimiento para la sanción de amonestación en sus dos modalidades es fundamental, a fin de que el administrado o servidor cuente con todas las medidas legales para su defensa, contribuyendo así al cumplimiento del debido procedimiento sancionador, el ordenamiento jurídico actual no establece un procedimiento previo para aplicar la sanción de amonestación verbal, aplicándola arbitrariamente sin que la parte afectada pueda expresar sus alegatos de defensa, vulnerando el principio del debido procedimiento sancionador, en el caso de la amonestación escrita no existe una distinción de autoridades, por ello que los doctrinarios Fernandez, Fermey y Gallo concuerdan al decir que es muy importante que el acusado de una falta administrativa tiene derecho a la defensa además de recibir información útil y obtener resoluciones debidamente motivadas, con la finalidad de otorgar seguridad jurídica y así no vulnerar su derecho de defensa ante un proceso administrativo disciplinario.

Por otro lado de los resultados obtenidos en los instrumentos de recolección de datos respecto al **primer objetivo específico** la mayoría de los expertos señalan que si bien es cierto el procedimiento para la amonestación escrita existe, esta no cumple con lo establecido en el principio del debido procedimiento sancionador ya que no contempla distinción de autoridades, dado que el que instruye y sanciona es la misma autoridad, lo que generaría indefensión al servidor vulnerando así el principio de imparcialidad. No

obstante, los entrevistados en minoría indican que al ser una sanción leve es correcto que sea la misma autoridad quien instruye y sancione.

Del mismo modo de los resultados obtenidos de la guía de análisis documental del Fundamento 3 de la Resolución Gerencial Regional N° 021-2020-GORE-ICA/GRDE, es por ello que en el TUO de la Ley 27444 dentro de los Principios de la Potestad Sancionadora se encuentra el Principio del Debido Procedimiento el mismo que establece que los procedimientos que regulen el ejercicio de la potestad sancionadora, deben establecer la debida separación entre fase Instructora y Sancionadora, sin embargo conforme verificamos en la Resolución materia de análisis no existe esta distinción, tal cual indica que el órgano instructor además actúa como órgano sancionador, todo esto debido a que la Ley 30057 lo establece de ese modo, para los casos de la Sanción de Amonestación Escrita.

Al respecto de los hallazgos obtenidos como antecedentes de la investigación Ortiz, Castro y Rodriguez (2017) indican que el debido proceso y la actuación administrativa en el derecho sancionatorio en Colombia, no establece legalmente qué criterios se vulneran en la aplicación efectiva del accesos a la justicia dentro del debido procedimiento, por ello precisa que la administración establece una limitación impuesta por Ley de efectividad jurídica e integral con el fin de que prevalezca el principio de legalidad, conforme las decisiones adoptadas por la administración. Asimismo, señala que la doctrina acerca de la potestad sancionadora administrativa no ejecuta un cumplimiento a los procedimientos.

Asimismo de los resultados obtenidos de la doctrina Rojas (2011), refiere que se deben ejecutar las fases del procedimiento establecido legalmente, para que su resultado pueda tener validez a la luz del ordenamiento jurídico, siendo esta una garantía formal para el administrado, Ponce (2017) Precisa que en la doctrina incorpora el procedimiento administrativo las garantías para el administrado en el proceso judicial, lo que impediría un traspaso a modo de copia si no que resulta siendo adecuada, con la finalidad de cumplir con los principios establecidos legalmente.

Por tanto, para la mayoría de los entrevistados el procedimiento para la amonestación escrita no es del todo correcta ya que dentro de los parámetros que la regula establece que la autoridad que instruye y sancione sea el jefe inmediato que resulta ser la misma persona, impidiendo así poder obtener un criterio diferente al momento de evaluar los fundamentos de defensa respecto a alguna falta administrativa cometida por el servidor, siendo esta especificada en el TUO de la Ley N° 27444, principio del debido procedimiento sancionador donde establece que debe existir la debida separación entre fase instructora y sancionadora, lo cual en la amonestación escrita no existe. Para los doctrinarios Rojas y Ponce ejecutar las fases del procedimiento legal ya establecido va a permitir otorgarle validez al acto administrativo, sin embargo, su incumplimiento además vulneraría el principio de imparcialidad, lo cual puede actuar en contra o a favor del servidor. Por lo tanto, al establecer un correcto procedimiento para la sanción de amonestación escrita, se cumpliría con el principio del debido procedimiento sancionador.

Finalmente, de los resultados obtenidos en los instrumentos de recolección de datos respecto al **segundo objetivo específico** la mayoría de los expertos manifestaron que al no existir procedimiento alguno para la sanción de amonestación verbal se vulnera el principio del debido procedimiento ya que esta sanción no permite la defensa del servidor, además que no está sujeta a registro alguno, incumpliendo así con los requisitos de validez del acto administrativo. Asimismo, los expertos en minoría establecen que al ser un llamado de atención no es necesario un procedimiento administrativo.

Del mismo modo, de los resultados obtenidos como consecuencia de la guía de análisis documental, del Fundamento 17 del Pleno Jurisdiccional: Exp. N° 02098-2010-PA/TC, la sanción de Amonestación Verbal tipificada en la Ley 30057 establece que sea aplicada de manera personal y reservada por el jefe inmediato sin que exista registro de la misma, sin embargo el principio del debido procedimiento sancionador establece que no se pueden imponer sanciones sin que se hayan tramitado un procedimiento respectivo, conforme nos indica el TC, debemos reconocer el derecho de defensa del servidor ya que solo se le sanciona verbalmente sin escuchar la defensa del mismo, solo se

aplica; además que al no ser registrada esta sanción de amonestación verbal, se podría vulnerar el principio non bis in ídem, la misma que establece que ante una falta que ya ha sido sancionada, no se puede volver a sancionar por los mismos hechos, pero si esta no se encuentra registrada el servidor no podrá demostrar que ya se le sancionó por la falta cometida anteriormente lo que generaría indefensión al mismo.

Al respecto de los hallazgos obtenidos como antecedentes de la investigación Chávez (2018) indican que el Proceso Administrativo Disciplinario del Personal Asistencial del Hospital Santa Rosa de la Ciudad de Puerto Maldonado- 2018, no cumplen con los requisitos de validez, ya que se sancionan de manera irregular las faltas que son cometidas por el personal asistencial, es por ello debería regirse las sanciones conforme lo establece la Ley, Directivas y Documentos.

Asimismo, de los resultados obtenidos de la doctrina Danós (2019) resalta que no es posible jurídicamente aplicar sanciones de plano, si no que esta tiene que ser consecuencia de un previo procedimiento administrativo, lo cual conllevará a otorgarle al administrado la facultad de aplicar su defensa, presentando sus alegatos. Además de que las fases instructora y sancionadora tienen que estar a cargo de diferentes funcionarios con el fin de generar condiciones que promuevan la objetividad e imparcialidad.

Por tanto, la sanción de amonestación verbal no establece un procedimiento, no se registra en el legajo del servidor, y además su aplicación es reservada y personal. Conforme lo establece la normativa legal vigente, toda sanción debe de ser consecuencia de un procedimiento administrativo previo, sin embargo, al no ejercer esta función se estaría vulnerando el principio del debido procedimiento, la jurisprudencia establece la importancia del derecho de defensa del servidor, caso que en esta sanción no se aplica, ya que al sancionar verbalmente no existe oportunidad de poder realizar los descargos correspondientes conforme a Ley. Asimismo, al no permitir su registro, se podría vulnerar también el principio non bis in ídem y así volver a sancionar al servidor con la configuración de una falta que ya se sancionó antes pero no hay manera de probarlo. Es por ello que el doctrinario Danos resalta que se deben

ejecutar acciones que promuevan la objetividad e imparcialidad del procedimiento. Estableciendo un procedimiento para la sanción de amonestación verbal se cumpliría con el principio del debido procedimiento sancionador.

V. CONCLUSIONES

PRIMERO.- Se concluye que regular un procedimiento para la sanción de amonestación en sus dos modalidades es fundamental a fin de que el administrado o servidor cuente con todas las medidas legales para su defensa, contribuyendo así al cumplimiento del debido procedimiento sancionador, ya que el ordenamiento jurídico actual no establece un procedimiento previo para aplicar la sanción de amonestación verbal, aplicándola arbitrariamente sin que la parte afectada pueda expresar sus alegatos de defensa y en el caso de la amonestación escrita no existe una distinción de autoridades.

SEGUNDO.- Se concluye que el procedimiento para la amonestación escrita, no es correctamente aplicada ya que dentro de los parámetros que la regula establece que la autoridad que instruye y sancione sea el jefe inmediato que resulta ser la misma persona, impidiendo así poder obtener un criterio diferente al momento de evaluar los fundamentos de defensa respecto a alguna falta administrativa cometida por el servidor, existiendo un principio establecido en el TUO de la Ley N° 27444, principio del debido procedimiento sancionador donde establece que debe existir la debida separación entre fase instructora y sancionadora. Por lo tanto, al establecer un correcto procedimiento para la sanción de amonestación escrita, se cumpliría con el principio del debido procedimiento sancionador.

TERCERO. – Se concluye que la sanción de amonestación verbal actualmente, no establece un procedimiento, no se registra en el legajo del servidor, y además su aplicación es reservada y personal, sin embargo conforme lo establece la normativa legal vigente, toda sanción debe de ser consecuencia de un procedimiento administrativo previo, pero, al no ejercer esta función se estaría vulnerando el principio del debido procedimiento, la jurisprudencia establece la importancia del derecho de defensa del servidor, caso que en esta sanción no se aplica, ya que al sancionar verbalmente no existe oportunidad de poder realizar los descargos correspondientes conforme a Ley. Estableciendo un procedimiento para la sanción de amonestación verbal se cumpliría con el principio del debido procedimiento sancionador.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERO. – Se recomienda al Congreso de la República establecer una iniciativa legislativa respecto a la modificación del Art. 89 de la Ley N° 30057 en el sentido de regular un procedimiento para la sanción de amonestación en sus dos modalidades ya que el ordenamiento jurídico actual no establece un procedimiento previo para aplicar la sanción de amonestación verbal, aplicándola arbitrariamente sin que la parte afectada pueda expresar sus alegatos de defensa y en el caso de la amonestación escrita no existe una distinción de autoridades.

SEGUNDO. - Se recomienda al Congreso de la República establecer una modificación legislativa en el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (Reglamento de la Ley del Servicio Civil) en su Art 93° inciso a) donde establece como autoridad competente para instruir y sancionar al Jefe inmediato, debiéndose realizar una separación de autoridades y así sean dos autoridades distintas con criterios personales quienes evaluarán la falta cometida, cumpliendo así con la aplicación del debido procedimiento sancionador.

TERCERO. – Se recomienda al Congreso de la República realizar una modificación legislativa al Art. 89 de la Ley 30057, en el sentido de otorgarle un procedimiento a la sanción de amonestación verbal para que el servidor pueda realizar los descargos correspondientes a la imputación, ya que el derecho de defensa es un derecho constitucional, que no viene siendo aplicada en dicha sanción, asimismo incluir que esta cuente con un acta de aplicación de dicha sanción, con el fin de cumplir el principio del debido procedimiento sancionador.

REFERENCIAS

- ✓ Castro Miranda, J.H (2018) *“Gestión de los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Ley 30057 del Servicio Civil- Hospital Vitarte”*. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo). Repositorio Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16111/Castro_MJH.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- ✓ Chávez Celis, L.H (2018) *“Análisis del Proceso Administrativo Disciplinario del Personal Asistencial del Hospital de Santa Rosa de Puerto Maldonado -2018”*. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo). Repositorio Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31231/chavez_cl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- ✓ Cubas Bravo, J.A (2017) *“La Justicia Administrativa Disciplinaria en el Perú”*. (Tesis Doctoral, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo). Repositorio Institucional. <https://1library.co/document/q5m27ogy-la-justicia-administrativa-disciplinaria-en-el-peru.html>
- ✓ Hernández Velásquez, B.I (2019) *“El principio de independencia e imparcialidad en el proceso administrativo sancionador de los servidores públicos: estudio comparado entre el sistema español y el sistema ecuatoriano”*.(Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Madrid) Repositorio Institucional. https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/688870/hernandez_velasquez_boris_isaac.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- ✓ Ortiz Romero, G.S., Castro Balanta D.M., Rodríguez Ardila, D.S (2017) *“Debido Proceso vs Actuación Administrativa en el Derecho Sancionatorio en Colombia 2017”*. (Tesis de Grado, Universidad Libre de Colombia) Repositorio Institucional. <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/11838/DEBIDO%20PROCESO%20VS%20ACTUACION%20ADMINISTRATIVA%20EN%20EL%20DERECHO%20SANCIONATORIO%20EN%20COLOMBIA2017-%20noviembre.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- ✓ Vargas Navarrete, A. (2015) “Hacia la eficientización del procedimiento administrativo disciplinario del Poder Judicial del Estado de México”. (Tesis de Maestría, Universidad Autónoma del Estado de México) Repositorio Institucional.
[http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/58216/versi%
c3%b3n%20digitalizada%20tesis%20completa%20pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/58216/versi%c3%b3n%20digitalizada%20tesis%20completa%20pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- ✓ Loo Gutiérrez, M. (2017,) “El significado del procedimiento administrativo” (pag. 158).
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/3376/337653757006/337653757006.pdf>

- ✓ Marin Portillo, K, Atención Cárdenas, E.(2008) “Proceso Académico-Administrativo de la Revista Científica y Ética del Investigador : Estudio de un caso” (pag.163). <https://www.redalyc.org/pdf/737/73711121009.pdf>

- ✓ Montero Cartes, C. (2019) “El derecho administrativo en tiempos de transformaciones” (pag. 150).
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-591X2019000200139

- ✓ Fernández Tomas, R. (2019) “El derecho a una buena administración en la sentencia del TJUE de 16 de enero de 2019” (pag. 249).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7016122>

- ✓ Ferney Moreno, L, Gallo Aponte, W, I.(2019) “De la simplificación administrativa a la calidad regulatoria” (pag. 248).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7810848>

- ✓ Díaz Díez, C.A (2019) “Significados del acto administrativo en la jurisprudencia de la Corte Constitucional” (pag. 269).
<http://www.scielo.org.co/pdf/esju/v21n2/0124-0579-esju-21-02-259.pdf>

- ✓ Guecha Medina, C.N (2016) “La noción de acto administrativo: un análisis desde la discrecionalidad en la actuación de la administración” (pag.27).
<http://www.scielo.org.co/pdf/ojum/v16n31/1692-2530-ojum-16-31-00025.pdf>

- ✓ Béjar Rivera, L. J, Salazar Muñoz, R. (2018) “ Los mecanismos de control constitucional aplicados a los actos administrativos en el Derecho Mexicano”. (pag. 43). <https://www.scielo.br/pdf/rinc/v5n1/2359-5639-rinc-05-01-0041.pdf>

- ✓ Mondragon Duarte, S.L (2020) “El derecho administrativo disciplinario y su control judicial a la luz de la función pública” (pag. 100)
<http://www.scielo.org.co/pdf/rfdcp/v50n132/0120-3886-rfdcp-50-132-100.pdf>

- ✓ Medina Cuenca, A. (2007) “Los principios limitativos de ius puniendi y las alternativas a las penas privativas de libertad IUS. Revista del instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A.C” (pag. 87).
<https://www.redalyc.org/pdf/2932/293222926005.pdf>

- ✓ Villanueva Haro, B. (2013) “El divorcio entre el Estado y el Administrado. La iniciativa administrativa en el Perú y en el Derecho comparado” (pag.42).
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273929754004>

- ✓ Obiol Anaya, E. F (2018) “La responsabilidad subjetiva u objetiva en el procedimiento administrativo sancionador en la legislación peruana” (pag. 494) <http://www.scielo.org.co/pdf/rfdcp/v48n129/0120-3886-rfdcp-48-129-491.pdf>

- ✓ Huapaya Tapia, R., Elejos Guzman, O. (2019) “Principios de la potestad sancionador a la luz de las modificaciones del Decreto Legislativo N° 1272” (pag,55).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7810840>

- ✓ Ramirez Torrado, M.L., Anibal Bendek, H.V.(2015) “Sanción administrativa en Colombia” (pag. 120) <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=82544254004>

- ✓ Van Weezel, A. (2017) “Sobre la necesidad de un cambio de paradigma en el derecho sancionatorio administrativo” (pag.1010). <https://scielo.conicyt.cl/pdf/politcrim/v12n24/0718-3399-politcrim-12-24-00997.pdf>
- ✓ García de Enterría, E. , Ramón Fernández, T. (2011) “Curso de Derecho Administrativo (vol II)” Editorial Temis S.A, primera edición 1974, reimpresión 2011, (pag. 1065)
- ✓ Cordero Quinzacara, E., (2013) “Concepto y Naturaleza de las sanciones administrativas en la Doctrina y Jurisprudencia Chilena” (pag.82) <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rducn/v20n1/art04.pdf>
- ✓ Boyer Carrera, J. (2017) “El procedimiento administrativo disciplinario: del crimen y castigo hacia una política de integridad” (pag.34) <http://revista.enap.edu.pe/article/view/1560/1632>
- ✓ Vargas Rozo, O.E., (2002) “El carácter normativo de los principios del derecho administrativo” (pag.256). <http://www.scielo.org.co/pdf/esju/v4n2/v4n2a10.pdf>
- ✓ Maraví Sumar, M. (2011) “Avances a los diez años de vigencia de la Ley del Procedimiento Administrativo General” (pag. 67). <https://www.redalyc.org/pdf/5336/533656148006.pdf>
- ✓ Rojas Franco, R. (2011) “El debido procedimiento administrativo” (pag. 184) <https://www.redalyc.org/pdf/5336/533656148010.pdf>
- ✓ Ponce Rivera, C., (2017) “La actividad probatoria como parte del debido procedimiento en los procesos administrativos sancionadores” (pag.345). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6203510>
- ✓ Danós Ordoñez, J., (2019) “La regulación del procedimiento administrativo sancionador en el Perú” (pag. 30). <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/view/22164/21480>

- ✓ Bastidas Solis, A. (2018) “Régimen disciplinario procedimiento sancionador Ley N° 30057” (Tabla N° 1) Órganos competentes del PAD. <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2018/12/Procedimiento-Administrativo-Disciplinario-%C3%81ngel-Bastidas-Solis.pdf>

- ✓ Leon Reinaltt, L.A., (2015) “La Ley de Servicio Civil y la ponderación entre la eficiencia del servicio público y los derechos laborales” (pag. 158). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6181515>

- ✓ Actos Olivos, C. (2013) “Análisis de los requisitos de validez del acto administrativo y los principales vicios que lo afectan” (pag. 54). https://nanopdf.com/download/analisis-de-los-requisitos-de-validez-del-acto-administrativo-y-los_pdf

- ✓ Ponce Rivera, C., Muñoz Curo, F.E (2018) “La nulidad del acto administrativo en la legislación administrativa general” (pag. 200). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6760591>

- ✓ Baena Paz, G. (2017) “Metodología de la investigación, serie integral de competencias (tercera edición ebook)” Grupo Editorial Patria, Copyright 2107, (pag.18). http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf

- ✓ Marin, A. Hernandez, E., Flores, J., (2016) “ Metodología para el análisis de datos cualitativos en investigaciones orientadas al aprovechamiento de fuentes renovables de energía”. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7062638>

- ✓ Vivar, Cristina G., Aranzamendi, María, López-Dicastillo, Olga, & Gordo Luis, Cristina. (2010). *La Teoría Fundamentada como Metodología de Investigación Cualitativa en Enfermería*. (pag, 283).

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300011#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20fundamentada%20es%20una,cuidados%20de%20enfermer%C3%ADa%20de%20calidad.

- ✓ *Bedregal, P., Besoain, C., Reinoso, A., Zubarew, T., (2017) “La investigación cualitativa un aporte para mejorar los servicios de salud” (pag. 373).*
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/rmc/v145n3/art12.pdf>
- ✓ *Dulzaides Iglesias, M.E., Molina Gomez, A.M., (2004) “Análisis documental y de información: dos componentes de un mismo proceso” (pag. 2).*
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352004000200011
- ✓ *Arias Valencia, M.M., Giraldo Mora, C.V., (2011) “El rigor científico en la investigación cualitativa” (pag. 512).*
<https://www.redalyc.org/pdf/1052/105222406020.pdf>
- ✓ *Aguirre, J.C., Jaramillo, L.G., (2015) “el papel de la descripción en la investigación cualitativa” (pag. 177).*
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-554X2015000200006
- ✓ *Rodríguez Jiménez, A., Pérez Jacinto, A.O., (2017) “Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento” (pag.10)*
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/206/20652069006/index.html>

Título: “Las Sanciones de Amonestación en la Ley 30057 y el Principio del Debido

Procedimiento Administrativo, Gobierno Regional de Ica-2020”

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	CATEGORÍAS	CONCEPTUALIZACIÓN	SUB CATEGORÍAS	FUENTES	TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
<p>Problema General:</p> <p>¿En qué medida el procedimiento para las sanciones de amonestación en la Ley 30057, vulnera el principio del debido procedimiento, Gobierno Regional de Ica-2020?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>1.- ¿de qué manera, el procedimiento para la sanción de amonestación escrita en la Ley 30057 vulnera el principio del debido procedimiento?</p> <p>2.- ¿de qué manera el procedimiento para la sanción de amonestación verbal en la Ley 30057, vulnera el principio del debido procedimiento?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Analizar en qué medida el procedimiento para las sanciones de amonestación en la ley 30057, contribuirá el cumplimiento del principio del debido procedimiento en el Gobierno Regional de Ica- 2020.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>1.- Analizar en qué medida el procedimiento para la sanción de amonestación escrita en la ley 30057, garantizará el cumplimiento del principio del debido procedimiento.</p> <p>2.- Analizar en qué medida el procedimiento para la sanción de amonestación verbal en la ley 30057 permitirá el cumplimiento del principio del debido procedimiento.</p>	<p>Las Sanciones de Amonestación en la Ley 30057</p> <p>Principio del Debido Procedimiento Administrativo</p>	<p>Las sanciones de amonestación son medidas correctivas que se imponen para las faltas leves que cometen los administrados o servidores, la mismas que tienen la finalidad de corregir conductas inadecuadas de los mismos.</p> <p>Es un principio de la potestad sancionadora administrativa el mismo que garantiza que el procedimiento administrativo sea de manera correcta y respetando las garantías contempladas en la normativa vigente a fin de que todos los administrados o servidores puedan defenderse adecuadamente.</p>	<p>-Amonestación Verbal</p> <p>-Amonestación Escrita</p> <p>-Separación de autoridades.</p> <p>-Requisitos de validez del acto administrativo.</p>	<p>Abogados</p> <p>Personal que trabajó y/o trabaja en el Gobierno Regional de Ica y/o Unidades Orgánicas</p>	<p>Técnicas:</p> <p>-Entrevista</p> <p>-Análisis Documental</p> <p>Instrumentos:</p> <p>-Guía de Entrevista</p> <p>-Guía de Análisis de Fuente Documental</p>



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “Las Sanciones de Amonestación en la Ley 30057 y el Principio del Debido Procedimiento Administrativo, Gobierno Regional de Ica-2020”

Entrevistado/a:

Cargo/profesión/grado académico:.....

Institución:.....

Objetivo general

Analizar en qué medida el procedimiento para las sanciones de amonestación en la ley 30057, contribuirá al cumplimiento del principio del debido procedimiento en el Gobierno Regional de Ica- 2020.

1. En su opinión, ¿en qué medida el procedimiento para las sanciones de amonestación en la Ley 30057, contribuirá al cumplimiento del principio del debido procedimiento en el Gobierno Regional de Ica- 2020?

.....
.....
.....

2. De acuerdo a su experiencia, ¿cree usted que las sanciones de amonestación en la Ley 30057 cumple con los principios de la potestad sancionadora?

.....
.....
.....

3. En su opinión, ¿cree usted que para poder sancionar alguna falta es necesario se cumpla con el principio del debido procedimiento?

.....
.....
.....



Objetivo Especifico 1

Analizar en qué medida el procedimiento para la sanción de amonestación escrita en la ley 30057, garantizará el cumplimiento del principio del debido procedimiento.

4. De acuerdo a su opinión, ¿considera usted que el procedimiento para la sanción de amonestación escrita en la Ley 30057, respeta el principio del debido procedimiento?

.....
.....
.....

5. En su opinión, ¿cree usted que la ausencia de separación de autoridades en la sanción de amonestación escrita, perjudica al procesado o servidor?

.....
.....
.....

6. En su experiencia, ¿cree usted que al ser el Jefe Inmediato quien instruye y sanciona se vulnera el principio del debido procedimiento?

.....
.....
.....



Objetivo Especifico 2

Analizar en qué medida el procedimiento para la sanción de amonestación verbal en la ley 30057 permitirá el cumplimiento del principio del debido procedimiento.

7. En su experiencia, ¿considera usted que la regulación del procedimiento para la amonestación verbal en la Ley 30057, permitirá el cumplimiento del principio del debido procedimiento?

.....
.....
.....

8. En su opinión, ¿cree usted que la sanción de amonestación verbal cumple con los requisitos de validez del acto administrativo?

.....
.....
.....

9 De acuerdo a su opinión, ¿cree usted que al no existir un procedimiento administrativo disciplinario para la sanción de amonestación verbal, incumple el principio del debido procedimiento? Fundamente su respuesta

.....
.....
.....

FIRMA Y SELLO



GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: “Las Sanciones de Amonestación en la Ley 30057 y el Principio del Debido Procedimiento Administrativo, Gobierno Regional de Ica-2020”.

Autor(a): Norma Elizabeth Fuentes Vasquez

Fecha: 26/03/2021

Objetivo General.- Analizar en qué medida el procedimiento para las sanciones de amonestación en la ley 30057, contribuirá el cumplimiento del principio del debido procedimiento en el Gobierno Regional de Ica- 2020.

FUENTE DOCUMENTAL	
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	.
ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	
CONCLUSION	



GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: “Las Sanciones de Amonestación en la Ley 30057 y el Principio del Debido Procedimiento Administrativo, Gobierno Regional de Ica-2020”.

Autor(a): Norma Elizabeth Fuentes Vasquez

Fecha: 26/03/2021

Objetivo Especifico 1.- Analizar en qué medida el procedimiento para la sanción de amonestación escrita en la ley 30057, garantizará el cumplimiento del principio del debido procedimiento.

FUENTE DOCUMENTAL	
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	
ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	
CONCLUSION	



GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: “Las Sanciones de Amonestación en la Ley 30057 y el Principio del Debido Procedimiento Administrativo, Gobierno Regional de Ica-2020”.

Autor(a): Norma Elizabeth Fuentes Vasquez

Fecha: 26/03/2021

Objetivo Especifico 2.- Analizar en qué medida el procedimiento para la sanción de amonestación verbal en la ley 30057 permitirá el cumplimiento del principio del debido procedimiento.

FUENTE DOCUMENTAL	
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	
ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	
CONCLUSION	



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Dr. LAOS JARAMILLO, Enrique Jordan
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente y Asesor de Tesis de la Universidad Cesar Vallejo – Filial Lima
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- 1.4. Autor de Instrumento: Fuentes Vasquez, Norma Elizabeth

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	Este 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

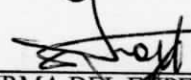
SI
/

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 28 de marzo .del 2021.


Enrique Jordán Laos Jaramillo
 ABOGADO DE LIMA
 Registro CAL 45000
 Dr. en Derech


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI N°09911151 Telf.:997201314.

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: VARGAS HUAMÁN, Esaú
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente y Asesor de Tesis de la Universidad César Vallejo-Filial Lima.
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
 1.4. Autor de Instrumento: Fuentes Vasquez, Norma Elizabeth

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	Este 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 :

92 %

Lima, 13 de marzo del 2021.



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI No 31042328 Telf.: 963415453

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: GARCIA GUTIERREZ, Endira
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente y Asesora de Tesis de la Universidad Cesar Vallejo – Filial Lima
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
 1.4. Autor de Instrumento: Fuentes Vasquez, Norma Elizabeth

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	Este 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

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

89 %

Lima, 17 de marzo..del 2021.

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI No 980483817 Telf.:933486333