



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

La Implementación de Informes del Órgano de Control Institucional  
en el Procedimiento Administrativo Disciplinario en la  
Municipalidad de Puente Piedra, 2019

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**ABOGADO**

**AUTORES:**

Br. Castañeda Niño Ladrón de Guevara, Caila Rubí (ORCID: 0000-0002-2951-8407)

Br. Lucana Muñoz, Lorena (ORCID: 0000-0001-9097-5511)

**ASESOR:**

Mg. Vargas Huamán Esaú (ORCID: 0000-0002-9591-9663)

**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**

A nuestros padres quienes son nuestra  
Fortaleza en cada paso que damos, y  
nuestra Motivación para seguir.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a nuestro estimado señor Doctor Esaú Vargas por su dedicación y tiempo para la elaboración de nuestra presente Tesis. Asimismo, agradecemos a nuestros padres por la confianza y el apoyo a lo largo de la carrera.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

<b>Caratula</b>	
<b>Dedicatoria</b> .....	<b>ii</b>
<b>Agradecimiento</b> .....	<b>iii</b>
<b>Índice de Contenidos</b> .....	<b>iv</b>
<b>Índice de Tablas</b> .....	<b>v</b>
<b>Resumen</b> .....	<b>vi</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>vii</b>
<b>I.INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>5</b>
<b>III.METODOLOGÍA</b> .....	<b>11</b>
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.....	12
3.3 Escenario de estudio.....	13
3.4 Participantes.....	14
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.6 Procedimiento.....	15
3.7 Rigor científico.....	16
3.8 Método de análisis de datos.....	17
3.9 Aspectos éticos.....	17
<b>IV. RESULTADO Y DISCUSIÓN</b> .....	<b>18</b>
<b>V. CONCLUSIONES</b> .....	<b>29</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b> .....	<b>30</b>
<b>REFERENCIAS</b> .....	<b>31</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>37</b>

## Índice de Tablas

Tabla 1: Tabla de Categorización.....	13
Tabla 2: Tabla de Participantes.....	14
Tabla 3: Tabla de Validación de Instrumentos.....	16

## RESUMEN

La presente investigación denominada “La Implementación de Informes del Órgano de Control Institucional en el Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Municipalidad de Puente Piedra, 2019” tiene como objetivo general determinar de qué manera se implementan las Recomendaciones Administrativas en los Informes del órgano de Control Institucional en el Procedimiento Administrativo Disciplinario regulado en la Ley Servir, con la finalidad de analizar si se está dando un debido cumplimiento de la norma.

La metodología empleada en la investigación es de enfoque cualitativo; tipo básico y de teoría fundamentada, en el cual se utilizó instrumentos de recolección de datos para la entrevista y la guía de análisis documental.

En conclusión, se obtuvo que las recomendaciones administrativas que derivan de los Informes del Órgano de Control Institucional no están siendo debidamente implementadas por las diversas deficiencias que posee la Ley Servir teniendo como principal defecto el artículo 92 que regula cuales son los órganos intervinientes en el Procedimiento Administrativo Disciplinario en torno al órgano sancionador, debido a que los servidores públicos que incurren en una falta disciplinaria resultan con sanciones no proporcionales, en vista a no tener conocimientos idóneos en materia administrativa y sociolaboral lo que impide un correcto raciocinio de la norma.

**Palabras Clave:** Procedimiento Administrativo Disciplinario, Informe de Control, Sanciones, Ley Servir.

## **ABSTRACT**

The present investigation called "The Implementation of Reports of the Institutional Control Body in the Administrative Disciplinary Procedure in the Municipality of Puente Piedra, 2019" has the general objective of determining how the Administrative Recommendations are implemented in the Reports of the Institutional Control body in the Administrative Disciplinary Procedure regulated in the Servir Law, in order to analyze whether there is due compliance with the norm.

The methodology used in the research is of a qualitative approach; basic type and grounded theory, in which data collection instruments were used for the interview and the document analysis guide.

In conclusion, it was obtained that the administrative recommendations that derive from the Reports of the Institutional Control Body are not being duly implemented due to the various deficiencies that the Servir Law has, the main defect being Article 92 that regulates which are the bodies involved in the Procedure Administrative Disciplinary around the sanctioning body, because public servants who incur in a disciplinary offense result with non-proportional sanctions, in view of not having suitable knowledge in administrative and socio-labor matters, which prevents a correct reasoning of the norm.

**Keywords:** Administrative Disciplinary Procedure, Control Report, Sanctions, Serving Law.

## I. INTRODUCCIÓN

En la presente tesis, como contexto histórico de la realidad problemática, tenemos que, el 06 de marzo de 1984 se promulgó la Ley de Bases de la Carrera Administrativa (D.L. 276), la misma que reguló por primera vez en su capítulo V el régimen disciplinario para los servidores públicos en el Perú. En aquel tiempo los encargados de llevar los Procesos Administrativos Disciplinarios, en adelante PAD, eran las Comisiones Permanentes, los mismos que estaban conformados por 3 miembros titulares y 3 suplentes. Posteriormente, el 23 de julio de 2002 se publicó en el diario el Peruano la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y la Contraloría de la República, la misma que dio origen al Órgano de Control Institucional, en adelante OCI, la cual se encarga de llevar a cabo el control gubernamental de las entidades públicas, mediante la elaboración de informes y alertas de control con la finalidad de identificar las presuntas faltas disciplinarias en las que incurren algunos funcionarios y servidores públicos y consecuentemente deslindar las responsabilidades administrativas que fueran a corresponder.

Consecuentemente, en el año 2013 se creó un nuevo régimen laboral, regulado por la Ley del Servicio Civil, en adelante Ley N° 30057, con la finalidad de poder unificar los diversos regímenes laborales que existieron a lo largo del tiempo en el Perú. A raíz de la promulgación de la referida normativa es que se modifica el PAD, en lo concerniente a sus Órganos intervinientes, es así que, mediante esta normativa se originó la secretaría técnica como órgano de apoyo dentro del PAD.

A nivel nacional Servir, es aquel órgano encargado de la regulación de la gestión de recursos humanos, el cual está directamente relacionado con la Ley N° 30057. Esta relación se debe a que Servir crea la normativa que se va implementar para la correcta aplicación de las recomendaciones administrativas mediante el régimen disciplinario aplicado a los servidores y funcionarios públicos, con la finalidad de poder disciplinar correctamente a sus trabajadores. El ámbito de aplicación de este régimen disciplinario abarca a los servidores y ex servidores de los regímenes 276, 728, 1057 y la Ley N° 30057, los mismos que tendrán que afrontar una sanción disciplinaria en caso incurran en una falta regulada en la legislación del referido régimen.



A raíz de la promulgación de la Ley N° 30057, han surgido diversos conflictos con respecto a la debida implementación de las recomendaciones administrativas en el PAD, debido a la existencia de deficiencias en dicha norma en lo referente al órgano instructor, a causa de que la secretaría técnica solo es un órgano de apoyo dentro del PAD y no posee una función que le permita tomar decisiones autónomas dentro del mismo, ocasionando muchas veces que tanto el órgano instructor como sancionador, no actúen de manera objetiva, sino que su actuar genera sanciones no proporcionales.

El problema general de esta investigación es determinar; ¿De qué manera se Implementan las Recomendaciones Administrativas en los Informes del OCI en el PAD regulado en la Ley Servir?, con la finalidad de identificar si se tienen en cuenta las recomendaciones administrativas que realiza el OCI, al momento de evaluar la posibilidad de iniciar un PAD. Al respecto, las normas generales del Control Gubernamental establecidas en la Resolución N° 273-2014 -CG y sus modificatorias, señalan que la Contraloría y los Órganos de Control Institucional deberán realizar el seguimiento de la implementación que realiza en las diversas entidades respecto a las recomendaciones formuladas, en consecuencia en la Resolución N° 222-2017 - CG, se regula el proceso de implementación y el seguimiento de dichos informes, los cuales deben ser publicados para la mejora de la gestión.

Asimismo, como primer problema específico tenemos; ¿De qué manera la falta de Idoneidad de los Órganos Intervinientes en el PAD obstaculiza la Implementación de las Recomendaciones Administrativas?, esto en razón a que la secretaría técnica solo es un órgano de apoyo dentro del mismo, situación que genera conflictos en el aspecto de que los Órganos competentes para instruir y sancionar dentro del PAD de acuerdo a la Ley N° 30057, no cuentan con la capacidad para ejercer dichas funciones, esto debido a que sus decisiones son amparadas en los Informes de Precalificación emitidas por la secretaría técnica, dejando en clara evidencia la falta de capacidad para ejercer la potestad disciplinaria que posee y para ser parte de la etapa instructiva como sancionadora en un PAD.

En nuestro segundo problema específico tenemos, ¿Cómo la Potestad Disciplinaria de los Órganos intervinientes en el PAD sancionan las Responsabilidades Disciplinarias de los Informes del OCI?, precisando que los Informes del OCI tienen como finalidad la revisión de las acciones de cautela previa y una verificación posterior, tiene la facultad de fiscalizar los recursos y bienes, con el propósito de que estas operaciones sean efectuadas de manera correcta y eficiente. En estos informes se emiten recomendaciones de sanciones administrativas para aquellos servidores públicos que incurran en una falta disciplinaria, en el que se establece que estas queden inimputables, prescritas o con sanciones no proporcionales.

Cabe indicar que esta investigación está basada en una justificación teórica, que está relacionada a la implementación de las recomendaciones administrativas que se dan a través de los informes del OCI; por otro lado, su justificación de enfoque práctico; se basa en la solución a la que se quiere llevar con respecto a los problemas identificados durante esta investigación, las cuales estarán basadas en la Ley N° 30057 y/o el aporte o modificación que se puede proponer para una debida ejecución en el PAD, de esta manera obtener una buena gestión a nivel de la entidad por parte de los trabajadores y que las sanciones recomendadas sean aplicadas. Asimismo, con la justificación desde el enfoque metodológico, se busca responder a las técnicas e instrumentos de recolección de datos mediante posibles soluciones o recomendaciones que serán utilizados en la presente investigación, una vez demostrado los resultados de la investigación, podrá ser de utilidad para futuros trabajos universitarios o de otra índole.

Nuestro objetivo general es determinar; de qué manera se implementan las recomendaciones administrativas de los informes del OCI en el PAD regulado por la Ley Servir, con la finalidad de analizar si se está dando un debido cumplimiento de la norma. Como primer objetivo específico, se busca establecer si la falta de idoneidad de los Órganos intervinientes en el PAD obstaculiza la implementación de las recomendaciones administrativas; como segundo objetivo específico se pretende; determinar si la potestad disciplinaria de los Órganos intervinientes en el PAD sanciona las responsabilidades administrativas disciplinarias de los informes del OCI.

Siguiendo con la investigación, tenemos como supuesto general, que la Implementación de las Recomendaciones Administrativas de los Informes del OCI no son garantizados por el inicio de un PAD regulado por la Ley N°30057. Si bien se establece en el informe técnico N° 1902- 2019- servir / Gerencia de Políticas de Gestión de Servicio Civil que la competencia de Servir es la de un organismo rector, el cual establece la implementación y supervisión de las políticas del personal contratado por el Estado. Servir, como órgano competente se constituye en una instancia administrativa o consulta previa para las decisiones que son tomadas individualmente por cada entidad. De acuerdo al artículo N° 1 del Título Preliminar de la Ley N° 30057, el objetivo de esta normativa es: “Establecer un sistema único y exclusivo para quienes prestan servicios en las entidades públicas nacionales y los responsables de su gestión, ejercicio del poder y prestación de servicios” (Ley N° 30057, 2013, p. 34), logrando que las entidades obtengan mayores niveles de eficiencia y eficacia, generando que sus trabajos se realicen con transparencia y libre de corrupción. Como primer supuesto específico tenemos que; la falta de idoneidad de los Órganos intervinientes en el procedimiento administrativo disciplinario obstaculiza la implementación de las recomendaciones administrativas. Finalmente, como segundo supuesto específico se tiene que, la potestad disciplinaria de los Órganos intervinientes en el PAD sancionan las responsabilidades disciplinarias de los informes del OCI.

## II. MARCO TEÓRICO

Para efectuar la siguiente investigación es de vital importancia recurrir a los antecedentes del problema, para ello nos basamos en trabajos previos mediante diversas fuentes de información como pueden ser los repositorios de tesis, tanto en el entorno nacional como internacional. De esta manera, en relación al ámbito internacional, Castillejos (2015), en su investigación titulada *“El Impacto de la Auditoría Operativa en las Entidades Públicas de América Latina - Zaragoza - España - 2015”*, planteó como objetivo general, el Impacto de la Auditoría operativa en el grado de una Implantación en las Recomendaciones para determinar el desarrollo en la auditoría operativa por parte de EFS (Entidades Fiscalizadoras Superiores), al ser una tesis mixta, la investigación realizada por Castillejos, dio un análisis cuantitativo, con un diseño no experimental, donde concluyó que se realizaron 21 cuestionarios que fueron enviados a las EFS de América Latina, obteniendo como resultado 18 respuestas de las entidades auditadas que implementan recomendaciones. Algunos consideran que la auditoría operativa tendrá buenos frutos y podría aumentar en el futuro. Por otro lado, en el cuestionario se argumenta que sería conveniente mejorar los niveles de corrupción ya que la gran medida es de viabilidad de la auditoría.

Para Cruz (2011), en su investigación titulada *“Necesidad de Reformar el Procedimiento Administrativo Disciplinario de los servidores públicos de Base en la Secretaría de Desarrollo Social - México”* planteó como objetivo general determinar la necesidad de reformar el Régimen Disciplinario con la finalidad de poder determinar la actuación que realiza la Secretaría de un Desarrollo Social, la misma que en el ámbito nacional es considerada Secretaría Técnica. La metodología empleada es la deductiva y analítica en virtud de haber hecho un análisis profundo de las funciones adherentes que realizan. Asimismo, se concluye que las funciones atribuidas a esta dependencia que es parte del PAD están reguladas en las condiciones generales de trabajo de la misma en las cuales se establecen los parámetros para la iniciación del PAD.

En el mismo contexto nacional, Vásquez (2015), en su investigación titulada *“Implementación del Órgano de Control Institucional como herramienta de Gestión en la Municipalidad Distrital de Chao - La Libertad - 2014”*, planteó como

objetivo promover la implementación de un sistema de control interno para las Municipalidades en el marco de las normas de control, asimismo la metodología que se empleó, fue de tipo descriptivo, y con un diseño no experimental. Concluye que los funcionarios obtuvieron sus puestos por cargo de confianza, lo que conlleva a que no tengan un conocimiento acerca de las normas, reglamentos que son establecidos en la entidad, implementando trabajos rutinarios sin realizar seguimiento de las gestiones pasadas que no han sido solucionadas y que el 85.11 % de los trabajadores desconocen las funciones del órgano de control institucional y de cómo son aplicadas la implementación de las recomendaciones, obteniendo en sí un mal manejo en su gestión, es por ello que cuando el Órgano de Control Institucional realiza el seguimiento de estas medidas correctivas, muchos de estos procesos no tienen una respuesta quedando inimputables.

Asimismo, Enciso (2018), planteó en su tesis de investigación titulada *“Responsabilidad del Órgano de Control Institucional en el ejercicio de la Auditoría Gubernamental y la contribución a la Gestión de la Municipalidad Provincial de Huamanga - Chimbote - 2016”*, planteó como objetivo general determinar que los servidores del OCI asumen responsabilidades en el ejercicio de la Auditoría Gubernamental y a través de las recomendaciones de los informes de auditoría contribuyen en la mejora de la gestión de la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2016; asimismo, la metodología que se empleó, fue de tipo descriptivo, con un enfoque cualitativo, y un diseño no experimental, concluyendo que los auditores si realizan sus responsabilidades al momento de realizar una recomendación descrita en los informes que son emitidos por el OCI para la mejora de la gestión y que se pueda corregir el inadecuado incumplimiento de actividades laborales pero cabe resaltar que las recomendaciones quedan sin respuesta.

Loayza (2014) en su estudio nombrado *“Diagnóstico de la Implementación de las Recomendaciones de los Informes de Auditoría de Cumplimiento en la Municipalidad Provincial de Anta- Cusco, 2014”*, teniendo como objetivo principal establecer el nivel de aplicación de las recomendaciones del Informe de Auditoría de Cumplimiento en la Municipalidad Provincial de Anta- 2014, la autora empleó una metodología en ámbito descriptiva, con un enfoque cualitativo y un diseño

no experimental; concluyendo que las recomendaciones en los informes de auditoría de cumplimiento han implementado la mejoría de la gestión sin dejar que estos queden pendientes o en un proceso largo de implementación ya que se toman acciones legales para la mejoría de la entidad y no exista corrupción al no obtener un control de los bienes económicos del Estado.

Guevara (2016), en su investigación titulada “La implementación de las recomendaciones de los Informes de Control Municipal de los Distritos de Cañaris y Pueblo Nuevo - Lambayeque - 2014”, teniendo como objetivo general identificar los factores que influyen en la implementación de las recomendaciones establecidas en los informes de control. El autor emplea una metodología descriptiva, con un enfoque cualitativo y un diseño no experimental; concluyendo que los funcionarios responsables en el proceso de la implementación no toman conocimiento al momento de realizar un resultado que se efectúa través de los informes desconociendo en su totalidad las observaciones y las conclusiones ya que los auditores sólo comunican las recomendaciones que se implementan.

Por otro lado, respecto a las teorías relacionadas al tema de investigación, mencionamos como definición de nuestra primera categoría, según Vásquez (2016), “(...) es uno de los elementos del Control Interno por el cual está orientado a determinar si las entidades tienen un adecuado control al realizar la ejecución de las recomendaciones conforme se establece en la base normativa que se aplica en la entidad” (p. 2). Citando a los autores Drexte y del Dozo (2012), manifiestan que el Órgano de Control es la función básica de la administración simplificando que es un proceso que limita la capacidad para generar y garantizar las actividades comerciales para minimizar riesgos y lograr objetivos en las organizaciones de planificación (p. 7). Para Ablan y Mendez (2010), es un mecanismo de control que ejerce la función de asesoramiento en la gestión que proporciona una garantía razonable en las acciones que ejercen los funcionarios en las organizaciones públicas (p.14).

Asimismo, hacemos mención al autor Vignocchi (s.f.), quien identifica que la responsabilidad disciplinaria busca convertirse en una garantía para controlar la arbitrariedad de los trabajadores estatales en el cual se persigue desde la

potestad disciplinaria de la administración pública y se logra a través de los trámites administrativos correspondientes. (párr.1). En el artículo 91 del Reglamento General de la Ley de Servicio Civil, se detalla que la responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles debido a las faltas en las que puedan incurrir al ejercicio de sus funciones que conlleva como consecuencia el inicio de un procedimiento administrativo disciplinario. (Ley Servir, 2013, art. 91). Por otro lado, Obiol (2018); establece que la responsabilidad del administrado es determinada cuando se acredite la voluntariedad del sujeto de incumplir la norma administrativa.

Con respecto a las responsabilidades disciplinarias Merlano (2010); tiene un punto de vista diferente al cual expresa que este se incurre cuando se comete una conducta ya sea omisiva u pasiva, o que esté contemplada en la ley sancionadora ya sea como una falta o infracción administrativa, contraviniendo de esta manera al debido ejercicio profesional de cada funcionario o servidor público (p. 18).

Por otro lado, Mondragón (2015), expresó “(...) el derecho disciplinario podría ser aplicado por las autoridades ya sea en ámbito judicial, administrativo o ejecutivo, teniendo en cuenta que las decisiones que puedan tomar queden sujetas a una posible revisión judicial” (p. 155). Mientras que para Paba y López (2018), el derecho disciplinario es un mecanismo mediante el cual el Estado ejerce el ius puniendi, es por ello que su regulación por medio del legislador está orientada a garantizar los presupuestos del principio de legalidad y proporcionalidad en el debido proceso (p. 10).

Con respecto a las sanciones administrativas Petit (2019), señala “(...) son aquellas emitidas por una autoridad administrativa, las mismas que son consideradas sanciones administrativas generales y que dentro de ellas se encuentran inmersas las de carácter disciplinario” (p.3). Para Rebollo (2005), la diferencia con las sanciones disciplinarias es porque en estas son realizadas a ciertas personas que tienen vínculo con la administración ya que parten de sus deberes como funcionarios en una entidad y en las sanciones administrativas siendo estas conductas antijurídicas” (p. 23).

Como segunda categoría tenemos al procedimiento administrativo disciplinario, en la cual hacemos mención a Goldfard (s/f.), quien teoriza mediante el procedimiento administrativo disciplinario se materializa la potestad de regular aquellas actividades en donde se encuentra comprometido el interés público a través de la aplicación de sanciones disciplinarias que son emitidas por el Órgano de Control Institucional que serán aplicadas cuando no se realiza un buen manejo de la economía del Estado” (párr. 7).

Por otro lado, Roa (2014), manifiesta que la potestad disciplinaria se materializa por la aplicación de una sanción administrativa y su importancia para el Estado es de velar por el cumplimiento de los derechos fundamentales y los principios que son establecidos en la Constitución Política del Perú del año 1993, es por esa razón que este tipo de administración se encuentra supeditada en los derechos procesales (p.141). Según Quintana (2009), “(...) la potestad disciplinaria es aquel instrumento de defensa por la propia organización por el cual se dirige una estructura organizativa que castiga las conductas” (párr. 3).

Citando a Molina (2018), precisa que el origen de la potestad disciplinaria rige a partir del vínculo que se obtiene con la idea de integración de un individuo en el recinto del señor feudal a cambio de protección. Bajo esta premisa, el primero tenía la capacidad de delimitar el contenido de la relación jurídica y la capacidad de corrección en caso de presentarse algún incumplimiento (p.3).

Para Gómez (2019), en definitiva, las sanciones disciplinarias están hechas para el desarrollo del control en el ejercicio que se da por parte de un trabajador a una entidad, tomando en cuenta que la potestad sancionadora es en efecto quien vela por los derechos fundamentales para que no se pueda derivar un ejercicio abusivo (p.5). Mientras que Jiménez (2008), expresa “(...) que los municipios tienen atribuida constitucionalmente la potestad de sancionar conductas que afecten el ordenamiento jurídico municipal, a través de un procedimiento administrativo en el cual se ejecutan conductas ilícitas o un mal infligido por los administrados” (p. 11). Según Soto (2015), señala que las sanciones administrativas son actos ilegales impuestos por la administración pública el cual se deben enfatizar dos cuestiones, a) el propósito de las sanciones administrativas y b) la demarcación de sanciones a una oposición de acciones



gubernamentales que tengan un impacto negativo en la gestión (p. 5).Citando a Suarez, Mejía y Restrepo (2014), Este poder administrativo se considera como un medio necesario para alcanzar los intereses generales del Estado otorgando que las autoridades impongan sanciones por el incumplimiento de las normas.(p.6)

Finalmente, como enfoques conceptuales que se ha utilizado para la realización de la presente tesis tenemos, los informes del órgano de control institucional desarrolla las funciones asignadas y descritas en los lineamientos que emite la Contraloría General de la República, para ejercer un debido control en la entidad, la implementación de los informes del control institucional, es el medio por el cual el órgano de control institucional emite recomendaciones para una posible sanción administrativa disciplinaria.

Asimismo, el procedimiento administrativo disciplinario es el conjunto de actos administrativos destinados a generar efectos de carácter disciplinario en los servidores y ex servidores públicos, esto a raíz de la aplicación de una sanción administrativa prevista en la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057. Por otro lado, la potestad disciplinaria es aquella facultad que tiene la administración pública para disciplinar a sus trabajadores en caso incurran en una falta de carácter disciplinario.

### **III. METODOLOGÍA. -**

La presente tesis se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, teniendo como propósito describir y evaluar los instrumentos que se desarrollarán a través de guías de entrevistas. Para Piza y Amaiquema (2019), la metodología de investigación cualitativa se encuadra dentro de un proceso el mismo que abarca cuatro fases que son interpretadas a través del planteamiento del problema, la revisión de literatura, recolección de datos descriptivos y el análisis de los mismos, obteniendo así un resultado que debe ser emergente y reflexivo. (párr. 5). Asimismo, Estrada, Giraldo y Arzuaga (2018), define a la metodología como aquel fenómeno por el cual se puede realizar búsquedas investigativas que originen teoría y se pueda realizar un análisis de los datos obtenidos (p. 2). Según Rey y Rivas (2007), el propósito de la investigación cualitativa es basarse en la comprensión, la misma que se clasifica en dos formas, la primera por el estudio descriptivo en el cual consiste en la narración y la segunda por el interpretativo el cual intenta explicar y comprender los hechos de un fenómeno social (p. 4). Con un punto de vista diferente para, Troncoso (2016), "(...)" la investigación cualitativa se concentra en estudiar los fenómenos ya sean desde el sentido, la vivencia y complejidades que se percibe (párr. 4).

Según el autor Martínez (2006), Genera un resultado que fortalece el desarrollo de teorías relacionadas al surgimiento de nuevos paradigmas, contribuyendo a un campo científico determinado (p.26). La metodología cualitativa no solo se basa en un enfoque descriptivo donde se define un problema de investigación, sino que se particulariza por técnicas de instrumento como lo son las entrevistas y la observación de las ventajas y limitaciones de los criterios que define cada autor.

#### **3.1 Tipo y Diseño de Investigación.**

El tipo de investigación empleado es del tipo Básica, en el cual se tomó como referencia doctrinas, libros, revistas indexadas y tesis, tanto de trabajos previos nacionales como internacionales. De acuerdo a Rojas (2015), menciona que el tipo de investigación básica es catalogada por el propósito o finalidad de una investigación, siendo llamada también, teórica, dogmática o fundamental (p. 2).

Es así que, la investigación básica está orientada a llevar conocimientos nuevos para enriquecer investigaciones futuras. Nuestro tema materia de investigación que corresponde a “La Implementación de los Informes del OCI en el PAD en la Municipalidad de Puente Piedra, 2019”, tiene el propósito de conceptualizar y comprender datos que son dirigidos hacia especialistas en Ámbito Administrativo.

Con respecto al diseño de investigación, ésta se basó en la teoría fundamentada, obteniendo tanto la debida recolección de datos con la interpretación de los mismos, se planteó como una estrategia que acopla información correspondiente a nuestras categorías y subcategorías con el propósito de generar nuevas teorías que definen o resuelvan la pregunta correspondiente a nuestra problemática. Al respecto Páramo (2015), “(...) menciona que en la teoría fundamentada se da la utilización de un constante método comparativo de contenidos en entrevistas con ayuda la observación a los consejos teóricos” (p. 8).

### **3.2 Categoría, Subcategorías y Matriz de Categorización.**

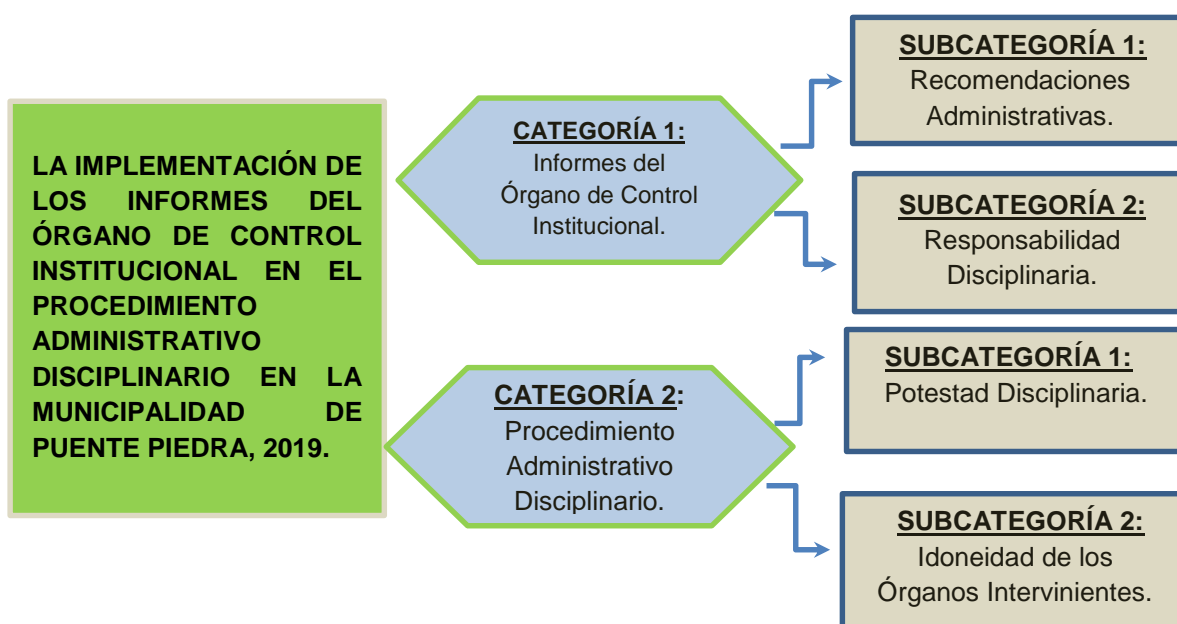
Las categorías de análisis son producto del marco teórico, en el cual se definen los conceptos que se utilizaron para explicar la presente tesis y con ello solucionar la problemática, a través de lo que puedan aportar las categorías y las subcategorías. Según Herrera (2015), el investigador es quien le otorga el significado a los resultados de investigación en el cual distingue las categorías que denotan un tópico en sí mismo y las subcategorías que detallan dicho tópico en micro aspectos, es decir están construidas antes del proceso recopilatorio de la información (p. 3). Con ello queda claro que categorizar consiste en poner un nombre y definir cada unidad que es analizada en la investigación.

Como primera categoría en esta tesis tenemos a los informes del Órgano de Control Institucional, entidad que se encarga de realizar el control gubernamental de una entidad pública. Esta investigación es realizada por especialistas en la materia, toda vez que este Órgano de Control Institucional está conformada por Auditores, que se encargan de la supervisión y fiscalización del patrimonio

estatal. Como subcategoría tenemos las recomendaciones administrativas y la responsabilidad administrativa.

Como segunda categoría tenemos el Procedimiento Administrativo Disciplinario, el cual surgió por la creación de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, como un régimen disciplinario destinado a disciplinar a sus trabajadores que incurran en una falta tipificada en la normativa en mención. Como subcategorías tenemos la Potestad Disciplinaria y la Idoneidad de los Órganos Intervinientes.

**Tabla N° 1: Categorías y Subcategorías**



**Fuente:** Elaboración Propia

La matriz de categorización se encuentra como anexo N°1 en el presente estudio.

### 3.3 Escenario de Estudio

Esta presente investigación, tiene como escenario de estudio a la Municipalidad Distrital de Puente Piedra - Lima Norte, puesto que la realidad problemática materia de investigación tiene como tema la Implementación de los Informes del Órgano de Control Institucional en el Procedimiento Administrativo Disciplinario los mismos que se inician por las faltas en las que incurran sus trabajadores en

esta entidad, asimismo se obtendrá información a través de Abogados Especializados en la materia Administrativa, Auditores y Especialistas en Materia Legal de Secretaría Técnica.

### 3.4 Participantes

Los participantes están conformados por abogados especialistas en materia administrativa lo cual facilitará a encontrar determinadas teorías que resuelvan la presente investigación, ello en base a que la problemática estudiada se centra en dicha rama del derecho.

**Tabla N° 2: Participantes**

N	NOMBRES	PROFESIÓN	CARGO	EXPERIENCIA LABORAL
1	Carlos Manuel Arias Navarro	Abogado	Abogado de la Gerencia de Asuntos Jurídicos de Essalud	20 años
2	Diego Senosaín Hermoza	Abogado	Abogado de la Procuraduría Pública del Ministerio de Transportes y Comunicaciones	8 años
3	Clara Ruth Gloria Marilú Valverde Cruz	Abogada	Especialista Legal de la Secretaría Técnica del GRSM	6 años
4	Lucero Castañeda Niño Ladrón de Guevara	Abogada	Especialista en Auditoria	5 años
5	Gesú Arquímedes Ocampo Pereyra	Abogado	Auditor de la Contraloría General de la República	5 años
6	Roció Atencio Sotomayor	Contadora	Auditora de Municipalidad Distrital de Puente Piedra	6 años
7	Juan Fernando Sigvas Salazar	Abogado	Secretario Técnico (SETECPAD)	5 años
8	Ricardo Vargas Cárdenas	Abogado	Secretario Técnico del HNAL	5 años
9	Richard Cesar Góngora Rentería	Abogado	Abogado en el Área de la CGR	5 años
10	Jhon Roberth Manrique Rojas	Abogado	Secretario Técnico	5 años
11	Joanna Rodríguez García	Abogada	Maestra en Gestión Pública, Jefa de la Oficina de S.T. en la Municipalidad Provincial de Moyobamba	5 años y 4 Meses

Fuente: Elaboración propia

### **3.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.**

Se empleó como técnica de recolección de datos la Entrevista, ya que por medio de los entrevistados se podrá obtener información valiosa basada en su experiencia laboral en la materia o situaciones que nos puedan compartir, para ello se aplicará la Guía de Entrevista que consiste en obtener información sobre nuestro tema de investigación. Para Fernández (2018), explica que en esta técnica la lectura puede ser utilizada como instrumento de recolección de información el cual debe de efectuarse de modo científico, es decir, de manera sistemática, objetiva, replicable y válida (párr. 4).

Se utilizó también como técnica el Análisis Documental, ya que se recolectan datos de fuentes secundarias como son las revistas indexadas, doctrina y libros, siendo este un método fundamental, debido a que proporcionará información valiosa que nos permitirá entablar una conversación formal en el entrevistador y entrevistado, formando un desarrollo de enfoque cualitativo; y como instrumento utilizaremos la Guía de Análisis Documental en el cual desarrollaremos conceptos e ideas para nuestra investigación. Para López (s/f), el análisis documental es considerado como aquel proceso mediante el cual se pueden obtener nociones documentales para facilitar el acceso de originalidad, cubriendo así la identificación interna y externa y la protección de los elementos formales del autor (párr. 2).

### **3.6. Procedimiento**

El procedimiento metodológico tiene la finalidad de recopilar información que está relacionada a las categorías y subcategorías de nuestra investigación. Asimismo, este presente estudio responde al enfoque cualitativo, el cual se fundamenta en la recolección de datos, para ello se coordinó con auditores y abogados de la Municipalidad del Distrito de Puente Piedra, para poder tener acceso a la información que se requiera respeto a los informes que emite el OCI para poder realizar un estudio o análisis que nos ayude a definir nuestro objetivo la presente investigación; asimismo, se solicitó un permiso correspondiente para la aplicación de nuestra guía de entrevista para el personal calificado en la materia administrativa.

### 3.7. Rigor Científico

Para Arias y Giraldo (2011), el rigor científico es un concepto primordial de la investigación ya que está basado en un paradigma de doctrinas y de énfasis de análisis. El enfoque cualitativo está relacionado con el rigor, hasta el límite de aseverar que su propósito es hacer una aproximación de discusión sobre la investigación (p. 501), para validar nuestro instrumento de recolección de datos se ha necesitado de tres expertos en la materia de metodología de la investigación, con la finalidad de obtener un alto índice de confiabilidad con respecto a nuestra guía de entrevista, asimismo se realizó una ficha de validación para garantizar la calificación de la misma.

Según Cypress (2017), refiere que solo en la investigación se realizan preguntas con términos de confiabilidad, es por ello que el rigor científico se caracteriza por la calidad de precisión al descubrir un nuevo tema de investigación, teniendo como objetivo principal una información coincidente y de conocimiento en base a sus experiencias (p. 4).

**Tabla 3: Validación de instrumento**

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS (Guía de entrevista)			
DATOS GENERALES	EXPERTO	PORCENTAJE	CONDICIÓN
Vargas Huamán Esaú	Docente en Derecho de la Universidad César Vallejo - Lima Norte	91%	Aceptable
Ludeña González Gerardo Francisco	Docente en Derecho de la Universidad César Vallejo - Lima Norte	95 %	Aceptable
Gamarra Ramón José Carlos	Docente en Derecho de la Universidad César Vallejo - Lima Norte	95%	Aceptable

Fuente: Elaboración Propia

### **3.8. Método de Análisis de la Información**

El Método de Análisis de la Información, para Flick (2013), es aquel carácter lingüístico que se utiliza para la realización de declaraciones con significados sociales o subjetivos en diversas dimensiones que son representados (p. 5), mientras que para Mejía (2003), el método se refiere a un proceso de planificación descriptivo, inductivo y explicativo, que involucra una serie de decisiones sobre los procedimientos de adquisición, procesamiento y análisis de datos, incluida la selección de las técnicas y diseño de herramientas de investigación (párr.5). Con el propósito de analizar información relevante se acude a diferentes fuentes secundarias, que en este caso serán los informes del OCI, para analizar y/o evaluar resultados de manera autónoma, ya que es parte del proceso de apropiación de conocimientos.

Respecto al método descriptivo, este nos permitió analizar si se está realizando la debida implementación de las recomendaciones administrativas de los informes del OCI, de acuerdo a los resultados obtenidos en nuestra guía de entrevista con el fin de resolver y profundizar nuestra investigación, como una especie de inducción, es un método extraído de la conclusión general de una premisa específica. Como método inductivo es aquel que, es obtenido por las conclusiones generales a partir de premisas particulares, el mismo que en nuestra investigación nos ayudó a verificar si lo concluido inicialmente sobre la implementación de las recomendaciones administrativas es del todo cierto o no.

Finalmente, el método hermenéutico consiste en la interpretación de palabras, escritos y significado, por medio del cual, una vez ejecutada nuestro instrumento de recolección de datos de la presente investigación es la guía de entrevista, las mismas que se efectuaron a los especialistas en materia administrativa, se procedió a sintetizar la información recaudada realizando el análisis correspondiente para poder llegar a una conclusión y posterior recomendación.

### **3.9. Aspectos Éticos**

En relación a los aspectos éticos, mediante la Resolución del Consejo Universitario N°0262-2020/UCV se aprobó la actualización del Código de Ética en la Investigación, es por ello que esta investigación garantizará la honestidad y responsabilidad en el manejo de la información, aportando absoluta



transparencia al momento de redactar las teorías con relación al tema de investigación y respetando los derechos de autor de acuerdo a las normas APA. Asimismo, se garantizará la autenticidad de la guía de entrevista para que pueda tener el grado de confiabilidad y veracidad al momento de su aprobación y publicación.

Por otro lado, Avanzas y Bayes (2011), lo definen como aquella relevancia que debe efectuar el autor al realizar una investigación, para que al momento de su publicación estos cumplan con ciertos requisitos de autenticidad y originalidad, con el propósito de que los autores citados no se vean afectados con la investigación (p. 2).

#### **IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

Al respecto, se hará mención de los resultados obtenidos de nuestros instrumentos de recolección de datos como lo son: la guía de entrevista y la guía de análisis documental. Por otro lado, en cuanto a la guía de entrevista respecto al Objetivo General; de qué manera se implementan las Recomendaciones Administrativas de los Informes del Órgano de Control Institucional en el Procedimiento Administrativo Disciplinario regulado por la Ley Servir. Para ello se formuló las siguientes preguntas:

1.- De acuerdo a su experiencia, ¿De qué manera se implementan las Recomendaciones Administrativas de los Informes del Órgano de Control Institucional en el Procedimiento Administrativo Disciplinario regulado por la Ley Servir?

2.- En su opinión, ¿Considera usted que los Informes del Órgano de Control Institucional son debidamente implementados en las entidades del Estado?

3. De acuerdo a su experiencia, ¿Considera usted que la reforma del régimen disciplinario tipificado en la Ley Servir que regula el Procedimiento Administrativo Disciplinario con respecto a los Órganos intervinientes ayudaría a la correcta Implementación de las Recomendaciones Administrativas? ¿Por qué?

Respecto a la Primera Pregunta: Respecto a la Primera Pregunta Castañeda, Valverde, Ocampo, Senosain, Arias (2021) consideran que la implementación de

las recomendaciones administrativas lo realizan es el titular de la entidad; asimismo, señalan que en ellas se encuentran los entes fiscalizadores de acuerdo a lo señalado en el literal f) del artículo 6 de la Ley 27785. Por otro lado, Góngora (2021) señala que, la implementación de dichas recomendaciones administrativas debería estar a cargo de Recursos Humanos a fin de que exista un mejor funcionamiento en la administración pública. Asimismo, Atencio, Vargas, Sigvas y Manrique (2021) establecen que la implementación de las recomendaciones administrativas que derivan de los informes del Órgano de Control Institucional está a cargo de la Secretaria Técnica. Respecto a la Segunda Pregunta Castañeda, Góngora, Senosain, Atencio, Arias y Sigvas (2021) consideran que los Informes del Órgano de Control Institucional no son debidamente implementados de manera oportuna en las entidades del Estado esto debido a que existe deficiencias en la administración pública que en gran parte es a consecuencia del desconocimiento de la Ley que regula el Procedimiento Administrativo Disciplinario por parte de los Órganos intervinientes en el mismo. Para Valverde, Ocampo y Vargas (2021) las recomendaciones administrativas en algunos casos son debidamente implementados dejando en evidencia la existencia de deficiencias en la administración pública, mientras que Manrique (2021) señala que si se están implementando de manera idónea los Informes del Órgano de Control Instituciones del cual se desprenden las recomendaciones administrativas en base a la incurrancia de algún servidor o funcionario público en una falta administrativa. Respecto a la Tercera Pregunta Castañeda, Valverde, Góngora, Hermoza, Atencio y Arias (2021), consideran que la reforma planteada en la presente investigación concerniente a los Órganos intervinientes del Procedimiento Administrativo Disciplinario resultaría un aporte importante en la administración pública toda vez que evitaría que muchas de las recomendaciones administrativas que derivan de los Informes del Órgano de Control Institucional no se queden archivadas o indebidamente empleadas, esto debido a que la Secretaria Técnica cuenta con el conocimiento práctico legal para instruir el PAD esto en base a que están conformados por especialistas en materia administrativa y en muchas ocasiones en materia laboral siempre que la Secretaria técnica sea un órgano descentralizado y no esté vinculado con la misma entidad con la finalidad de que puedan poseer independencia en las

decisiones puedan tomar como órgano instructor de acuerdo a la reforma planteada. Por otro lado Ocampo (2021) considera que no sería viable dicha reforma debido a que en muchos casos prevalecen intereses políticos que obstaculizarán dicho cambio en la Ley del Servicio Civil. Mientras que para Sigvas, Vargas y Manrique (2021) la presente reforma planteada no ayudaría a la correcta implementación de las recomendaciones administrativas debido a que consideran que la norma si está debidamente planteada y que la causa de la deficiencia de la indebida implementación de dichas recomendaciones administrativas está en la falta de compromiso por parte de sus Órganos intervinientes.

En cuanto al Objetivo Especifico 1: Establecer si la falta de idoneidad de los Órganos intervinientes en el Procedimiento Administrativo Disciplinario obstaculiza la Implementación de las Recomendaciones Administrativas. Se formularon las siguientes preguntas:

4.- En su opinión, ¿De qué manera la falta de idoneidad de los Órganos intervinientes en el Procedimiento Administrativo Disciplinario obstaculiza la Implementación de las Recomendaciones Administrativas?

5.- De acuerdo a su experiencia, ¿Considera usted que la Secretaría Técnica como órgano de apoyo en el Procedimiento Administrativo Disciplinario debería tener potestad instauradora del mismo, para ejercer la correcta Implementación de las Recomendaciones Administrativas? ¿Por qué?

6.- En su opinión, ¿Considera que la falta de idoneidad de los Órganos intervinientes influye en la determinación de la sanción disciplinaria?, ¿por qué?

Respecto a la Cuarta Pregunta; Castañeda, Valverde, Góngora, Senosain, Atencio, Arias Ocampo, Sigvas (2021) consideran que influye mucho la falta de idoneidad de los Órganos intervinientes en el PAD en la inadecuada implementación de las recomendaciones administrativas esto a que no tiene los conocimientos necesarios para poder ser parte de dicho procedimiento, considerando que lo idóneo es que dichos Órganos estén conformados por especialistas en materia administrativa y socio laboral con la finalidad de que no se vean vulnerados los derechos laborales de los servidores públicos por la

vulneración del debido procedimiento. Por otro lado, Manrique afirma que no existe ningún tipo de obstaculización en la implementación de las recomendaciones administrativas. Respecto a la Quinta Pregunta: Castañeda, Ocampo, Senosain, Atencio, Arias, Siguas (2021) consideran que la Secretaría Técnica si debería poseer la potestad instauradora dentro del Procedimiento Administrativo Disciplinario siempre que sea un órgano independiente de la entidad. Por otro lado, Valverde y Góngora (2021) plantean que sí podría plantearse que la Secretaría Técnica tenga potestad instauradora debido a que se garantiza la imparcialidad al momento de implementar las recomendaciones administrativas y porque cuentan con los conocimientos necesarios para garantizar la no vulneración del debido procedimiento. Por otro lado, Vargas y Manrique consideran que la Secretaría Técnica no debería tener potestad sancionadora, toda vez que, esto causaría la usurpación de funciones con respecto a los Órganos instructores y sanciones del Procedimiento Administrativo Disciplinario establecido en la Ley del Servicio Civil. Respecto a la Sexta Pregunta: Castañeda, Valverde, Góngora, Senogain, Arias, Siguas, Vargas (2021) consideran que si existe falta de idoneidad de los Órganos intervinientes por el hecho de prevalecer un deficiente estudio y análisis de las recomendaciones administrativas a implementar asimismo algunos funcionarios no conocen del procedimiento menos de la ley y reglamento es por ello que algunos casos se archivan, Según Ocampo y Atencio (2021) consideran que los responsables de llevar a cabo el PAD son funcionarios de la misma entidad, conllevando muchas veces que los mismos asuman el rol de juez y parte al momento de imponer una sanción administrativa; asimismo, Manrique (2021), considera que no existe idoneidad de los Órganos intervinientes y que consecuentemente la determinación de la falta se da de acuerdo a los parámetros establecidos en la Ley del Servicio Civil.

En cuanto al Objetivo Específico 2: Determinar si la potestad Disciplinaria de los Órganos intervinientes en el Procedimiento Administrativo Disciplinario sanciona las Responsabilidades Disciplinarias de los Informes del Órgano de Control Institucional. Se formularon las siguientes preguntas:

7.- De acuerdo a su experiencia, ¿Cómo la potestad Disciplinaria de los Órganos intervinientes en el Procedimiento Administrativo Disciplinario sanciona las

Responsabilidades Disciplinarias de los Informes del Órgano de Control Institucional?

8.- En su opinión, ¿Considera usted que la potestad Disciplinaria de los Órganos intervinientes en el Procedimiento Administrativo Disciplinario de acuerdo a lo regulado por la Ley Servir no garantiza la proporcionalidad de la sanción disciplinaria? ¿Por qué?

9.- De acuerdo a su experiencia, ¿De qué manera considera usted que se determina la Responsabilidad Administrativa en el caso de un concurso de infractores que incurren en una falta disciplinaria regulado en la Ley Servir?

Respecto a la Séptima Pregunta: Valverde, Ocampo, Atencio y Sigvas (2021), señalan que la potestad disciplinaria recae en las funciones del órgano encargado del procedimiento administrativo disciplinario mediante la apertura de una determinada sanción dependiendo del criterio de los miembros del órgano encargado o al código de Ética, cabe precisar que Castañeda, Góngora y Vargas (2021) que el procedimiento se encuentra regulado en la Ley Servir actuando la Secretaría Técnica como un órgano instructor y la subgerencia o gerencia como órgano sancionador otorgando facultades, asimismo Manrique (2021) manifiesta que la potestad disciplinaria como órgano interviniente sanciona de manera correcta las responsabilidades disciplinarias. Respecto a la Octava Pregunta: Valverde, Góngora, Atencio, Arias, Vargas y Manrique (2021) Ante la aparente imparcialidad existente en el Procedimiento Administrativo Disciplinario a causa de sus Órganos intervinientes se ve reflejado la inadecuada aplicación de la ley servir dándose sanciones no proporcionales logrando que el órgano instructor proponga cambios en la sanción, todo va depender de la idoneidad de los funcionarios a cargo del procedimiento como se reitera esto se ve reflejado en los casos de infracción leve que no existe sanción y en casos de mayor afectación al Estado se dan sanciones leves, Cabe resaltar a Ocampo (2021) menciona que la misma secretaria Técnica puede disponer si lleva o no a cabo el proceso y de ser el caso disponer si inicia un procedimiento, es así que los funcionarios responsables del PAD pueden determinar la sanción aplicable en cada caso, para Castañeda, Senosain y Sigvas (2021) la proporcionalidad lo que busca en buena cuenta ante la comisión sobre una falta existente a un

equilibrio al momento de sancionar dicha falta incurrida para evitar una sanción abusiva o muy leve, situación que se realiza dentro del análisis. Es por ello que, se estaría afectando el debido procedimiento más no la proporcionalidad de la sanción disciplinaria a imponer y no existe un poder decisivo por lo que se pretende actuar imparcialmente. Respecto a la Novena Pregunta: Castañeda, Valverde, Ocampo, Senosain, Arias y Atencio (2021) la responsabilidad administrativa en el caso de un concurso de infractores es determinada por los Órganos independientes de cada entidad pública, teniendo en consideración la pluralidad de agentes en forma conjunta en el caso de que el órgano encargado de emitir el informe de control debe determinar la responsabilidad de los presuntos implicados, identificándose uno por uno, en virtud de su cargo o puesto en la entidad y la responsabilidad administrativa dependerá del análisis que realice Secretaría Técnica ya que son los que realizan todo el procedimiento para el Control de la Institución, Según Góngora y Siguas (2021) consideran que quien tenga conocimiento de la infracción lo pone en conocimiento del jefe inmediato con la finalidad de que pueda derivar la denuncia a para que dicha falta sea evaluada y de ser necesario se apertura el proceso, finalmente Manrique (2021) Considera que depende del momento en que se suscitan los hechos y la simultaneidad en la que se realiza la falta disciplinaria.

Por otro lado, en relación a los resultados de la guía de análisis documental se obtuvieron los siguientes resultados:

Para el Objetivo General: De qué manera se implementan las Recomendaciones Administrativas de los Informes del Órgano de Control Institucional en el Procedimiento Administrativo Disciplinario regulado por la Ley Servir, se analizó una Resolución de la Contraloría N° 343-2020 en el cual dispone que las recomendaciones administrativas es la manera concreta para mejorar la eficacia de la gestión en la entidad logrando tener un control para la acciones administrativas que permitan determinar las responsabilidades de los funcionarios o servidores públicos cuando exista una presunta responsabilidad ya sea administrativa, penal o civil.

Asimismo el Primer Objetivo Específico: Establecer si la falta de idoneidad de los Órganos intervinientes en el Procedimiento Administrativo Disciplinario

obstaculiza la Implementación de las Recomendaciones Administrativas, se examinó un trabajo de investigación en el cual fundamenta que los funcionarios competentes que formulan los procedimientos no han recibido capacitación y tienen poco conocimiento de los procedimientos administrativos disciplinarios, lo que los lleva a violar o retrasar de alguna manera los procedimientos al momento de imponer sanciones.

Finalmente para el Segundo Objetivo Específico: Determinar si la Potestad Disciplinaria de los Órganos intervinientes en el Procedimiento Administrativo Disciplinario sanciona las Responsabilidades Disciplinarias de los Informes del Órgano de Control Institucional, se analizó una Resolución N° 002-2020- del Servicio Civil en el cual se fundamenta en síntesis y de acuerdo a la normativa antes señalada, se puede concluir, que las entidades públicas deben inhibirse de ejercer su potestad disciplinaria, en relación a hechos que conozcan como resultado de la emisión de informes de control, cuando la Contraloría les ha comunicado el inicio de un procedimiento administrativo sancionador; no existiendo, otra norma en el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos que regule algún supuesto adicional de inhibición de la competencia para estos casos.

Por otro lado, para la Discusión de Resultados tomamos como aplicación el método de triangulación en relación a los hallazgos encontrados en los instrumentos de recolección de datos de la guía de entrevista, guía de análisis documental con los trabajos previos y doctrinas relativas al informe de investigación.

Por un lado, de los resultados encontrados en los instrumentos de recolección de datos de la guía de entrevista en mención al Objetivo General, tenemos que la mayoría de los entrevistados afirman que las recomendaciones administrativas que derivan de los Informes del Órgano de Control Institucional no se implementan debidamente, esto en consecuencia de la existencia de diversas deficiencias en la administración pública. Asimismo, coinciden que la reforma propuesta para poder contrarrestar la problemática existente resultaría un aporte importante para el derecho administrativo disciplinario, debido a que garantizaría que las recomendaciones administrativas se implementen de manera adecuada y no solo

quede en un análisis y posterior archivo realizado por los órganos intervinientes del Procedimiento Administrativo Disciplinario de cada entidad a la cual el Órgano de Control Institucional deriva sus diversos informes.

Asimismo, de los hallazgos encontrados en la guía de análisis del documento jurisprudencial, se analizó una Resolución de la Contraloría General de la República N° 343-2020 en el cual manifiestan que las recomendaciones administrativas que derivan de los informes del Órgano de Control Institucional tiene por finalidad lograr un control en las acciones administrativas debido a que determinan las responsabilidades de los funcionarios y servidores públicos que incurren en una falta disciplinaria regulado en la Ley Servir.

Como antecedente de la presente investigación tenemos a Guevara (2016), que en su investigación precisa que los funcionarios que tienen facultad para implementar las recomendaciones administrativas carecen de conocimiento de la existencia de las mismas, debido a que la información que se les proporciona resulta deficiente. Asimismo, Loayza (2014), indica que la implementación de determinadas recomendaciones ha generado una mejora en la gestión debido a que se están tomando las acciones legales correspondientes para poder evitar que siga existiendo corrupción que en la actualidad aún se percibe en dicha gestión administrativa.

Del mismo modo, la doctrina de Vásquez (2016), manifiesta que los informes del Órgano de Control Institucional están orientados a determinar si las entidades tienen un adecuado control al realizar la ejecución de las recomendaciones conforme se establece en la base a la normativa de cada entidad, las mismas que no están siendo debidamente implementadas en la actualidad.

Por lo tanto, en base a los hallazgos obtenidos por los instrumentos de recolección de datos demostramos nuestro supuesto general, toda vez que la mayoría de nuestros entrevistados coinciden en que las recomendaciones administrativas no se están implementando de manera adecuada, en consecuencia a diversas deficiencias que existen en la Ley Servir, respecto al artículo 92 que regula cuales son los órganos intervinientes en el Procedimiento



Administrativo Disciplinario, evidenciando que el inicio del mismo no garantiza una debida implementación de las recomendaciones administrativas, asimismo como se señala en los trabajos previos dichas deficiencias se deben a la falta de conocimiento respecto a la existencia de dichas recomendaciones administrativas, en concordancia con la doctrina, se precisa que los informes del Órgano de Control Institucional están orientados a determinar si las entidades tienen un adecuado control al realizar la implementación de las recomendaciones administrativas, las mismas que en la actualidad no se realizan de manera apropiada.

En cuanto a los resultados encontrados en los instrumentos de recolección de datos de la guía de entrevista respecto al Primer Objetivo Especifico se determina que gran parte de los entrevistados concuerdan que la falta de idoneidad de los órganos intervinientes en el Procedimiento Administrativo Disciplinario influye en que las recomendaciones administrativas no se estén implementen de manera adecuada debido a que carecen de conocimientos necesarios para poder garantizar el principio del debido procedimiento y asimismo, el principio de proporcionalidad.

Asimismo, de los hallazgos encontrados en la guía de análisis documental respecto al Trabajo de Investigación titulado el “Procedimiento Administrativo Disciplinario y el desempeño de la Secretaría Técnica y funcionarios competentes de la Municipalidad distrital Veintiséis de Octubre -2018” se manifiesta que los funcionarios competentes de acuerdo a lo establecido por la Ley Servir para intervenir en un Procedimiento Administrativo Disciplinario no tienen los conocimientos idóneos en materia administrativa y que ello conlleva que no se garantice el debido procedimiento, evidenciando muchas veces que las sanciones que se imponen no resulten ser objetivas sino que en ellas prevalecen un interés en particular que genera sanciones no proporcionales.

Consecutivamente como un antecedente, Enciso (2018), en su investigación menciona que los auditores realizan sus responsabilidades al momento de realizar una recomendación administrativa descrita en los informes que son emitidos por el Órgano de Control Institucional para la mejora de la gestión.

Asimismo, Vásquez (2015), indica que los funcionarios que obtienen sus puestos de trabajo por confianza carecen de conocimiento de las normas, lo que genera que no se realice una debida implementación de las recomendaciones administrativas y que ello conlleve a que no se lleve a cabo la potestad disciplinaria de la entidad respecto a los servidores público que incumplan sus actividades laborales que se encuentran precisadas en sus contratos de trabajo.

De lo mencionado anteriormente, en la Doctrina de Visnocchi (s.f.), indica que la responsabilidad disciplinaria busca convertirse en una garantía para controlar la arbitrariedad de los trabajadores estatales en el cual se persigue desde la potestad disciplinaria de la administración pública y se logra a través de los trámites administrativos correspondientes.

En virtud a los hallazgos obtenidos en el instrumentos de recolección de datos demostramos como nuestro primer supuesto específico, que la mayoría de los especialistas entrevistados manifestaron que la falta de idoneidad de los órganos intervinientes influye al momento de imponer una sanción, esto en base a que no poseen los conocimientos idóneos en materia administrativa, generando que no se pueda garantizar el principio al debido procedimiento dentro de un Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Asimismo, en los resultados encontrados en los instrumentos de recolección de datos de la guía de entrevista respecto al Segundo Objetivo Específico, es de precisar que la mayoría de entrevistados incurren en que la potestad disciplinaria que posee uno de los órganos intervinientes en el Procedimiento Administrativo Disciplinario de acuerdo a lo regulado por la Ley Servir sanciona de manera desproporcional a los servidores públicos que incurren en una falta disciplinaria, debido a que carecen de conocimiento idóneo conllevando a que no exista objetividad en sus decisiones.

Por lo tanto, de los hallazgos encontrados en la guía de análisis de documento jurisprudencial se analizó la Resolución N° 002-2020 - SERVIR/TSC, el cual indica que la Potestad Disciplinaria establece un Procedimiento Administrativo Sancionador siempre y cuando exista una falta o infracción disciplinaria por parte

del servidor, esto debido a la inexistencia de algún Sistema de Gestión de Recursos Humanos que se pronuncie al respecto sobre la competencia de dicha entidad en este caso.

Por consiguiente, como antecedente Castillejos (2015), en su investigación preciso que se obtuvo como resultado que el 90% de sus trabajadores implementan las recomendaciones administrativas de acuerdo a la ley lo cual produce que la gestión mejore y que en la gran mayoría es de viabilidad para la auditoría.

Con relación a la doctrina de Roa (2014), manifiesta que la potestad disciplinaria se materializa por la aplicación de una sanción administrativa disciplinaria el cual garantiza el cumplimiento de los derechos fundamentales con respeto a los principios que se establecen en la Constitución Política del Perú del año 1993, es por esa razón que este tipo de administración se encuentra supeditada en los derechos procesales.

Finalmente, a partir de los hallazgos encontrados en los instrumentos de recolección de datos demostramos nuestro segundo supuesto específico, debido a que la mayoría de los entrevistados refieren que existe una falta de conocimiento para asumir el rol administrativo que ejerce las autoridades responsables en las entidades públicas, generando de esta manera la imposición de una sanción no proporcional, teniendo en cuenta lo aportado por los antecedentes que precisan que si se realizará una debida implementación de la recomendaciones administrativas esto causaría que la gestión sea buena, asimismo, resulta imprescindible tener en cuenta lo manifestado por la doctrina, la misma que indica que la importancia de una sanción administrativa implica en velar el correcto cumplimiento de lo establecido en el código de ética de la función pública en cada entidad.

## **V. CONCLUSIONES**

Lo expuesto a lo largo de esta presente investigación permite arribar las siguientes conclusiones:

PRIMERO: Respecto a los hallazgos encontrados, se concluye que las recomendaciones administrativas derivadas de los Informes del Órgano de Control Institucional no están siendo debidamente implementadas, debido a que se demostró que existen claras deficiencias en la Ley del Servicio Civil, específicamente del artículo 92 en el cual se regula cuáles son los Órganos intervinientes en el Procedimiento Administrativo Disciplinario, los mismos que no están garantizando el principio al debido procedimiento y el respeto de las normas sociolaborales que gozan los servidores y funcionarios públicos.

SEGUNDO: Por otro lado, llegamos a la conclusión de que la falta de idoneidad de los órganos intervinientes en el Procedimiento Administrativo Disciplinario influye en la determinación de una sanción, esto debido que muchas veces las sanciones impuestas resultan ser desproporcionales como consecuencia de que al momento de determinarlas prevalecen los intereses personales que obstaculizan la debida implementación de las recomendaciones administrativas.

TERCERO: Llegamos a la conclusión de que la potestad disciplinaria del cual goza uno de los órganos intervinientes en el Procedimiento Administrativo Disciplinario no sanciona debidamente las responsabilidades administrativas que surgen de los Informes del Órgano de Control Institucional, debido a que existe diversas deficiencias relacionadas al extinto conocimiento en materia sociolaboral y administrativo que tienen las autoridades a cargo de la implementación de dichas recomendaciones administrativas.

## **VI. RECOMENDACIONES**

En consecuencia a las conclusiones arribadas en la presente investigación, se brindaron las siguientes recomendaciones:

**PRIMERO:** En base a la presente investigación, recomendamos que el Consejo Directivo de Servir proponga la modificación del artículo 92 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; que regula quienes son los Órganos intervinientes en el Procedimiento Administrativo Disciplinario, estableciendo que la secretaria técnica sea considerada como órgano instructor y de esta manera se pueda garantizar la inviolabilidad del principio al debido procedimiento, así como el respecto a las normas sociolaborales.

**SEGUNDO:** Por consiguiente, recomendamos que la contratación de los órganos intervinientes en el Procedimiento Administrativo Disciplinario debe estar a cargo de un Organismo Descentralizado que en este caso consideramos que el más idóneo sería la Autoridad del Servicio Civil – Servir, con la finalidad de garantizar que las recomendaciones administrativas se implementen de manera adecuada, dejando de lado los intereses particulares que en la realidad suscitan debido a que influye mucho que dichos organismos intervinientes en el PAD sean contratados por la misma entidad a la que pertenecen los servidores públicos que incurrir en una infracción administrativa y que por ende se pretende disciplinar.

**TERCERO:** Asimismo, se recomienda que se modifique las bases de contratación de los órganos intervinientes en el Procedimiento Administrativo Disciplinario respecto a los lineamientos requeridos, con el objetivo de asegurar que dichos profesionales obtengan conocimientos en materia sociolaboral y administrativa que conlleven a garantizar la protección de los derechos laborales del funcionario y servidor público que se encuentre inmerso dentro de un Procedimiento Administrativo Disciplinario por haber incurrido en una falta administrativa disciplinaria.

## REFERENCIAS:

- Ablan, N. & Méndez, Z (2010) *Los sistemas de Control Interno en los entes descentralizados estatales y municipales desde la perspectiva*. Recuperado de :  
<https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545883001.pdf>
- Arias, M. & Giraldo C., (2011) *El Rigor Científico en la Investigación Cualitativa*. Revista *Dialnet*. Recuperado de  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3845203>
- Avanzas, P. & Bayes, A. (2011) *Ethical Considerations in the Publication of Scientific Articles*. Revista de Reves. Recuperado de:  
<https://www.revespcardiol.org/es-pdf-S0300893211002739>.
- Castillejos, B. (2015). *El Impacto de la Auditoría Operativa en las Entidades Públicas de América Latina - País de España*. (Tesis Doctoral). Recuperado de:  
<https://zaquan.unizar.es/record/31623/files/TESIS-2015-064.pdf>
- Cypress, B. (Agosto, 2017) *Rigor or Reliability and Validity in Qualitative Research: Perspectives, Strategies, Reconceptualization, and Recommendations*. Revista *Research Dimension*. Recuperado de  
[https://www.nursingcenter.com/wkhlrp/Handlers/articleContent.pdf?key=pdf\\_00003465-201707000-00007](https://www.nursingcenter.com/wkhlrp/Handlers/articleContent.pdf?key=pdf_00003465-201707000-00007)
- Cruz, J. (2011). *Necesidad de reformar el Procedimiento Administrativo Disciplinario de los Servidores Públicos de base en la Secretaría de Desarrollo Social - País de México*. (Tesis para el grado de Titulación). Recuperado de  
[http://132.248.9.195/ptd2012/mayo/0679563/0679563\\_A1.pdf](http://132.248.9.195/ptd2012/mayo/0679563/0679563_A1.pdf)
- Drexte, J. & Del Pozo, R. (2012). *Control de gestión o gestión de Control* - Recuperado de:  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281624914005>

- Estrada, R., Giraldo, C, & Arzuaga, M. (2018) *Approximación to Qualitative Data Analysis in Grounded Theory from the Classical perspective*. *Revista Latinoamericana*. Recuperado de: [http://relmis.com.ar/ojs/index.php/relmis/article/view/aproximacion\\_al\\_analisis/168](http://relmis.com.ar/ojs/index.php/relmis/article/view/aproximacion_al_analisis/168)
  
- Enciso, Y. (2017). *Responsabilidad del Órgano de Control Institucional en el ejercicio de la Auditoría Gubernamental y la Contribución de Huamanga*. (Tesis para el grado de Titulación). Recuperado de [Http://Repositorio.Uladech.Edu.Pe/Bitstream/Handle/123456789/4210/Responsabilidad Control Enciso Huaytalla Yeny Miriam.Pdf?Sequence=1&IsAllowed=Y](Http://Repositorio.Uladech.Edu.Pe/Bitstream/Handle/123456789/4210/Responsabilidad%20Control%20Enciso%20Huaytalla%20Yeny%20Miriam.Pdf?Sequence=1&IsAllowed=Y)
  
- Fernández, W. (2018). *Uso De Instrumentos De Coleta De Dados Em Pesquisa Qualitativa: Um Estudo Em Produções Científicas De Turismo*. Recuperado de: <https://www.proquest.com/docview/2197315209/2E664449583849D9PQ/2>
  
- Flick, U. (2013). *The SAGE Handbook of Qualitative Data Analysis*. Los Ángeles: SAGE. Recuperado de: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1071/HE09133>
  
- Guevara, J.(2016). *Factores que Influyen, en la Implementación de las Recomendaciones de los Informes de Control en las Municipalidades de los Distritos de Cañaris, Incahuasi y Pueblo Nuevo - Lambayeque- 2014*. (Tesis para optar al grado de Magíster. Recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7741>
  
- Goldfarb, M.(s/f) *Disciplinary Proceedings at Bar Associations*.*Revista de Red Iberoamericana*. Recuperado de [https://redib.org/Record/oai\\_articulo1107368-disciplinary-proceedings-bar-associations-professional-ethics-due-process](https://redib.org/Record/oai_articulo1107368-disciplinary-proceedings-bar-associations-professional-ethics-due-process)

- Gómez, R. (2019). *Antecedentes Históricos de la Potestad Sancionadora* - País de Chile. Revista de Redalyc. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3376/337662820013/index.html>
  
- Herrera, J. (2015) *Los Diseños y Estrategias para los Estudios Cualitativos*. Revista de Scielo. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/gme/v17n2/GME13215.pdf>
  
- Informe Técnico (2019) - *Competencias de Servir*. Recuperado de [https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes Legales/2019/IT\\_1902-2019-SERVIR-GPGSC.pdf](https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes Legales/2019/IT_1902-2019-SERVIR-GPGSC.pdf)
  
- Jiménez, M. (2008). *La Potestad Sancionadora Municipal y su relación con la ley en el Sistema constitucional Mexicano*. Revista indexada: País de España. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=576461197008>
  
- Ley del Servicio Civil (2013). *Ley N<sup>a</sup> 30057*. Recuperado de <http://files.servir.gob.pe/WWW/files/normas%20legales/Ley%2030057.pdf>
  
- Loayza, A. (2014). *Diagnóstico de la Implementación de las Recomendaciones de los Informes de Auditoría de Cumplimiento en la Municipalidad Provincial de Anta - Cusco* (Tesis de Bachiller). Recuperado de [http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/2623/1/Anthony\\_Andrea\\_Tesis\\_bachiller\\_2018.pdf](http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/2623/1/Anthony_Andrea_Tesis_bachiller_2018.pdf)
  
- López, J. (s/f) *Investigación científica, ciencia de la documentación y análisis documental*. Recuperado de: <https://www.proquest.com/docview/1301376217/A24199EFA5D84DBBPQ/6>



- Martínez, P. (2006). *El método de estudio de caso – estrategia metodológica de la investigación científica*. Recuperado de : <https://www.redalyc.org/pdf/646/64602005.pdf>
  
- Mejía, R. (2003). *Combinación estratégica: Investigación sociocultural cualitativa – cuantitativa*. Recuperado de: <https://www.proquest.com/docview/2046727475/DC04A33B3CAA4F4EPQ/34>
  
- Merlano, J. (2010). *La responsabilidad jurídica de abogados y administradores de justicia en el Derecho colombiano*. País de Colombia. Revista de Redalyc. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=85115111005>
  
- Mondragón, S. (2015). *Causas del control judicial a los actos administrativos disciplinarios proferidos por las procuradurías regionales de Tolima y de Cundinamarca*. Revista de Redalyc. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=560258677006>.
  
- Molina, M. (2018). *La Reivindicación por el Derecho Administrativo de la Potestad Disciplinaria*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5038/503865771013/index.html>
  
- Obiol, E. (2018). *La Responsabilidad Subjetiva u Objetiva en el Procedimiento Administrativo Sancionador en la legislación peruana*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/1514/151459371009/index.html>
  
- Paba, K & López, S. (2018). *Aplicación de los principios de proporcionalidad y legalidad en el derecho disciplinario al momento de la tasación de la sanción disciplinaria al momento de la tasación de la sanción disciplinaria para los funcionarios de la rama judicial*. País de Colombia. Revista de Redalyc. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5602/560259735002/index.html>

- Páramo, D. (2015). *La teoría fundamentada (Grounded Theory), metodología cualitativa de investigación científica*. *Revista Pensamiento & Gestión*, 7-13. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/646/64644480001.pdf>
- Petit, J. (2019). *La Proporcionalidad de las Sanciones Administrativas*. País de Francia. *Revista de Redalyc*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5038/503860786014/index.html>
- Piza, N. & Amaiquema, F. (2019). *Métodos y Técnicas en la Investigación Cualitativa*. *Revista de Scielo*. Recuperado de: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442019000500455](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500455)
- Quintana, T. (2009). *La Potestad Disciplinaria de las Administraciones sobre los empleos Públicos*. Recuperado de: <https://www.proquest.com/docview/2012123809/FB495388D84748EDPQ/12>
- Rey, P. & Rivas, P. (2007). *Política y Discurso - Un Modelo de Análisis Cualitativo*. *Revista Indexada*. Recuperado de: [https://redib.org/Record/oai\\_articulo508556-pol%C3%ADtica-y-discurso-un-modelo-de-an%C3%A1lisis-cualitativo](https://redib.org/Record/oai_articulo508556-pol%C3%ADtica-y-discurso-un-modelo-de-an%C3%A1lisis-cualitativo).
- Rebollo, M. (2005). *Panorama del Derecho Administrativo Sancionador* - País de España. *Revista de Redalyc*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73370101>
- Roa, D. (2014) *The principle of proportionality: obstacles to disciplinary authority abuse*. Recuperado de: <https://www.proquest.com/docview/1831782327/572DB12B25584BC8PQ/8>
- Rojas, M. (2015). *Tipos de Investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación*. *Revista REDVET* (1-14). Recuperado de

<https://www.redalyc.org/pdf/636/63638739004.pdf>

- Soto. P. (2015). *Sanciones administrativas como medidas de cumplimiento del Derecho: un enfoque funcional y responsivo aplicado al régimen sancionatorio ambiental*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/197/19751022007.pdf>
- Suarez, D. , Mejía, P. & Restrepo, L. (2014) *Procedimientos Administrativos Sancionatorios* . Recuperado de:  
<https://www.redalyc.org/pdf/945/94532532009.pdf>
- Troncoso, C. (2016) *A practical guide for qualitative data collection in health research*. Revista Indexada. Recuperado de: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/revfacmed/article/view/60235/62861>
- Vásquez, C. (2015) *Implementación del Órgano de Control Institucional como herramienta de Gestión en la Municipalidad Distrital de Chao - La Libertad* (Tesis de Maestría en Ciencias Económicas). Recuperado de: <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2437/TESIS%20MAESTRIA%20-%20V%C3%A1squez%20Ballena%2c%20Cynthia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vásquez, O. (2016) *Visión integral del control interno*. Recuperado de: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/cont/article/view/328434>
- Vignocchi, G. (s/f). *La responsabilidad civil, administrativa y penal de los funcionarios del Estado*. Recuperado de: <https://www.proquest.com/docview/2012184018/930932CE10134B53PQ/>

6

## **ANEXOS**

## ANEXO 1: MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	CATEGORÍAS	CONCEPTUALIZACIÓN	SUBCATEGORÍAS	FUENTES	TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
<p><b>Objetivo General:</b> ¿De qué manera se implementan las recomendaciones administrativas de los informes del Órgano de Control Institucional en el Procedimiento Administrativo Disciplinario regulado por la Ley del Servicio Civil?</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p><b>A.-</b> ¿Establecer si la falta de idoneidad de los órganos intervinientes en el Procedimiento Administrativo Disciplinario obstaculiza la implementación de las recomendaciones administrativas?</p> <p><b>b.-</b> ¿Determinar si la potestad disciplinaria de los órganos intervinientes en el Procedimiento Administrativo Disciplinario sanciona las responsabilidades administrativas disciplinarias de los informes del Órgano de Control Institucional?</p>	<p><b>Categoría 1:</b>  Informe del Órgano de Control Institucional.</p> <p><b>Categoría 2:</b>  Procedimiento Administrativo Disciplinario.</p>	<p><b>El Informe del Órgano de Control Institucional:</b> Exige a los funcionarios y servidores públicos la responsabilidad de sus actos en las funciones que desempeñan identificando en sí las responsabilidades incurridas ya sean penales, civiles o administrativas tomando en cuenta las recomendaciones preventivas y/o correctivas.</p> <p><b>El Procedimiento Administrativo Disciplinario:</b> Tiene la potestad de regular aquellas actividades en donde se encuentra comprometido el interés público a través de unas sanciones disciplinarias que son emitidas por el Órgano de Control Institucional cuando no se realiza un buen manejo de la economía del Estado.</p>	<p><b>Subcategoría 1</b>  Recomendaciones Administrativas</p> <p><b>Subcategoría 2</b>  Responsabilidad Disciplinaria</p> <p><b>Subcategoría 1</b>  Potestad Disciplinaria</p> <p><b>Subcategoría 2</b>  Idoneidad de los órganos Intervinientes</p>	<p>Municipalidad de Puente Piedra</p>	<p><b>Técnicas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrevista.</li> <li>- Análisis Documental.</li> <li>- Análisis Normativo</li> <li>- Análisis Jurisprudencial</li> <li>- Análisis de Derecho Comparado</li> </ul> <p><b>Instrumentos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Guía de Entrevista.</li> <li>- Guía de Análisis Documental.</li> <li>- Guía de Análisis Comparativo.</li> <li>- Guía de Análisis Jurisprudencial.</li> <li>- Guía de Análisis de Derecho Comparado.</li> </ul>

**ANEXO N° 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**GUÍA DE ENTREVISTA**

**Título: “La Implementación de Informes del Órgano de Control Institucional en el Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Municipalidad de Puente Piedra, 2019.”**

**Entrevistado/a:** .....

**Cargo/profesión/grado académico:** .....

**Institución:** .....

**Fecha:**.....

<p style="text-align: center;"><b><u>Objetivo General</u></b></p> <p><b>De qué manera se implementan las Recomendaciones Administrativas de los Informes del Órgano de Control Institucional en el Procedimiento Administrativo Disciplinario regulado por la Ley del Servicio Civil.</b></p>
---

1.- De acuerdo a su experiencia, ¿de qué manera se implementan las Recomendaciones Administrativas de los Informes del Órgano de Control Institucional en el Procedimiento Administrativo Disciplinario regulado por la Ley del Servicio Civil?

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

2.- En su opinión, ¿considera usted que los Informes del Órgano de Control Institucional son debidamente implementados en las entidades del Estado?

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

3. De acuerdo a su experiencia, ¿considera usted que la reforma del régimen disciplinario tipificado en la Ley del Servicio Civil que regula el Procedimiento Administrativo

Disciplinario con respecto a los órganos intervinientes ayudaría a la correcta Implementación de las Recomendaciones Administrativas? ¿Por qué?

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

**Objetivo Específico 1**  
**Establecer si la falta de idoneidad de los órganos intervinientes en el Procedimiento Administrativo Disciplinario obstaculiza la Implementación de las Recomendaciones Administrativas.**

4.- En su opinión, ¿de qué manera la falta de idoneidad de los órganos intervinientes en el Procedimiento Administrativo Disciplinario obstaculiza la Implementación de las Recomendaciones Administrativas?

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

5.- De acuerdo a su experiencia, ¿considera usted que la Secretaría Técnica como órgano de apoyo en el Procedimiento Administrativo Disciplinario debería tener potestad instauradora del mismo, para ejercer la correcta Implementación de las Recomendaciones Administrativas? ¿Por qué?

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

6.- En su opinión, ¿considera que la falta de idoneidad de los órganos intervinientes influye en la determinación de la sanción disciplinaria?, ¿por qué?

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

**Objetivo específico 2**

**Determinar si la Potestad Disciplinaria de los órganos intervinientes en el Procedimiento Administrativo Disciplinario sanciona las Responsabilidades Disciplinarias de los Informes del Órgano de Control Institucional.**

7.- De acuerdo a su experiencia, ¿cómo la potestad Disciplinaria de los órganos intervinientes en el Procedimiento Administrativo Disciplinario sanciona las Responsabilidades Disciplinarias de los Informes del Órgano de Control Institucional?

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

8.- En su opinión, ¿considera usted que la Potestad Disciplinaria de los órganos intervinientes en el Procedimiento Administrativo Disciplinario de acuerdo a lo regulado por la Ley del Servicio Civil, ¿no garantiza la proporcionalidad de la sanción disciplinaria? ¿Por qué?

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

9.- De acuerdo a su experiencia, ¿de qué manera considera usted que se determina la Responsabilidad Administrativa en el caso de un concurso de infractores que incurren en una falta disciplinaria regulado en la Ley del Servicio Civil?

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

<b>FIRMA Y SELLO</b>



## GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

**Título:** La Implementación de Informes del Órgano de Control Institucional en el Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Municipalidad de Puente Piedra, 2019

**Autor:** Castañeda Niño Ladron de Guevara, Caila Rubi y Lucana Muñoz Lorena

**Fecha:** 20 de Abril del 2021

**Objetivo General:** De qué manera se implementan las Recomendaciones Administrativas de los Informes del Órgano de Control Institucional en el Procedimiento Administrativo Disciplinario regulado por la Ley Servir.

---

<b>FUENTE DOCUMENTAL</b>	
<b>CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</b>	
<b>ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</b>	
<b>CONCLUSIÓN</b>	

## GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

**Título:** La Implementación de Informes del Órgano de Control Institucional en el Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Municipalidad de Puente Piedra, 2019

**Autor:** Castañeda Niño Ladron de Guevara, Caila Rubi y Lucana Muñoz Lorena

**Fecha:** 20 de Abril del 2021

**Objetivo Especifico 1:** Establecer si la falta de idoneidad de los órganos intervinientes en el Procedimiento Administrativo Disciplinario obstaculiza la Implementación de las Recomendaciones Administrativas

---

<b>FUENTE DOCUMENTAL</b>	
<b>CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</b>	
<b>ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</b>	
<b>CONCLUSIÓN</b>	

## GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

**Título:** La Implementación de Informes del Órgano de Control Institucional en el Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Municipalidad de Puente Piedra, 2019

**Autor:** Castañeda Niño Ladron de Guevara, Caila Rubi y Lucana Muñoz Lorena

**Fecha:** 20 de Abril del 2021

**Objetivo Especifico 2:** Determinar si la Potestad Disciplinaria de los órganos intervinientes en el Procedimiento Administrativo Disciplinario sanciona las Responsabilidades Disciplinarias de los Informes del Órgano de Control Institucional.

---

<b>FUENTE DOCUMENTAL</b>	
<b>CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</b>	
<b>ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</b>	
<b>CONCLUSIÓN</b>	

## ANEXO 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Vargas Huamán, Esaú
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Asesor de Proyecto de Investigación. Universidad César Vallejo
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- 1.4. Autores de Instrumento: Lucana Muñoz, Lorena y Castañeda Niño Ladrón de Guevara, Caila

#### 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	Está formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Está 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	Está 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 :

91 %
------

Lima, 02 de noviembre del 2020.

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No 31042328 Telf.: 969415453

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Ludeña Gonzales Gerardo Francisco
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad César Vallejo
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: Lucana Muñoz, Lorena y Castañeda Niño Ladrón de Guevara, Caila Rubi

### 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, 13 Noviembre del 2020.



Gerardo F. Ludeña Gonzales  
**ABOGADO**  
CAL 19241 CAA 347

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
 DNI N° 28223439  
 ORCID: 0000-0003-4433-9471  
 RENACYT: P0103573 – Carlos Monge Medrano – Nivel IV



## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

## I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Dr. José Carlos Gamarra Ramón  
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente en la Universidad César Vallejo  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista  
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Lucana Muñoz, Lorena y Castañeda Niño Ladrón de Guevara, Caila Rubi

## 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 :

95 %
------

Lima, 22 de noviembre del 2020.

Dr. José Carlos Gamarra Ramón  
 DNI 09919088 / Tel. 963347510