



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Régimen disciplinario SERVIR y el cumplimiento de su fin  
persuasivo/disuasivo en una entidad de gobierno local

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

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Cubas Garcia, Laura Albina (ORCID: 0000-0003-1899-7139)

**ASESOR:**

Dr. Villegas Rivas, Danny Alberto (ORCID: 0000-0002-8651-1367)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LIMA – PERÚ**

**2021**

## **DEDICATORIA**

### **A mi madre**

*Agradecida por tu apoyo incansable para seguir el camino de la superación personal y desarrollo profesional, siempre fuiste, eres y serás mi mayor ejemplo de constancia, fuerza y persistencia.*

### **A mis hijas**

*Gracias a Dios por darme el mayor y más invaluable regalo, la maternidad de mis pequeñas, quienes son mi motor de vida, fuerza personificada y motivación para seguir superándome en los diferentes ámbitos, como persona, madre y profesional.*

Laura Albina Cubas García

## **AGRADECIMIENTO**

A Dr. Delvis Iván Lagos Siura

Por su valioso apoyo y facilidades para recopilar la información necesaria en la Oficina que dirige, por encima de todo, agradecida por la comprensión y empatía demostradas en la asignación de labores para llegar al buen término de la investigación.

A los docentes de Posgrado

Por su soporte en el desarrollo del presente trabajo de investigación

A mi gran amiga Elita Sánchez Julca

Por su constante apoyo a lo largo de todo el proceso de investigación

Laura Albina Cubas García

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de gráficos	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	26
3.1 Tipo y diseño de Investigación	26
3.2 Variables y Operacionalización	27
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	29
3.3.1. Población	29
3.3.2. Muestra	29
3.3.3. Muestreo	29
3.3.4. Unidad de análisis	30
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	30
3.5 Procedimientos	32
3.6 Método de análisis de datos	33
3.7 Aspectos éticos.	34
IV. RESULTADOS	34
V. DISCUSIÓN	42
VI. CONCLUSIONES	46
VII. RECOMENDACIONES	48
VIII. REFERENCIAS	53
ANEXOS	

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

**Pág.**

<b>Gráfico 1.</b>	Eficacia del fin persuasivo/disuasivo de los PAD 2018.	44
<b>Gráfico 2.</b>	Corrección de conductas infractoras y reincidentes en el periodo 2019.	45
<b>Gráfico 3.</b>	Precalificación de las denuncias en los PAD 2018.	46
<b>Gráfico 4.</b>	Trámite en la denuncia de los PAD 2018	47
<b>Gráfico 5.</b>	Sanciones PAD periodo 2018.	49
<b>Gráfico 6.</b>	Resoluciones autoridad sancionadora PAD 2018	50

## **RESUMEN**

El trabajo de investigación “Régimen disciplinario SERVIR y el cumplimiento de su fin persuasivo/disuasivo en una Entidad de Gobierno Local” tuvo como objetivo general la determinación de la relación entre el cumplimiento del fin persuasivo/disuasivo de los procedimientos administrativos disciplinarios desarrollados en el periodo 2018 y su influencia en la corrección de conductas infractoras y reincidentes de los servidores civiles de la MML en el periodo 2019.

La investigación es básica, el nivel de investigación es el cualitativo, su diseño es descriptivo correlacional, no experimental, por cuanto no hubo intervención en los expedientes analizados. El tipo de muestreo fue el no probabilístico por conveniencia, habiendo usado el instrumento de revisión y/o análisis documental, respecto a cuarenta expedientes de denuncias de la Oficina de Secretaría Técnica PAD de la MML periodo 2018.

El resultado de la investigación determinó que los PAD del periodo 2018 no cumplieron su fin persuasivo/disuasivo en la corrección de conductas infractoras de los servidores civiles de la MML en el periodo siguiente; no obstante, en lo que respecta a las conductas reincidentes, sí cumplieron su finalidad.

Palabras clave: Procedimiento administrativo disciplinario, fin persuasivo/disuasivo, conductas infractoras, conductas reincidentes, faltas administrativas.

## **ABSTRACT**

The research work "SERVIR disciplinary regime and compliance with its persuasive/dissuasive purpose in a Local Government Entity" had as a general objective the determination of the relationship between compliance with the persuasive / dissuasive purpose of the administrative disciplinary procedures developed in the period 2018 and its influence on the correction of offending and recidivist behaviors of the civil servants of the MML in the period 2019.

The research is basic, the research level is qualitative, its design is descriptive, correlational, not experimental, since there was no intervention in the records analyzed. The type of sampling was non-probabilistic for convenience, having used the document review and / or analysis instrument, with respect to forty files of complaints from the Office of the Technical Secretariat PAD of the MML period 2018.

The result of the investigation determined that the PADs of the 2018 period did not fulfill their persuasive / dissuasive purpose in correcting the offending conduct of the civil servants of the MML in the following period; however, with regard to repeat offenses, they did serve their purpose.

Keywords: Administrative disciplinary procedure, persuasive / dissuasive purpose, offending behaviors, repeat offenses, administrative offenses.

## **I. INTRODUCCIÓN**

El 09 de enero del año 2013 se publicó el D.S. N° 004-2013-PCM, decreto que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública (en adelante PMGP); reconociéndose, en su artículo primero como aquel instrumento que orienta la modernización de la gestión pública; asimismo, en el numeral 3.2, literal e) del anexo de su contenido, desarrolla el IV pilar de la PMGP “servicio civil meritocrático” (Cusma, 2015), referido a la gestión de recursos humanos en sus dos dimensiones; la primera, entendida como la relación entre entidad y su personal; la segunda, denominada principal (los ciudadanos). Ahora bien, para resumir este pilar, se colige que este se encuentra referido a la gestión integral de las personas, dirigido a buscar la excelencia profesional, así como la flexibilidad, entendida como la capacidad de los servidores para coadyuvar en las estrategias de gobierno y a responder según lo que los ciudadanos esperan de los servidores al servicio del Estado.

Según Valeriano (2012), la excelencia profesional está relacionada a la capacidad de los servidores, vista desde el momento en que son reclutados, participando de un proceso de contratación (concurso público), para así seleccionar a personas con alto perfil profesional para que ocupen puestos de dirección, técnicos, administrativos, entre otros, siendo la cualidad en común que estos reúnan características de buena formación y de experiencia que los respalden para ocupar los puestos ofertados y de esta forma coadyuven en el logro de las estrategias de gobierno, para el mejor servicio a la ciudadanía

En lo posterior a la publicación de la Política de la Modernización, se publicó la Ley N° 30057 “Ley del Servicio Civil”, en adelante LSC, que contempla en su artículo III, literales b) y e) los principios de eficacia y eficiencia, así como el principio de mérito; el principio de eficacia y eficiencia a palabras de



Semanario (s.f.), busca motivar al servidor para aumentar su rendimiento y calidad de trabajo, siendo los mejores ingresos en un gran aliciente para ello; sin embargo, a la fecha no existen resultados claros o visibles que permitan observar y comentar del avance que esta Ley trae consigo en su proceso de implementación. En relación a dicho principio, GERENS (s.f.) refiere que con la LSC se busca concertar derechos tanto de los servidores al servicio del Estado como de los ciudadanos, para la recepción de servicios oportunos y de calidad. En el camino de la mejora en los servicios que brindan los profesionales (servidores civiles) al servicio del Estado, la LSC busca unificar los regímenes laborales, así De la Cruz (2020) explica tal medida citando la relación existente entre el derecho laboral y administrativo, pues la normativa conductual debería aplicarse para todos los regímenes; de modo similar, el INS (s.f.) señala que la LSC busca implementar una sola carrera para todos los trabajadores al servicio del Estado, lo que permitiría que los profesionales mejoren laboralmente, en cuanto a sus remuneraciones -pues percibirían dos gratificaciones anuales, una CTS anual- y a la posibilidad de hacer carrera, sea progresivamente o mediante la movilidad; consecuentemente, ello también elevaría la calidad de los servicios brindados a la ciudadanía.

Un año después de publicada la LSC, el D.S. N° 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento de la LSC) la reglamentó, precisando que el título correspondiente a régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraba en vigencia a los tres meses de su publicación, lo cual guarda coherencia con la opinión de Bellido (2016, setiembre), quien refirió que la LSC resulta aplicable a los servidores 276, CAS y 728 y, que las reglas aplicables eran: gestión del rendimiento, capacitaciones, derechos colectivos, régimen disciplinario, entre otros; ello se simplifica en que sólo ciertos capítulos de la LSC son aplicables actualmente, pues los derechos y obligaciones por ejemplo, sólo serán de aplicación una vez que los servidores transiten al régimen servir.

El bloque normativo citado en las líneas que preceden se aplica a los trabajadores de todas las Instituciones del Estado, sea que se trate de entidades del gobierno central, regional y/o local que tengan vínculo laboral bajo los alcances de los Decretos legislativos N° 276, 728 y 1057, Ley de Bases de la Carrera Administrativa, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y Régimen especial de contratación administrativa de servicios.

Ahora bien, el régimen disciplinario de la LSC aplicable a la corrección de conductas de los servidores civiles se justifica (Miranda H.) en la necesidad de las entidades de viabilizar y garantizar el cumplimiento de sus reglas, sancionando las acciones contrarias al cumplimiento; en relación a dicha necesidad, conviene explicar que la responsabilidad administrativa disciplinaria (en adelante RAD), es aquella responsabilidad exigida por el Estado (cuando se hace referencia a Estado se entiende que alcanza a cualquier entidad pública, independientemente del nivel de gobierno, salvo las excepciones que prevé estrictamente la propia LSC) a los servidores civiles 276, 728 y 1057 por aquellas conductas que en el ejercicio de sus labores y en el contexto del marco laboral con el Estado omitan o realicen y que ameriten el inicio de investigaciones con ulterior instauración de procedimientos administrativos disciplinarios por estar calificadas como faltas; de igual forma, (Contraloría) define a la RAD como aquella acción que contraviene el ordenamiento jurídico. En supuesto, las conductas y/o acciones de los servidores deben subsumirse en los supuestos taxativamente enumerados en la Ley N° 30057 y en aquellas otras normas que la LSC mediante la falta prevista en el artículo 85, literal q) deriva para su tipificación, por su carácter remisivo. Cabe destacar también, que el Tribunal del Servicio Civil en la Resolución de Sala Plena N° 06-2020-SERVIR/TSC, refiere en los fundamentos cinco y seis que, todas las entidades del Estado establecen e imponen sanciones por aquellas conductas que puedan afectar el normal y/o adecuado funcionamiento de la

Entidad, ello con la finalidad de: reprimir, persuadir de su comisión e impedir que estas queden impunes.

La Municipalidad Metropolitana de Lima (en adelante MML) a modo de gravamen, lleva consigo el desprestigio que genera el actuar de gran parte de sus servidores civiles; por tal motivo, la Oficina de Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios (en adelante Oficina de STPAD MML o STPAD MML) registra diversidad de denuncias, provenientes de: Órgano de Control Interno, hechos por presunto hostigamiento sexual, inasistencias injustificadas, faltas por incumplimiento de deberes, prohibiciones y obligaciones de la Ley n.º 27815, entre muchas otras conductas calificadas como faltas en la LSC de manera directa o por remisión. Dicha situación resulta alarmante no sólo por la carga procesal que representa, sino también por la complejidad de los temas denunciados, así como por el perjuicio económico que muchas veces le genera al Estado; por supuesto, la MML a través de sus Autoridades del Procedimiento y con el apoyo de STPAD investigan e inician los procedimientos administrativos disciplinarios (en adelante PAD) con el fin de determinar responsabilidad de los servidores; no obstante, pese a la gran cantidad de casos iniciados y concluidos, las denuncias en la Oficina de STPAD continúan. La realidad identificada genera la necesidad de investigar si los procedimientos administrativos disciplinarios desarrollados con antelación han cumplido su fin persuasivo/disuasivo en las conductas de los servidores civiles de la MML, lo que permitirá conocer por qué no cesan las cifras de denuncias en dicha Oficina.

De acuerdo a lo antes referido, surge el problema general de la investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre el fin persuasivo/disuasivo de los procedimientos administrativo disciplinarios desarrollados en el periodo 2018 y la corrección de conductas infractoras y reincidentes de los servidores civiles de la MML en el periodo 2019?,

constituyéndose como problemas específicos: a) ¿La precalificación de las denuncias presentadas en el periodo 2018 tuvo influencia en la corrección de conductas infractoras y reincidentes en el periodo 2019?, b) ¿El trámite del procedimiento desde la recepción de las denuncias presentadas en el periodo 2018 hasta la emisión de la resolución del órgano sancionador tuvo influencia en la corrección de conductas infractoras y reincidentes en el periodo 2019?; c) ¿Las resoluciones de la autoridad sancionadora en los PAD desarrollados en el periodo 2018 tuvieron influencia en la corrección de conductas infractoras y reincidentes en el periodo 2019?, d) ¿El tipo de sanciones disciplinarias que fueron impuestas en los procedimientos administrativos disciplinarios procedentes del periodo 2018 influyó en la corrección de conductas infractoras y reincidentes en el periodo 2019?;

A saber, la facultad disciplinaria del Estado dio realmente un giro desde que la LSC y su Reglamento entraron en vigencia, ya que su objetivo es fortalecer el acceso al servicio y permanencia por medio de la meritocracia, buscando un Estado más eficiente, como ciudadanos más satisfechos. La meritocracia hoy en día -desde la vigencia de la Ley- es considerada sinónimo de ingreso al Estado, debiendo entender que la permanencia en base a ella, así como la práctica de eficiencia en los servidores civiles fue lo que motivó el desarrollo y puesta en práctica del régimen disciplinario en la LSC. (Arguedas G.) coincide con dicha visión, pues señaló que la profesionalización del servicio implicaba la retención del personal idóneo. Visto de otra manera, modernizar la gestión pública implica perfeccionar la conducta de los servidores civiles de las Instituciones, lo cual justifica el poder sancionador del Estado mediante la aplicación de las herramientas que el PAD previsto en la LSC y su Reglamento desarrollan, pues sabido es que su propósito es disuadir a los servidores de la comisión de faltas disciplinarias, así como de sancionar con severidad (sanciones de suspensión y destitución) aquellas conductas graves y muy graves que atenten o vulneren los intereses de la administración pública.

El objetivo general se ajusta a determinar la relación entre el cumplimiento del fin persuasivo/disuasivo de los procedimientos administrativos disciplinarios desarrollados en el periodo 2018 y su influencia en la corrección de conductas infractoras y reincidentes de los servidores civiles de la MML en el periodo 2019; en correspondencia a ello, los objetivos específicos que de ella se desprenden, son: a) Determinar la relación entre la precalificación de las denuncias presentadas en el periodo 2018 y la corrección de conductas infractoras y reincidentes en el periodo 2019; b) Determinar la influencia del trámite del procedimiento desde la recepción de las denuncias presentadas en el periodo 2018 hasta la emisión de la resolución del órgano sancionador en la corrección de conductas infractoras y reincidentes en el periodo 2019; c) Determinar la influencia del tipo de sanciones disciplinarias impuestas en los procedimientos administrativos disciplinarios procedentes del periodo 2018 en la corrección de conductas infractoras y reincidentes en el periodo 2019; d) Determinar la influencia de las resoluciones de la autoridad sancionadora en los PAD desarrollados en el periodo 2018 y la corrección de conductas infractoras y reincidentes en el periodo 2019.

## II. MARCO TEÓRICO

En el contexto histórico del manejo del recurso humano, estuvo presente el desorden y coexistencia de diferentes regímenes laborales en todas las Instituciones del Estado, siendo el primer y más antiguo régimen el de la Carrera Administrativa, reconocida mediante el Decreto Legislativo n.º 276 (en adelante, D. Leg. n.º 276); en lo posterior, se aprobó el Decreto Legislativo n.º 728; para que años más tarde, en el 2008, se publicara el Decreto Legislativo n.º 1057 que aprobó y reconoció a los CAS (Roca 2011), que valga la oportunidad, resulta menester señalar que con la aprobación de la Ley 31131, publicada el 09 de marzo del presente año, elimina el régimen CAS manera progresiva y ordena la incorporación de dicho personal a los regímenes laborales reconocidos en los D. Leg. n.º 276 y 728, según corresponda. La coexistencia de estos tres regímenes generaba diferencias en el aspecto remunerativo, en cuanto a la estabilidad laboral, en la forma de ingreso al Sector Público, entre otros aspectos, habiendo dado paso para que el 09 de enero del año 2013 se publicara el D.S. n.º 004-2013- PCM, que aprobaba la PNMP como aquel instrumento que orienta la modernización de la gestión pública, desarrollando como su cuarto pilar al “servicio civil meritocrático”, referente a la gestión de recursos humanos en las organizaciones. Tiempo después, se publicó la LSC y un año más tarde su reglamento, ambas normas, Ley y Reglamento, establecieron un régimen especial y unificado y para los trabajadores al servicio del Estado y de esta manera, lograr la modernización del servicio civil. La gran innovación de dicha normativa fue desarrollar un capítulo especial del régimen disciplinario y su procedimiento -diferente a lo ya conocido- no sólo con la finalidad de corregir conductas contrarias a los fines del Estado, sino también para alcanzar altos o mayores niveles de efectividad en la prestación de servicios.

El marco espacial o lugar físico de estudio es la Municipalidad Metropolitana de Lima, en específico las denuncias-expedientes obrantes en la Oficina de STPAD, que en la actualidad alberga más de dos mil casos, por denuncias en contra de los servidores por presuntas conductas que van en contra de los preceptos de comportamiento establecidos en la LSC y otras normas; asimismo, el marco temporal corresponde al periodo 2018-2019, en razón que las denuncias de aquel entonces a la fecha, permiten su observación y estudio por haber sido atendidas, sea mediante la investigación (impulso de oficio), inicio de procedimientos administrativos disciplinarios, disposiciones de archivo y/o disposiciones de conclusión con las sanciones que el régimen disciplinario prevé.

En relación al tema de investigación propuesto, en el plano internacional se encuentran los siguientes antecedentes: a) Castro (2012) plantea como objetivo general establecer si las sanciones que fueron aplicadas a los servidores de la Contraloría (Colombia) cumplieron las funciones de prevención, así como de corrección de conductas; b) Martínez (2017), define que la novedad de la LSC es su implementación, por pretender unificar los regímenes existentes y trasladar a los trabajadores al régimen que plantea, según menciona, ello repercutiría en la institucionalidad del Estado; c) Obando (2016) señala que la normativa interna abarca el tema de la disciplina como medio preventivo para orientar y mantener el buen comportamiento y disciplina de los trabajadores (subalternos – Departamento de Policía de Santander en Colombia); asimismo, contemplan la aplicación de procedimientos disciplinarios determinado el *ius puniendi* y el *ius corrigendi* para enmarcar la disciplina.

Así también, Fabián Obando Bosmediano, quien refiere que la finalidad de la potestad disciplinaria es reconocida por el ordenamiento ecuatoriano como el principal elemento sobre el que reposa la organización de cualquier institución; d) Sossa y Orjuela (2018), entre sus conclusiones resalta la importancia de la imposición de sanciones de la Procuraduría, puesto que con ellas se cumplen los fines estatales, dando relevancia e importancia al ejercicio de la función pública; e) Pincay y Fernández (2020), señalan que su investigación se enfocó en estudiar la responsabilidad administrativa de los servidores del IESS Quevedo, habiendo tenido un enfoque cuantitativo y transversal, con aplicación y/o uso de la encuesta para evaluar la responsabilidad y cumplimiento de funciones de los servidores.

Por otra parte, en la realidad nacional diversos profesionales han abordado el tema disciplinario y su influjo en la gestión-administración de personas, contando entre ellos: a) Reyna (2017) busca determinar la relación existente entre la gestión de personal LSC y los PAD, justificando su estudio en la nueva gestión de personal propuesta en la LSC. Su investigación es de tipo cuantitativa-descriptiva, habiendo aplicado el cuestionario para la obtención de datos. En sus conclusiones describe la relación positiva existente entre sus variables propuestas (Gestión de personal y procesos disciplinarios), recomendando a su vez la transmisión de conocimiento sobre la gestión de personal que promueve la LSC, ya que los servidores desconocen en qué consiste; b) Vargas (2018) en su tesis plantea como objetivo general, el análisis y explicación del influjo de apertura de procesos disciplinarios en las labores pedagógicas de los docentes de la UGEL San Román. Justifica el desarrollo del tema en el desconocimiento que los docentes presentan sobre el ámbito disciplinario, desconociendo incluso como asumir su defensa ante un proceso disciplinario, por lo cual resalta la importancia de su conocimiento, para la no afectación de su economía, psicología y labores pedagógicas-trabajo.



De dicha forma sus variables objeto de estudio son: apertura de procesos disciplinarios y competitividad profesional, habiendo aplicado la encuesta para la obtención de datos. Como parte de sus conclusiones expresa que la apertura de procesos disciplinarios influyó mejorando las labores pedagógicas de los docentes en un nivel alto; asimismo, la apertura de proceso influyó en el estado emocional de los docentes en una tendencia de nivel alto a muy alto; como conclusión final, refiere que la apertura de proceso influye en mejorar su conocimiento sobre las normas administrativas a niveles alto y muy alto; sugiriendo así, que el Ministerio de Educación promueva capacitaciones de los procesos disciplinarios para que los docentes no incurran en faltas administrativas por desconocimiento. Es preciso resaltar que el régimen disciplinario de los docentes es un régimen especial y único diferente al previsto en la LSC y Reglamento; no obstante, este régimen y el de la Ley SERVIR tienen un común denominador: la persuasión/disuasión de conductas anti disciplinarias de los servidores, lo cual se refleja en la mejora del servicio brindado por los profesionales que ocupan un cargo al servicio del Estado; c) Quesada (2019) plantea la determinación de la relación existente entre los PAD y el desempeño de los docentes que fueron procesados en la UGEL Rioja. Su estudio fue del tipo aplicado, con diseño no experimental y correlacional por la no manipulación de variables, ya que estos fueron analizados con posterioridad a su ocurrencia, habiendo optado por el tipo de muestreo no probabilístico (muestra elegida en base a la conveniencia de quien investiga); además se eligió el análisis documental como técnica de investigación y la lista de verificación como instrumento en una muestra conformada por 49 docentes, quienes respondieron a diferentes interrogantes sobre los casos procesados, concluyendo como nivel medio a los procesos realizados, debido a que no se cumplen de manera efectiva; sin embargo, se llega a la conclusión que los procesos disciplinarios influyen en el desempeño de los docentes; d) Postigo y Rodríguez (2017) fijan plantean la determinación

de existencia de doble competencia para el conocimiento y sanción de faltas de los empleados de la CGR en aplicación del régimen disciplinario de la LSC, ello como una herramienta del sistema para la gestión de los servidores; e) Osorio (2019), en la discusión N° 3 de su tesis, explica que el poder sancionador nace como consecuencia de buscar eficiencia, calidad y transparencia en la administración pública; o como la facultad para corregir actos contrarios a la Ley, sancionando a sus trabajadores: funcionarios y empleados por transgredir el orden normativo.

En lo referente a las perspectivas teórica conceptual que se plantean en la investigación, se presenta de manera general las variables objeto de estudio, como parte del Régimen disciplinario y Procedimiento Sancionador y la corrección de conductas infractoras, entendida esta última como el fin de los PAD en la administración de personas, que a su vez es parte del subsistema de gestión del empleo del Sistema Administrativo de Recursos Humanos.

## **Régimen disciplinario y Procedimiento Sancionador**

### **Potestad disciplinaria**

Martín (2020), explica que para mantener el orden de la comunidad es necesaria la potestad sancionadora del Estado, ya que en base a ella las Instituciones de los diferentes niveles de gobierno abrazan medidas ante las infracciones en que pudieran incurrir los servidores. (Acevedo K.) hace un aporte en cuanto a la definición, pues explica que dicha

potestad solamente puede ser ejercida por aquella autoridad facultada expresamente, se entiende facultada por norma con rango de ley. Asimismo, (Expansión), define a la potestad disciplinaria como aquella en virtud de la cual las Entidades corrigen disciplinariamente las infracciones de los servidores que mantienen vínculo laboral de dependencia, por acciones cometidas en el ejercicio de sus cargos. (Todo P.) por su parte refiere que la potestad disciplinaria se ejerce respecto de las personas que mantienen relación laboral al servicio de la administración. La (RAE) en relación a la potestad disciplinaria, señala que la administración impone sanciones a los servidores que guardan vínculo de labores con ella por aquellas infracciones que se encuentran calificadas como tales en la Ley, siguiendo el procedimiento legal. (Marina J) hace referencia a la potestad disciplinaria, pero a partir de los principios de legalidad y tipicidad, indicando que ellos son los principios rectores de la potestad disciplinaria.

La coincidencia entre todas las definiciones enfatiza la necesidad de un marco jurídico muy bien definido, que responda a la naturaleza de las actividades realizadas en los distintos sectores, pues de esta manera se garantiza no solo la no impunidad de los ilícitos, sino que además se disuade de su comisión. Resulta entonces razonable que ante la modernización del servicio civil se persiga perfeccionar las conductas de los servidores al servicio del Estado mediante el régimen disciplinario que la LSC prevé, ello con la finalidad de disuadir la comisión de infracciones y a la vez sancionar severamente a aquellos(as) que con su comportamiento y/o conducta afecten a la administración pública y transgredan los intereses ciudadanos.

Atendiendo a la finalidad del perfeccionamiento de conductas, (Espinoza, E.), innova hablando sobre la funcionalidad de esta potestad, ya que según expresa, su eficacia se direcciona a mantener el orden

dentro de la organización, además de cumplir una función preventiva para que las conductas infractoras no se repitan en el futuro.

En el mismo orden de ideas, Vilela (2020) refiere que: *“Al hablar de régimen disciplinario, es ineludible recurrir al concepto de potestad sancionadora, que se concibe como, “el poder jurídico que permite castigar a los administrados cuando éstos lesionan determinados bienes jurídicos reconocidos por el marco constitucional y legal vigente, a efectos de incentivar el respeto y cumplimiento del ordenamiento jurídico y desincentivar la realización de infracciones. El procedimiento sancionador (...), establece una serie de pautas mínimas comunes para que todas las entidades administrativas con competencia para la aplicación de sanciones a los administrados la ejerzan de manera previsible y no arbitraria”*

### **Responsabilidad administrativa disciplinaria y PAD**

Casafranca Á. (2020, noviembre), la define como aquella responsabilidad exigida por el Estado a los trabajadores del Estado por aquellas faltas que se encuentran previstas en norma con rango de Ley que sean cometidas en el ejercicio de las funciones que cumplen al interior de las instituciones del Estado. MAPFRE (s.f.) lo conceptualiza como el procedimiento a través del cual se imponen sanciones a los trabajadores que incurran en falta o que omitan realizar sus funciones, pues el proceso busca que los trabajadores cumplan con sus funciones y deberes. En relación a las definciones, MisAbogados (2016, agosto), la delimita, pero desde la perspectiva del PAD, indicando que el empleador sanciona a los trabajadores por omisiones o faltas del trabajador, siguiendo un proceso, en el cual el trabajador tiene el derecho a defenderse. LaLey (2021, mayo), define al PAD como una herramienta de la administración, que pone de manifiesto su potestad o

facultad para sancionar en aquellos casos donde los servidores incurran en faltas durante el ejercicio de sus labores.

Vilela (2020), cuando un servidor civil incurra en la comisión de una falta administrativa, sea por omisión y/o acción, se iniciará un PAD, pues a través de dicho procedimiento se determinará la responsabilidad y subsecuente sanción por aquellas conductas que califiquen como faltas y, que provengan de hechos que incumplan y vulneren aquellas normas, prohibiciones, obligaciones y deberes que son propios o inherentes por la relación laboral que mantienen con una Institución del Estado.

(Poder Judicial s.f.) alude que habrá apertura de un PAD cuando exista una prueba razonable que conlleve a una hipótesis probable que cuando sea sometida a contradicción dentro del PAD, sea capaz de probar que en los hechos y circunstancias la persona actuó con dolo, vale decir, con la intención de hacer o incumplir una acción. Así pues, es necesario mencionar que (Actualidad laboral 2021) cita que para la atribución de responsabilidad se exigen las siguientes condiciones: a) que la conducta denunciada se subsuma en las faltas previstas en el artículo 85 de la LSC o en su defecto, en el RIT o RIS y, b) que esta sea cometida en el ejercicio de las funciones o en la prestación del servicio.

En otro orden de ideas, Inga A. (s.f.) afirma la existencia de una relación entre potestad disciplinaria y sancionadora, y que esta última esta prevista en el TUO de la Ley n.º 27444.

### **Presentación de denuncia y trámite**

Conforme a lo precisado en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, numeral 8.2 las denuncias son recepcionadas en Secretaría Técnica, las mismas que pueden ser denuncias verbales o por escrito de terceros y los reportes que provengan

de la propia Entidad, guardando las reservas del caso.

Asimismo, (Solórzano) señala que cualquier persona puede formular denuncia, siempre que considere que un servidor haya incurrido en falta disciplinaria o conducta infractora; la forma de la denuncia puede ser escrita o verbal, si se opta por la segunda opción deberá acudir al Secretario (a) Técnica PAD e interponerla.

### **Faltas de carácter disciplinario**

Para Arévalo V. (s.f.) las faltas son las acciones u omisiones -voluntarias o no voluntarias- que transgredan la normatividad que defina deberes, obligaciones o prohibiciones.

Las faltas disciplinarias están desarrolladas taxativamente en el artículo 85° de la LSC, que según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o destitución, previo PAD:

- a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento.
- b) La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores.
- c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.
- d) La negligencia en el desempeño de las funciones.
- e) El impedir el funcionamiento del servicio público.
- f) La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros.
- g) La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes.
- h) El abuso de autoridad o el uso de la función con fines de lucro.
- i) El causar deliberadamente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de ésta.

- j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario.
- k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública, o cuando la víctima sea un beneficiario de modalidad formativa, preste servicios independientes a la entidad pública, sea un usuario de esta o, en general, cuando el hostigamiento se haya dado en el marco o a raíz de la función que desempeña el servidor, independientemente de la categoría de la víctima.”
- l) Realizar actividades de proselitismo político durante la jornada de trabajo, o a través del uso de sus funciones o de recursos de la entidad pública.
- m) Discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica.
- n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.
- ñ) La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil.
- o) Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros.
- p) La doble percepción de compensaciones económicas, salvo los casos de dietas y función docente.
- q) Las demás que señale la ley.

Con relación a la última de las faltas previstas en el artículo 85, se verifica que es una falta remisiva, que según como lo explica el Informe Técnico N° 1990-2016-SERVIR/GPGSC, numeral 2.26 *“el procedimiento de la Ley del Servicio Civil son aplicables por la comisión de las faltas e infracciones contempladas en las Leyes N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función*

*Pública y en otras leyes, según el artículo 85 inciso q) de la Ley del Servicio Civil y el inciso j) del artículo 98.2 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM.”*

En referencia a las falta prevista en el literal j) artículo 85 de la LSC, (Girón 2019), comenta que el artículo 100 de la Ley antes citada, es el que sustenta la determinación de responsabilidad disciplinaria de aquellas faltas previstas en la Ley n.º 27815, las cuales pueden ser procesadas conforme a las reglas procedimentales de la LSC y su Reglamento.

Por otro lado, ABOGADO (2020, agosto) precisó que en un PAD se tiene que describir clara y expresamente el hecho infractor, la norma presuntamente transgredida y la falta en que se subsume la conducta contraria a norma, ya que ello permite al servidor ejercer su derecho de defensa.

### **Autoridades del procedimiento**

El Reglamento de la LSC prescribe en su artículo 93 a las autoridades competentes en la conducción del PAD en primera instancia; en correspondencia a ello, el Informe Técnico N° 784-2015-SERVIR/GPGSC, en su apartado 2.6 describe gráficamente a las autoridades del PAD en primera y segunda instancia, dependiendo del tipo de sanción a imponer; asimismo, explica que en la identificación de las autoridades del PAD debe recurrirse a los instrumentos de gestión, puesto que en ellos se define la línea jerárquica, lo cual guía en el procedimiento de determinación de las autoridades PAD.

Acerca de la jerarquía (Bartra 2017) dice que ella se debe a la premisa de que la administración pública responde a una organización y régimen



jerarquizado, en función de lo cual, las órdenes dadas por la persona que es jerárquicamente superior deben ser acatadas por su personal subordinado y ante un incumplimiento, tiene la competencia para realizar las acciones necesarias en la determinación de responsabilidad.

**Cuadro N° 01: Órganos competentes del PAD**

Sanción	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

En efecto, tal como se aprecia del cuadro y conforme a lo descrito por (insm s.f.) el Tribunal del Servicio Civil, en adelante TSC, resuelve en segunda instancia el recurso administrativo de apelación interpuesto por el impugnante (persona sancionada en primera instancia); adicionalmente, la Resolución emitida por el TSC agota la vía administrativa y contra ella sólo cabe la interposición de demanda contenciosa administrativa.

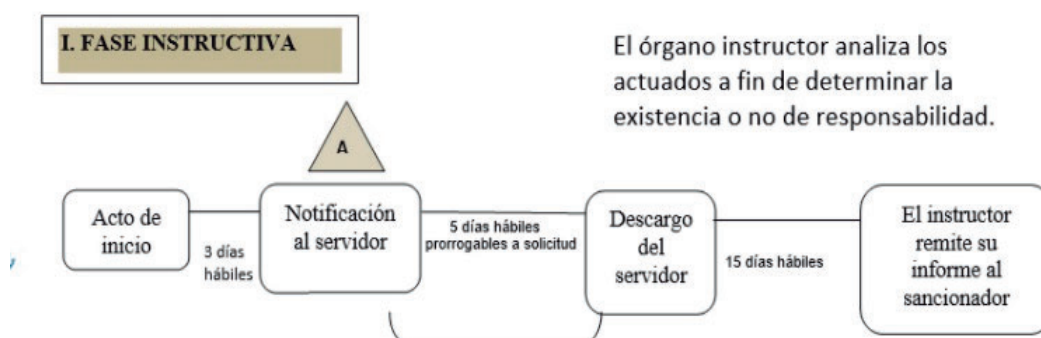
**Etapas del procedimiento: Fase de investigación, fase instructiva y fase sancionadora**

El Reglamento de la LSC describe que el PAD cuenta con dos fases, la instructiva y la sancionadora; sin embargo, en la práctica se ve reflejada una fase previa -no reconocida como tal en la normativa- a cargo de Secretaría Técnica, y es aquella referida a las actividades preparatorias o fase preparatoria; para mayor detalle, cito la idea expuesta por Vilela

(2020, julio) pues en su artículo reconocen las actividades desarrolladas en dicha fase, precisando que las actividades comprenden: 1) La investigación preliminar; 2) La precalificación; 3) El trámite de la abstención del ST o de alguna de las autoridades del PAD y, 4) La posible aplicación de medidas cautelares. Complementariamente, SERVIR (2020, noviembre) refiere que el secretario técnico apoya el desarrollo del PAD, siendo designado por la máxima autoridad administrativa de la entidad y, asume el cargo bien sea por ser contratado en específico para ello o en suma a las funciones que desempeña en otro puesto, para lo cual podría contar con más apoyo de servidores. En la misma línea, (Barreto s.f.), reconoce la importancia de este servidor al referir que es dicha persona quien desde su punto de vista determina la existencia de falta o si por el contrario declara un no ha lugar.

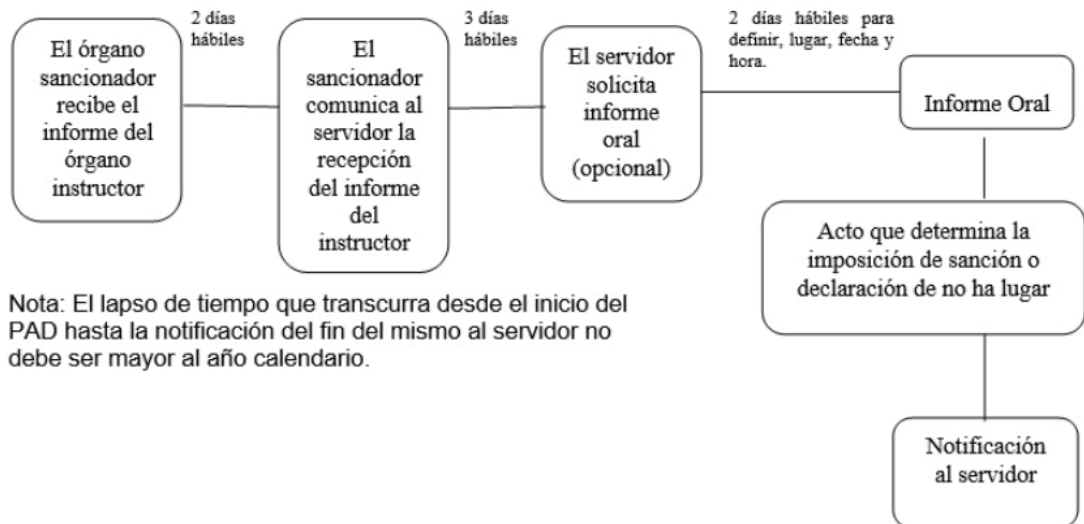
Igualmente, en este apartado considero importante graficar las fases del procedimiento que la LSC y su Reglamento desarrollan, tomando los gráficos de Jara (2016).

### FLUJOGRAMA DEL PROCEDIMIENTO



## II. FASE SANCIONADORA

10 días hábiles prorrogables por 10 días hábiles adicionales (con sustento)



Por su parte, SCRIBD (s.f.) describe a la fase instructiva como aquella que está a cargo del órgano instructor y que se inicia con la notificación del acto de instauración (resolución u otro documento) al servidor civil imputado, dando la oportunidad a que este ejerza su derecho de defensa mediante la presentación de su descargo en el plazo de cinco días hábiles, plazo que a pedido de parte puede ser prorrogable.

En cuanto a la

### Plazos de prescripción

El artículo 94 de la LSC, expresa que la competencia para iniciar PAD contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos de la entidad, o de la que haga sus veces. Sobre la base del plazo previsto por la norma, Ávila M. (s.f.) menciona que el primero de ellos se relaciona al inicio del PAD y, comprende el transcurso del tiempo entre la comisión del hecho y la instauración del PAD.

La autoridad administrativa resuelve en un plazo de treinta (30) días hábiles. Si la complejidad del procedimiento ameritase un mayor plazo, la autoridad administrativa debe motivar debidamente la dilación. En todo caso, entre el inicio del PAD y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año. En lo que respecta a este plazo de prescripción (Morales s.f.), explica que ello se debe a la flexibilidad para poder tramitar casos complejos y de esta forma garantizar a los servidores el respeto de sus derechos. Por otro lado, (Pichón 2016) aclara que el plazo de prescripción de un año no puede computarse desde que el Secretario Técnico conoce el hecho, ya que, por no ser autoridad del PAD, no decide dentro del procedimiento, siendo dicho plazo contabilizado únicamente cuando el jefe de la oficina de recursos humanos o quien haga sus veces conozca del hecho.

Para el caso de los exservidores civiles, el plazo de prescripción es de dos (2) años contados a partir de que la entidad conoció de la comisión de la infracción.

#### **Supuestos que eximen de responsabilidad administrativa disciplinaria**

El Reglamento de la LSC prescribe en su artículo 104 que constituyen eximentes de responsabilidad administrativa disciplinaria y por ende, determinan la no aplicación de una sanción a un servidor civil,

- a) Su incapacidad mental, debidamente comprobada por la autoridad competente.
- b) El caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobados.
- c) El ejercicio de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada.
- d) El error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal.
- e) La actuación funcional en caso de catástrofe o desastres, naturales o inducidos, que hubieran determinado la necesidad de ejecutar acciones inmediatas e indispensables para evitar o superar la inminente afectación de intereses generales como la vida, la salud, el orden público, etc.

f) La actuación funcional en privilegio de intereses superiores de carácter social, o relacionados a la salud u orden público, cuando, en casos diferentes a catástrofes o desastres naturales o inducidos, se hubiera requerido la adopción de acciones inmediatas para superar o evitar su inminente afectación.

Para el supuesto previsto en el literal b) Neyra (s.f.), refiere que el caso fortuito es también nombrado como hechos de la naturaleza y, los casos de fuerza mayor, los procederes de la autoridad; en dicho sentido, desde la objetividad para él son eventos extraordinarios e inevitables.

### **Tipo de sanciones**

La LSC en el artículo 88° enumera el tipo de sanciones aplicables por la comisión de faltas disciplinarias, las cuales son:

Amonestación verbal	La efectúa el Jefe inmediato Es personal y reservada
Amonestación escrita	La sanción se aplica previo proceso administrativo disciplinario. Es impuesta por el Jefe inmediato Oficializada por el Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces
Suspensión	Se aplica hasta por un máximo de 365 días calendarios, previo PAD. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces, quien puede modificar la sanción propuesta.
Destitución	Se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil. Una vez que la sanción de destitución quede firme o se haya agotado la vía administrativa, el servidor civil quedará automáticamente inhabilitado para el ejercicio del servicio civil por un plazo de cinco (5) años calendario (artículo 105 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil)

Cabe referir que, la primera sanción señalada en el cuadro es la única que no requiere de un PAD previo, por su carácter reservado, lo que en opinión de (Ávila 2021) si la aplicación de tal medida vulnera el derecho de defensa del servidor, puesto que no requiere que la decisión del inmediato superior cuente con motivación y fundamentos.

### **Determinación de la sanción a las faltas**

La LSCG refiere que la sanción aplicable a los casos concretos debe ser proporcional a la falta cometida y, se debe determinar en función de las siguientes condiciones:

- a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.
- b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.
- c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.
- d) Las circunstancias en que se comete la infracción.
- e) La concurrencia de varias faltas.
- f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.
- g) La reincidencia en la comisión de la falta.
- h) La continuidad en la comisión de la falta.
- i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.

En la determinación de sanción (Puertas A. 2017) expresa que ellas serán impuestas según su menor o mayor gravedad, para lo cual debe estudiarse cada caso en concreto, atendiendo a su vez a los antecedentes y reincidencias.

### **Funcionarios públicos exceptuado de RAD**

### **Registro de sanciones**

Luego del PAD, de llegarse a determinar la responsabilidad de los servidores en la comisión de faltas graves, las sanciones de suspensión y destitución de inscriben en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles-RNSSC. El RNSSC es una herramienta de Consulta Ciudadana para informar si un servidor civil o trabajador al servicio del Estado se encuentra con sanción inscrita, lo cual limitaría su prestación de servicios en cualquier Institución pública a nivel nacional, sea cual fuere el nivel de gobierno. Según, (Vega, C. 2021) al 30 de abril del periodo 2021, el RNSSC dio un reporte donde se registraban 8,023 personas inhabilitadas; de dicho modo, cualquier persona puede acceder al módulo para conocer si determinada persona aparece en dicho registro, a modo de ilustración de deja la imagen de acceso a dicha página.

En cuanto a las sanciones, es menester adicionar lo comentado por (Andina s.f.), respecto a que los PAD buscan sancionar a los responsables de conductas infractoras para erradicar de las instituciones públicas - administración- a los malos elementos que perjudican al Estado.

### Reincidencias

En el capítulo V de la LSC, la reincidencia es citada para efectos de la determinación de la sanción, no desarrollándose su concepto o definición; no obstante, el Informe Técnico N° 111-2018-SERVIR/GPGSC, en su apartado

2.8 expresa la idea que cuando se ha determinado la responsabilidad en la comisión de una falta, se verificará si el servidor es reincidente en la comisión de la falta a efectos de verificar la reincidencia, ello se consideraría como un agravante para la imposición de la sanción. De la misma forma, es necesario precisar que esta se verifica con la presencia de antecedentes disciplinarios del servidor infractor. Finalmente, es interesante la reflexión expuesta en el numeral 2.11, ya que en ella se introduce la figura de la Rehabilitación, y se dilucida que las sanciones inscritas que hubieran sido rehabilitadas no constituyen precedente o demérito para el servidor, no pudiendo ser consideradas como antecedente disciplinario para efectos de la plasmación de la figura; ahora bien, se explica también que la rehabilitación de entiende desde el momento en que la sanción cumple su eficacia en el RNSSC; vale ejemplificar, si un servidor es sancionado por el plazo de 30 días calendarios y su sanción es inscrita en el registro antes mencionado, una vez que se llegue al día 31 habría operado la rehabilitación.

## **Sistema administrativo de recursos humanos**

### **Autoridad Nacional del Servicio Civil (ANSC)**

Según se aprecia de su búsqueda en internet, tiene como fin la gestión de las personas o trabajadores (servidores civiles) que laboran en las Instituciones Públicas. La gestión de los servidores civiles es parte de la modernización, pues busca un servicio que valga al país, donde prevalezca la meritocracia y los procesos transparentes.

La ANSC tiene su origen en el periodo 2008 como parte del proceso de modernización de la gestión pública y su función o papel principal es dar las políticas nacionales y normas, emitiendo también opiniones técnicas vinculantes, además de la supervisión que estas se cumplan, resolviendo los conflictos que pudieran surgir sobre los servidores (trabajadores) al servicio del Estado. La reforma propuesta está proyectada para mostrar resultados a largo y mediano plazo.



### **Oficinas de Recursos Humanos (ORH)**

López (2015) Dichas oficinas -referidas a todas las oficinas de recursos humanos o las que hagan sus veces- son quienes asisten en el proceso de implementar la reforma que propone la LSC, abordando el desarrollo de los servidores como estrategia para una gestión con bases en el mérito, inclusiva, justa y equitativa. En la praxis dichas oficinas cumplen el rol de ejecución e implementación de normas y de los lineamientos dictados por la ANSC; del mismo modo, tienen como función la emisión de líneas y políticas propias (se entiende dentro de la Entidad a la que pertenece) para la gestión del sistema de recursos humanos.

### **Subsistema de gestión del empleo - Administración de personas**

Reyna (2016), expresa que actualmente cuando se habla de Gestión de personal, se habla de una simple oficina de Recursos Humanos, puesto que sus actividades están mecanizadas y se trata sólo de la vigilancia, descuentos, cumplimiento de normas y procedimientos. Lo cual, según refiere es una práctica monótona repetitiva en la mayor parte de entidades públicas, sean estas del nivel central, regional o local, habiendo dejado de lado el verdadero significado de la gestión de recursos humanos o administración de personas.

De acuerdo a la definición contenida en la Directiva nº 002-2014-SERVIR/GDSRH, este subsistema se encuentra referido a determinar el conjunto de políticas y prácticas de personal destinadas a gestionar los flujos de los servidores civiles en el sistema administrativo de Gestión de los Recursos Humanos desde la incorporación hasta la desvinculación.

### **Procedimientos disciplinarios**

El Procedimiento administrativo disciplinario podría ser definido como el mecanismo conformado por sucesivos actos que tienen como finalidad, la comprobación de la comisión de una infracción administrativa, cuyo

desenlace final es la atribución de responsabilidad a los servidores civiles (administrados) mediante la imposición de una sanción -previo PAD- por haber incurrido en una falta administrativa, sea por una conducta omisiva o de acción.

### **Fin de los procedimientos administrativos disciplinarios**

El Informe Técnico N° 1990-2016-SERVIR/GPGSC, en el apartado 2.2 de su análisis, expresa la idea que el régimen disciplinario y los PAD tienen como fin la corrección de conductas inadecuadas de manera ejemplar, ágil y eficaz, para que los servidores presten un servicio que permita la adecuada marcha de los servicios prestados por el Estado (instituciones públicas) a la ciudadanía.

### **Administración de legajos: Registro de sanciones**

Concebida como la custodia de datos y documentos generados producto del vínculo laboral entre un servidor civil (trabajador) y una Institución del Estado. Podría decirse que en él se registra toda la información personal de los servidores civiles, incluyendo los méritos y deméritos, estos últimos referidos al registro de las sanciones resultantes de un proceso administrativo disciplinario donde se determinó que un servidor incurrió en faltas administrativas, sea que se trate de una conducta de acción (hizo algo contrario a la normativa o calificado como no ético) o de omisión (dejar de hacer).

### III. METODOLOGÍA

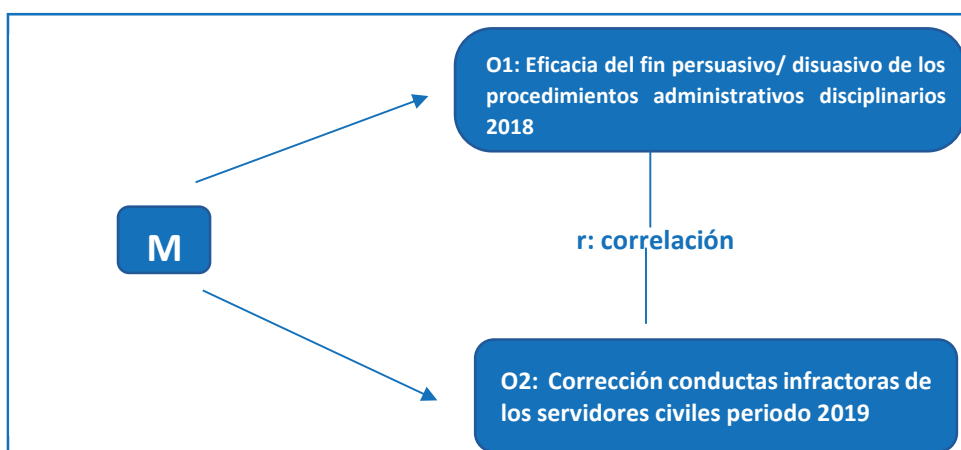
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo básica, o también conocida como teórica, ya que los datos surgirán producto de los resultados de la investigación.

Es cualitativa porque se busca comprender y a la vez explicar el comportamiento (conductas) de los servidores civiles, en mérito a los PAD que se desarrollan en la Entidad.

Es de tipo descriptiva correlacional, puesto que buscará obtener datos que permitan conocer la realidad del régimen disciplinario en el periodo 2018, ayudando con ello a verificar si los procedimientos administrativos disciplinarios del primer periodo cumplen o no con el fin persuasivo/disuasivo en las conductas infractoras del periodo siguiente.

Por otra parte, la investigación es de diseño no experimental, por cuanto no habrá intervención en los expedientes a analizar, además que, por el periodo escogido (2018-2019) no podrían manipularse los datos; el trabajo se centrará en describir los datos que de ellos resulten, explicando su incidencia e interrelación en el periodo antes indicado.



M: Muestra

r: Relación entre variables

O1: Observación variable 1

O2: Observación variable 2

### 3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización:

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
	La importancia del régimen disciplinario en el servicio civil	El régimen	Trámite-Impulso del procedimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inmediato</li> <li>▪ Mediato</li> </ul>
<b>VI:</b> Eficacia del fin persuasivo/disuasivo de los procedimientos administrativos disciplinarios del periodo 2018	peruano, traducida en los PAD, radica en el propósito de mejorar el desempeño y conductas de los servidores, concediendo una oportunidad en el tiempo para corregir la conducta errada; pero al mismo tiempo, disgrega a aquellos servidores que obstruyen un buen servicio y/o faltan a la confianza depositada por la institución.	disciplinario regula el comportamiento de los servidores para disuadirlos de cometer faltas disciplinarias, así como de realizar su trabajo con la mayor eficiencia y diligencia posible.	Precalificación de la denuncia	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Recomendaciones de inicio PAD</li> <li>▪ No ha lugar a trámite – Archivo</li> <li>▪ Prescripción</li> <li>▪ Incompetencia</li> </ul>
			Resolución Autoridad Sancionadora	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Archivo procedimiento</li> <li>▪ Prescripción Sanción</li> </ul>
			Tipo de sanción impuesta	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Amonestación escrita</li> <li>▪ Suspensión</li> <li>▪ Destitución inhabilitación</li> </ul>
<b>VII:</b> Corrección de conductas infractoras de los servidores civiles periodo 2019	Son conductas antijurídicas que realizan las personas que trabajan para el Estado, siempre que tales conductas tengan lugar en el marco de la relación de servicio que une al servidor con la Entidad y que pueden ser sancionadas en mérito al poder de dirección del empleador <sup>1</sup> .	Actuaciones por acción y/o omisión que transgreden la estructura organizativa de las entidades (administración pública), así como los intereses ciudadanos	Comisión de faltas administrativas (conductas infractoras)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Denuncias registradas en el periodo 2018</li> <li>▪ Denuncias registradas en el periodo 2019</li> </ul>
			Reincidencia en el periodo 2019	Servidores procesados en el periodo 2018 que incurrieron en nueva falta en el periodo 2019

### **3.3. Escenario de estudio:**

Actualmente, el modelo del sistema administrativo de recursos humanos desarrollado por la LSC como parte del proceso de modernización de la gestión pública, ha creado la ANSC, dicha autoridad es quien instaure las políticas nacionales, normas y pautas en la gestión del recurso humano. Dicho ello, es necesario resaltar que el régimen disciplinario es parte del tercer subsistema de gestión del empleo del sistema administrativo de

gestión del recurso humano; sobre dicha base, es que cada Institución Pública cuenta con su Oficina de Recursos Humanos, ya que estas tienen como objeto implementar las políticas dictadas por la ANSC, acudiendo muchas veces a la herramienta que ofrece el tercer subsistema de gestión del empleo.

La MML tiene como misión la generación de valor público, ello mediante la promoción del desarrollo integral, armónico y sostenible de la provincia de Lima; de acuerdo a la observación de su organigrama institucional se colige que está conformada por 19 gerencias, ubicando en la Gerencia de Administración a la Subgerencia de Personal, que hace las veces de la Oficina de Recursos Humanos, pues es la encargada de la programación, dirección, control, evaluación y ejecución de todas aquellas acciones relacionadas a la administración del recurso humano; consecuentemente es la Subgerencia que alberga a la Oficina de Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

### **3.4. Participantes:**

#### **Población:**

En la investigación, la población está constituida por los servidores civiles que cuentan con denuncias (expedientes PAD) en la Oficina de STPAD de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

**Muestra:** Es la población a la que se aplica los instrumentos, la muestra la constituyen los expedientes PAD que registran las denuncias recepcionadas en contra de los servidores civiles de la MML. Se practicará el muestreo no probabilístico por conveniencia, determinado por el estudio y análisis de 40 expedientes elegidos al azar.

**Muestreo no probabilístico por conveniencia:** De todas las denuncias obrantes en el periodo 2018 se seleccionarán 40 expedientes PAD al azar, por la ventaja de ser más sencillo y práctico para el recojo de evidencia; no obstante, la desventaja que podría presentarse es la homogeneidad de los elementos, sintetizada en casos archivados en la etapa de investigación-precalificación, archivos en la etapa final del procedimiento, lo cual limitaría conocer el tipo de sanciones impuestas.

Unidad de análisis: Expedientes digitalizados de denuncias periodo 2018-2019, ubicados en el Archivo digitalizado de Secretaría Técnica PAD MML.

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

#### Medio o método:

Por su finalidad, el **estudio de casos** será descriptivo; asimismo, según el número de casos a investigar, será múltiple y su enfoque cualitativo.

El objeto es documentar la experiencia del régimen disciplinario en la MML durante los periodos 2018-2019, por ende, no se puede plantear una hipótesis previa, ya que conforme a los datos recolectados y analizados se determinará la eficacia del régimen disciplinario en la Entidad.

**Instrumento:** La técnica utilizada fue la revisión o análisis documental, a partir de lo cual se extraerá información objetiva. Los instrumentos de apoyo fueron cuadros/tablas que resumieron los datos característicos de los PAD del periodo 2018; de ellos, se interpretaron los resultados del análisis en función al conocimiento de la especialidad.

Tabla que resume los principales caracteres de los procedimientos administrativos disciplinarios desarrollados en el periodo 2018

	<b>Precalificación de la denuncia:</b>	<b>Impulso del procedimiento</b>	<b>Resolución Autoridad Sancionadora</b>	<b>Tipo de sanciones impuestas</b>
<b>Orden</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Recomendación de inicio</li><li>- No ha lugar a trámite– archivo</li><li>- Prescripción</li><li>- Incompetencia</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Inmediato (rápido)</li><li>- Mediato (tardío)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Sanción</li><li>- Archivo</li><li>- Prescripción</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Amonestación escrita</li><li>- Suspensión</li><li>- Destitución</li><li>- Inhabilitación</li></ul>

1				
2				
3				

Tabla que grafica los resultados generales de las denuncias de conductas infractoras de los servidores civiles MML en los periodos 2018 – 2019

<b>Comparación de las denuncias registradas en el periodo 2018 y 2019</b>			
Total de denuncias registradas en el periodo 2018		Total de denuncias registradas en el periodo 2019	

Cuadro con el desarrollo de las categorías de la variable dependiente: Corrección de conductas infractoras de los servidores civiles periodo 2019

<b>Corrección de conductas infractoras de los servidores civiles periodo 2019 – VII</b>	
Comisión de faltas disciplinarias aumentaron	
Comisión de faltas disciplinarias disminuyeron	
Las reincidencias son altas	
Las reincidencias son bajas	

**Observación:** Es de gran importancia señalar que al haberse optado por el uso del instrumento de revisión y/o análisis documental no se aplica la validez y confiabilidad del instrumento.

**Insumos/materiales de registro:** Papel y lápiz, tablas que permitirán obtener resultados a ser interpretados y de acuerdo a ello describir y correlacionar los resultados conforme a los problemas y objetivos propuestos en la investigación.



**Recursos disponibles:** Tiempo, conocimiento y experiencia en la especialidad de procedimientos administrativos disciplinarios del régimen SERVIR, apoyo institucional en el acceso a los expedientes digitalizados.

### **3.6. Procedimiento**

Después de la aprobación del proyecto de tesis se solicitó al funcionario de la MML, Secretario Técnico PAD -responsable del manejo y acceso a los expedientes PAD-, su autorización para el desarrollo de la investigación, así como las facilidades para la revisión de 40 expedientes PAD correspondientes al periodo 2018 y, los datos numéricos del total de denuncias registradas en la Oficina de STPAD en el periodo 2018 - 2019.

Con el acceso a los expedientes, se procedió al estudio de **40** expedientes del periodo 2018, analizando las fases del procedimiento: trámite del PAD desde la denuncia formal de los hechos constitutivos de falta hasta la emisión de la resolución de la Autoridad Sancionadora; se identificó el tipo de sanciones impuestas en la última fase del procedimiento 2018 -atendiendo a la gravedad de los hechos constitutivos de falta- y, finalmente en lo que respecta al análisis de denuncias del periodo 2019, se realizó un conteo numérico del total denuncias recepcionados en dicho periodo, con dos fines; el primero de ellos, verificar si en atención a los PAD procesados en el periodo anterior, las denuncias disminuyeron, por otra parte, el segundo fin respondió a verificar si hubo o no reincidencia de los infractores 2018, para lo cual se realizó el filtro por nombres y apellidos de aquellos servidores que hubieran obtenido una resolución de sanción en el periodo anterior.

### **3.7. Rigor científico**

La investigación realizada es de tipo descriptivo correlacional básica, por reflejar datos reales, dotando de confiabilidad a la investigación, pues permitirá acreditar si existe o no correlación entre las variables propuestas; en dicho sentido, la investigación cumple con los criterios de las investigaciones cualitativas, pues respecto a la credibilidad, ofrece hallazgos y/o resultados

reales por analizar expedientes concluidos del periodo 2018, significando ello la no manipulación o alteración de resultados; en lo referente a la transferibilidad, denota que el procedimiento de estudio, análisis y recojo de resultados puede extenderse a otras poblaciones; además, los resultados obtenidos son consistentes por apreciar, describir y relacionar el comportamiento de variables en una muestra real, sin manipulación ni intervenciones; finalmente, las conclusiones a las cuales se arribe permitirán confirmar o no los resultados que se han generado en otras investigaciones, puesto que seguiré ciertas pautas que ya han sido trabajadas en proyectos similares.

### **3.8. Método de análisis de datos:**

Pórtega y Pita (2001) Los gráficos ayudaron a representar los datos resultantes del análisis documental, ya que en ellos se observan las características -precisadas en el ítem de instrumento de recolección de datos- recogidas de los cuarenta (40) expedientes a ser analizados, que corresponden al periodo 2018.

Los gráficos recurrentes fueron los diagramas de barras que grafican los resultados de la revisión documental de 40 expedientes analizados.

Cabe considerar que los resultados reflejarían realidades dispersas, desde: promedio de duración de las investigaciones desde la toma de conocimiento de los hechos, el tiempo promedio de desarrollo de las etapas del procedimiento administrativo disciplinario y, el tipo de sanciones aplicadas; sin lugar a dudas, la información resultante adquiere mucho valor al momento de revelar las características de los PAD del periodo 2018 y su relación con el comportamiento (corrección de conductas infractoras) de los servidores en el siguiente periodo. Tal situación a su vez permitirá comprender si la eficacia del régimen disciplinario en la MML se relaciona a la realidad identificada en otras entidades públicas que fueron objeto de estudio con similares planteamientos.

### **3.9. Aspectos éticos:**

Los aspectos éticos se manifiestan desde la selección equitativa de sujetos, pues los expedientes -que contienen denuncias de servidores civiles- tendrán la misma posibilidad de ser escogidos. Conviene señalar que se encuentra presente el consentimiento informado, puesto que el área que dará la autorización para el acceso y estudio de los expedientes de denuncias, conocerá de manera detallada el esquema de la investigación; es decir, problema principal, secundarios, objetivo principal, específicos, justificación de estudio, variables, dimensiones, para que de dicha manera tengan la perspectiva necesaria sobre los fines de la investigación; así también, un segundo aspecto importante resulta ser la confidencialidad en el tratamiento de datos, ya que la revisión documental, tablas, estadísticas y/o fichas que reflejen los resultados del estudio no revelarán datos personales de los administrados y/o servidores inmersos en las denuncias; resalto también que, la finalidad de la investigación resulta ser positiva en la medida que permita mejorar los niveles de eficacia de régimen disciplinario que coadyuven a la corrección de conductas de los servidores civiles de la MML.

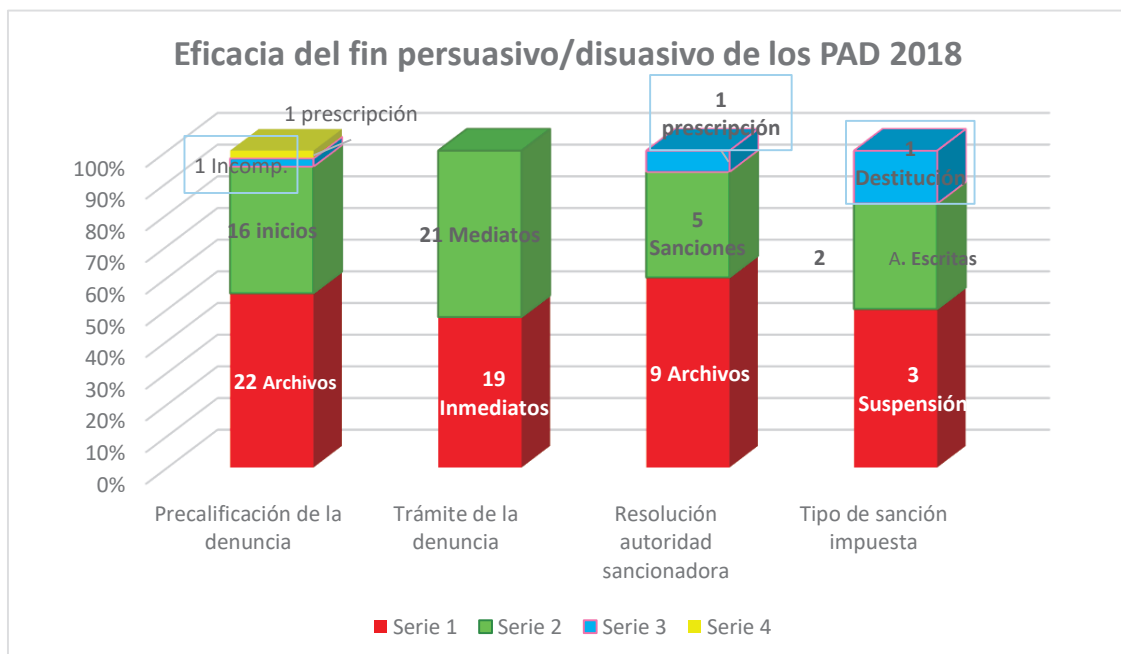
#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Después de haber realizado el análisis y/o revisión documental de los 40 expedientes elegidos mediante el muestreo no probabilístico por conveniencia, los resultados permitieron determinar la relación entre el cumplimiento del fin persuasivo/disuasivo del régimen disciplinario desarrollado en el periodo 2018 y su influencia en la corrección de conductas infractoras y reincidentes de los servidores civiles de la MML en el periodo 2019.

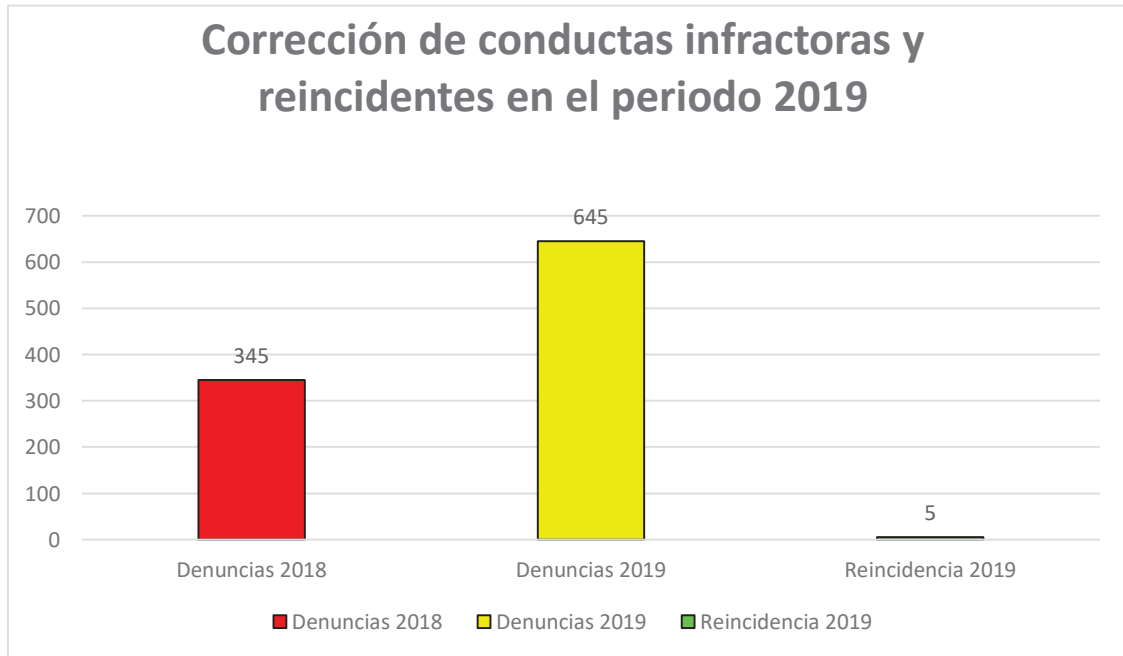
#### 4.2. Interpretación y análisis

A través de gráficos de barras se ilustran los resultados obtenidos, mismos que se interpretaron en detalle, guardando correspondencia entre las categorías y subcategorías, respondiendo a la determinación de relación entre las variables propuestas.

Gráfico N° 1

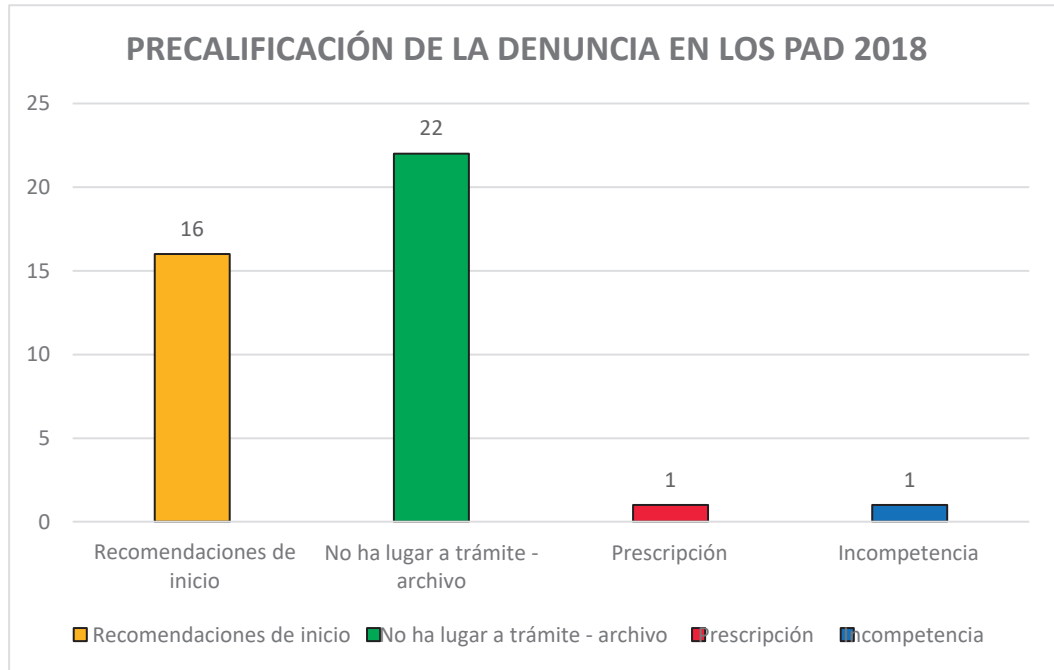


**Gráfico N° 2**



Según el gráfico, se aprecia que los procedimientos administrativos disciplinarios desarrollados en el periodo 2018 no cumplieron su fin persuasivo/disuasivo, no habiendo influido en la corrección de conductas infractoras de los servidores civiles de la MML en el periodo siguiente, habiendo por el contrario un alza significativa de denuncias en el periodo 2019 respecto del periodo anterior; en lo que respecta a las conductas reincidentes, se identifica que los PAD desarrollados en el periodo 2018 cumplieron su fin persuasivo/disuasivo, influyendo notablemente en la corrección de conductas reincidentes de los servidores civiles para el siguiente periodo.

**Gráfico N° 3**

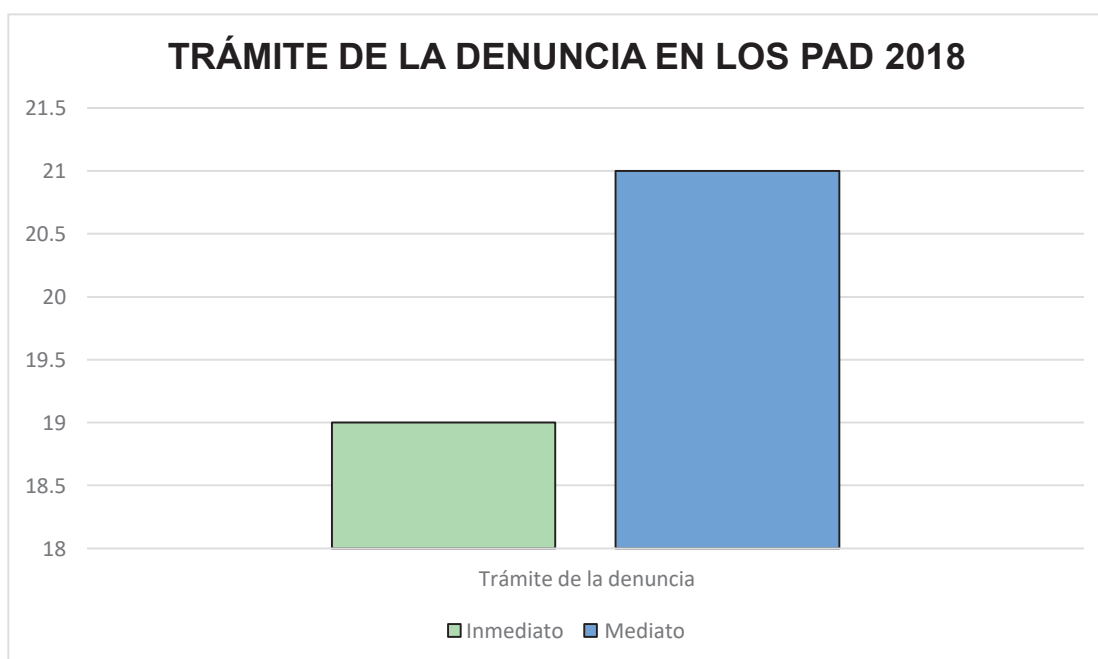


El Secretario Técnico es el profesional que brinda apoyo a las autoridades del PAD y tiene como función la precalificación de las presuntas faltas, así como la documentación de la actividad probatoria y es finalmente el servidor clave en el procedimiento (calificación a modo personal), pues es quien tiene la facultad de recomendar: el inicio PAD, no ha lugar-archivo, prescripciones de oficio, entre otros, según resulte del estudio de cada caso en concreto.

Según el gráfico, se aprecia que de la muestra de 40 expedientes del periodo 2018, la precalificación de la denuncia tuvo en su mayoría recomendaciones no ha lugar a trámite - archivo de denuncia, lo cual explica los resultados del gráfico N° 02, traducidos en la no corrección de conductas infractoras del periodo siguiente, máxime si se considera que de un periodo a otro hubo un aumento significativo de denuncias.

Antagónicamente, puede advertirse que las recomendaciones de inicio PAD -aunque en minoría- sí influyeron en la corrección de conductas reincidentes, ya que para el siguiente periodo sólo cinco servidores civiles volvieron a ser denunciados.

**Gráfico N° 4**



Según la LSC y su Reglamento, los plazos de prescripción para determinar la existencia de faltas disciplinarias y dar inicio a un PAD son de tres años calendarios (incluye contabilizar días no laborales y feriados), salvo que durante tal periodo el Jefe de la oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces (en la MML es el Subgerente de Personal quien asume

ese rol) conozca el hecho, pues en tal caso el periodo de prescripción será de un año calendario.

Atendiendo a los plazos de prescripción reconocidos por la LSC y su Reglamento, se resalta que en todos los expedientes analizados se contabilizó el tiempo de trámite atendiendo al plazo de prescripción de tres (03) años, equivalente a treinta y seis (36) meses, ya que ninguno de ellos fue puesto en conocimiento del Subgerente de Personal de la MML.

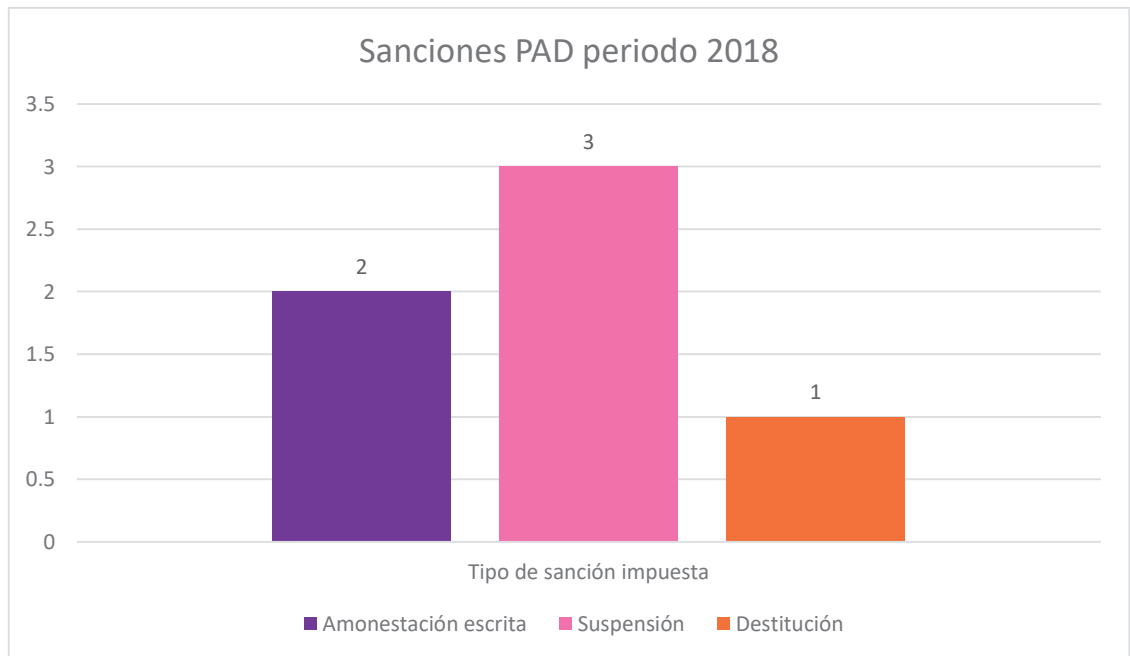
Para el recojo de datos se consideró que la atención mediata/tardía equivaldría al tiempo en que se realizó la precalificación e impulso de las investigaciones desde la recepción de la denuncia en la Oficina de Secretaría Técnica PAD MML; es decir, la investigación y/o precalificación realizada entre los 6 meses posteriores desde la recepción de la denuncia hasta los 36 meses (límite de prescripción) fue considerado como trámite mediato. En su defecto, aquellas investigaciones y/o precalificaciones realizadas dentro de los seis (06) meses de la recepción de la denuncia fueron consideradas de tramitación inmediata.

Del gráfico, se aprecia que de la muestra de 40 expedientes del periodo 2018, el trámite de las denuncias en mayor parte se dio de manera mediata; consecuentemente, el haberlas atendido tardíamente trajo consigo la elevación de conductas infractoras en el siguiente periodo; en dicho sentido, se determina la influencia del trámite de los PAD del periodo 2018 sobre la corrección de conductas infractoras del periodo 2019, ya que la atención tardía se constituyó en una de las causas de la no corrección de conductas infractoras de los servidores civiles en el periodo siguiente; por otro lado, conforme a los resultados obtenidos del análisis y/o revisión de expedientes, se deduce que la atención inmediata de los casos (aunque en menor porcentaje) influyó positivamente en la corrección de conductas reincidentes de los servidores civiles procesados en el periodo 2018, ya que de 345 servidores procesados en el periodo 2018, tan sólo cinco mostraron conducta reincidente, vale decir, volvieron a incurrir en falta



administrativa en el periodo 2019.

**Gráfico N° 5**

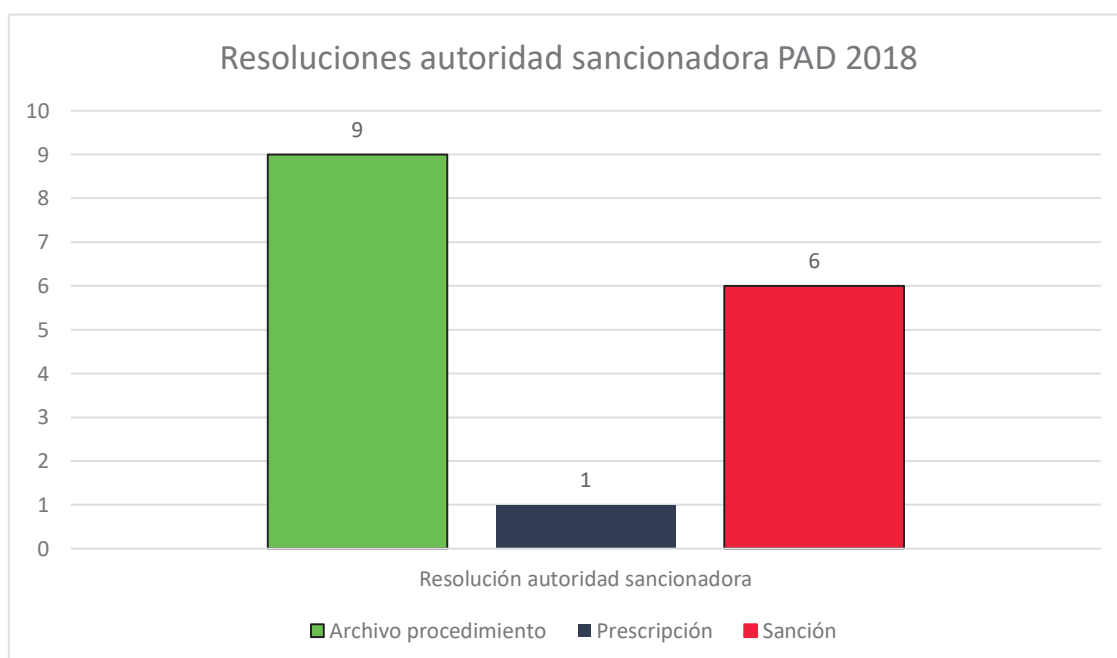


Conviene resaltar que, el tipo de sanciones que establece la LSC para las faltas graves y muy graves son: a) Suspensión, que implica dejar a un servidor desde 01 a 365 días calendarios sin el goce de sus remuneraciones, así como suspenderlo de su deber de asistencia al trabajo durante el periodo de sanción; b) amonestación escrita, que no implica suspender el pago de remuneraciones, como tampoco dejar de asistir al centro de labores y, finalmente c) destitución, que termina la relación de trabajo entre el servidor civil y su entidad empleadora; así como, lo inhabilita por el periodo de cinco años para el ejercicio de la función pública.

Según el gráfico, se aprecia que de la muestra de 40 expedientes del periodo 2018, un mínimo porcentaje de casos obtuvo una sanción, habiendo recogido sólo tres sanciones de suspensión sin goce de remuneraciones para los servidores civiles que incurrieron en la comisión de faltas graves que ameritaron el inicio de PAD y una destitución; en

mérito de lo cual, se entiende que las sanciones de los PAD 2018 no hayan influido en la corrección de conductas infractoras. Se puede señalar, por el contrario que, pese al bajo promedio de sanciones, estas sí influyeron respecto de la corrección de conductas reincidentes de los servidores civiles procesados en el periodo 2018, ya que las reincidencias en el periodo 2019 fueron significativamente bajas, según se confirma del gráfico N° 02.

**Gráfico N° 6**



Los PAD tienen dos fases, la instructiva y la sancionadora, esta última está a cargo del órgano sancionador y contiene dos posibles resultados: 1) la sanción impuesta (luego de determinar la comisión de la falta) y 2) la declaración de no ha lugar, archivando el procedimiento iniciado por no encontrar medios de prueba que determinen la comisión de la falta, o por la presencia de eximentes de responsabilidad administrativa.

Del gráfico que antecede, se aprecia que de la muestra de 40 expedientes del periodo 2018, un mínimo porcentaje de casos obtuvo una sanción,

habiendo por el contrario un mayor porcentaje de casos concluidos con resoluciones de Archivo del acto de inicio del PAD, lo cual según la interpretación de cuadros N° 6 y N° 2, determinó la no corrección de conductas infractoras en el periodo siguiente; empero, pese a ello, se identificó que las resoluciones de sanción -aunque en menor cantidad- sí influyeron en la corrección de conductas reincidentes de los servidores civiles procesados en el periodo 2018, ya que las reincidencias en el periodo 2019 fueron bajas (sólo cinco servidores civiles procesados en el periodo 2018 volvieron a incurrir en falta administrativa en el periodo siguiente).

Haciendo un análisis global de los resultados que arrojó la revisión y/o análisis de los 40 expedientes, se deduce que los casos que fueron precalificados con recomendaciones de inicio de PAD, al momento de llegar a la segunda y última fase del procedimiento, la autoridad sancionadora (quien conduce la segunda etapa) los concluyó con resoluciones de archivo en su mayor parte, lo cual genera un indicio del por qué los PAD del 2018 no cumplieron su fin persuasivo/disuasivo en la corrección de conductas infractoras para el periodo siguiente.

Así también, se verificó que de los dieciséis casos que fueron precalificados con recomendaciones de inicio de PAD, en la segunda y última fase del procedimiento sólo cinco obtuvieron una resolución de sanción y, de este bloque sólo tres denuncias fueron sancionadas con suspensión, una denuncia con destitución (sanción más fuerte que la LSC prevé) y dos casos concluyeron con amonestaciones escritas, pese a que los hechos fueron subsumidos en el tipo de faltas graves y muy graves.

Al examinar el instrumento de recolección de datos de los PAD 2018, se constató que los veintidós casos que fueron precalificados con recomendaciones de no ha lugar a trámite – archivo, que en la práctica significaron el archivo de denuncias por no determinarse la existencia de indicios o indicios suficientes para la recomendación de un inicio de PAD,

fueron tramitados en su mayor parte de manera inmediata -dentro de los seis meses desde la recepción de la denuncia en la Oficina de Secretaría Técnica PAD de la MML-, lo cual deja abierta varias posibilidades de interpretación, ya que podría significar: a) que las denuncias carecen de sentido y que la mayor parte de los casos, como suele suceder en diversas instituciones, son derivados a la Oficina de Secretaría Técnica porque las oficinas de la MML no saben cómo proceder y/o atender los documentos, b) ausencia de impulso de oficio en la actividad probatoria a cargo de Secretaría Técnica, c) que ante el elevado número de denuncias y la proximidad de prescripciones, los casos son archivados para evitar responsabilidad administrativa posterior; entre otras posibilidades.

A diferencia de la tramitación inmediata en las precalificaciones de no haber lugar a trámite con subsiguiente declaración de archivo, las denuncias que fueron precalificadas con recomendaciones de inicio de PAD responden en su mayor parte a un trámite mediato, que en la práctica significó que tanto las investigaciones (actividad probatoria) y precalificación (análisis y estudio del expediente) se produjeran entre los seis meses posteriores a la recepción de la denuncia en la Oficina de Secretaría Técnica PAD de la MML y los treinta y seis meses (03 años) desde la ocurrencia de los hechos materia de denuncia, por ser el límite de tiempo en que opera la prescripción de la competencia de las autoridades del PAD para iniciar los procedimientos contra los servidores civiles denunciados; por ende, ello también explica que los PAD del periodo 2018 no hayan cumplido su fin persuasivo/disuasivo en la corrección de conductas infractoras, pues la tramitación mediata implica que hasta la fecha existan denuncias del periodo 2018 que no hayan sido impulsadas, sea mediante actividad probatoria o con su respectiva precalificación (por el margen de prescripción de tres años que reconoce la LSC y su Reglamento).

### 4.3. Discusión

El estudio de investigación presentó como objetivo general la determinación de relación entre el cumplimiento del fin persuasivo/disuasivo de los PAD desarrollados en el periodo 2018 y su influencia en la corrección de conductas infractoras y reincidentes de los servidores civiles de la MML en el periodo 2019 y, de acuerdo a los resultados generales mostrados en los gráficos N° 01 y 02, se evidenció que el fin persuasivo/disuasivo de los PAD 2018 influyó positivamente en la corrección de conductas reincidentes 2019, pues de los 365 servidores procesados en el periodo 2018, sólo cinco (05) volvieron a incurrir en nueva falta administrativa; a diferencia de ese primer resultado, en lo que respecta a la corrección de conductas infractoras en el periodo 2019, se apreció que los PAD del periodo 2018 no cumplieron su fin persuasivo/disuasivo, ya que hubo un alza significativa de denuncias para el siguiente periodo, vale precisar, de 345 denuncias estas se elevaron a 645 para el periodo 2019, lo que significa que un total de 640 servidores civiles incurrieron por primera vez en la comisión de falta disciplinaria (conducta infractora) en el periodo 2019.

En relación a las ideas del párrafo que antecede, dentro de los antecedentes internacionales se encuentra que Castro (2012) planteó como objetivo general establecer si las sanciones impuestas a los Servidores de la Contraloría de Colombia cumplieron su fin preventivo y corrigieron conductas; respecto a lo cual, se colige que el resultado mostró que el comportamiento de los servidores mostraba transiciones interesantes, pero que finalmente la función preventiva y correctiva disciplinaria se apartaba de su cometido. En este punto conviene resaltar que el resultado de dicha investigación se asemeja al resultado que arrojó el tercer objetivo específico propuesto, ya que conforme se aprecia del gráfico N° 05, las sanciones impuestas en los PAD 2018 no influyeron en la corrección de conductas infractoras de los servidores civiles que por primera vez incurrieron en falta en el siguiente periodo.

Así también, del resultado mostrado en el gráfico N° 02, respecto del aumento significativo de las denuncias en el periodo 2019 -a comparación de las del 2018-, en dicha investigación se concluyó que en el último quinquenio hubo un aumento considerable de expedientes (denuncias), lo cual según explica el investigador se debió a la inactividad procesal (lo que en la investigación fue calificado como trámite mediato del procedimiento), prescripción e inconsistencia en trámites procesales; consecuentemente, en ambas investigaciones se identifica que una de las causas de aumento de denuncias se debe a la inactividad procesal o trámite mediato de casos.

En relación al punto anterior, siguiendo el análisis de Castro (2012) se advirtió la persuasión correctiva y preventiva que cumplen las sanciones (en la investigación citada respecto a la tipología de abandono de cargo), pues luego de la imposición de seis sanciones (entre los periodos 2002 y 2006), los procesos nuevos (del último quinquenio) alcanzaron sólo cinco expedientes y de ellos sólo uno se sancionó. Nuevamente se identifica que los resultados de dicha investigación muestran similitud con los objetivos específicos N° 3 y 4 de la investigación presentada, ya que se determinó que el fin persuasivo/disuasivo de las resoluciones de sanción de los PAD 2018 influyeron en la corrección de conductas reincidentes en el siguiente periodo, de modo tal que sólo se registraron cinco denuncias contra servidores que fueron procesados en el periodo 2018.

En otro orden de ideas, se colige que los objetivos específicos de la investigación se centraron en la determinación de relación entre las posibles causas de eficacia del fin persuasivo/disuasivo de los PAD 2018 y la corrección de conductas infractoras y reincidentes en el periodo 2019. Sobre dicha base y tomando como referente los antecedentes nacionales e internacionales, se desprendió que en el plano nacional, Reyna (2017) determinó que los PAD tienen relación con la gestión del rendimiento en los servidores administrativos; asimismo, Vargas (2018) determinó que la apertura de los PAD influyó mejorando las labores pedagógicas de los docentes en un nivel alto; en correlación a la conclusión que presenta Vargas, Quesada (2019) determinó que los PAD influyen en el desempeño de los docentes y, finalmente Osorio (2019), señaló que el poder sancionador es la facultad para corregir actos contrarios a la Ley.

Como bien se aprecia de los antecedentes nacionales, estos han sido enfocados a la determinación de la influencia entre los PAD y la gestión y/o mejora del rendimiento (trabajo eficiente, responsable y competitivo) de los servidores públicos; ahora bien, conviene señalar que la investigación relizada tiene como marco referencial el sistema administrativo de recursos humanos, ya que este forma parte del proceso de modernización de la gestión pública en lo que respecta a la gestión de personas o trabajadores (servidores civiles) como herramienta de búsqueda de excelencia profesional y de flexibilidad (entendida como la capacidad de los servidores para coadyuvar en las estrategias de gobierno y de responder según lo que los ciudadanos esperan de los servidores al servicio del Estado); en dicho sentido, se aprecia que los servidores civiles procesados en el periodo 2018 no han vuelto a demostrar conductas que pudieran afectar el normal y/o adecuado funcionamiento de la Entidad (sea con el trabajo interno de la Entidad o con la ciudadanía), por cuanto los PAD 2018 han cumplido con su fin persuasivo/disuasivo al existir un mínimo número de reincidencias durante el siguiente periodo.

## **V. CONCLUSIONES**

Se colige que la PMGP orientada a la modernización de la gestión pública, desarrolló como IV pilar al “servicio civil meritocrático”, referido a la gestión de recursos humanos en dos dimensiones, la primera, que abarca la relación entre entidad y su personal y; la segunda, entendida como la relación del personal con los ciudadanos. Es así, que el IV pilar se resume en la gestión integral de las personas (servidores civiles), dirigido a buscar la excelencia profesional y flexibilidad que aporten en las estrategias de gobierno, así como en el servicio brindado a los ciudadanos.

En virtud de la visión y misión que plasma la PMGP se aprobó y publicó la LSC y su Reglamento (parte del IV pilar – servicio civil meritocrático), siendo que dicha normativa reconoce a la ANSC como la autoridad rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y este Sistema comprende a su vez, siete subsistemas, donde las ORH toman protagonismo por su actuación en ellas; de esta manera, el tercer subsistema “gestión del empleo”, toma como parte de sus dos grupos, a la “administración de personas”, donde se introduce y desarrolla los procedimientos disciplinarios, que tienen como fin: la corrección de conductas inadecuadas de manera ejemplar, ágil y eficaz, para que los servidores presten un servicio que permita la adecuada marcha de los servicios prestados por el Estado (instituciones públicas) a la ciudadanía.

Si bien se determinó que el fin persuasivo/disuasivo de los PAD 2018 no influyó en la corrección de conductas infractoras de los servidores civiles de la MML en el periodo 2019 (mayor cantidad de servidores incurrieron en falta por primera vez en dicho periodo) por las causas que fueron mostradas mediante el uso de gráficos, queda claro que sí hubo influencia respecto de la corrección de conductas reincidentes (número significativamente bajo de reincidentes), lo cual se traduce en el cumplimiento del fin de los PAD como herramienta de gestión del empleo.



Queda demostrada la influencia de los PAD sobre la gestión del rendimiento de los servidores civiles, pues se constituye en una herramienta dentro de las Instituciones Públicas para el logro de la excelencia profesional y flexibilidad, reflejada en la adecuada marcha de los servicios prestados por el Estado (instituciones públicas) a la ciudadanía.

En relación a la conclusión anterior, se colige que el cumplimiento del fin de los PAD respecto a las conductas reincidentes de los servidores civiles de la MML en el periodo 2019 denotan que la LSC y su Reglamento (parte del IV pilar “servicio civil meritocrático”) constituyen un gran apoyo en el proceso de modernización de la gestión pública, ya que los servidores civiles que incurrieron en falta administrativa (conducta infractora) y que fueron procesados en el periodo 2018 han corregido sus conductas, prestando actualmente un adecuado servicio que contribuye a la marcha de los servicios al interior de la MML y respecto de los servicios brindados a la ciudadanía.

La aplicación del instrumento de recolección de datos propuesto en la investigación se aplicó a 40 expedientes elegidos mediante el muestreo no probabilístico por conveniencia, ello por la ventaja que la cantidad era más sencilla y práctica de procesar; al mismo tiempo, el consentimiento informado que se refleja mediante la autorización de acceso a los expedientes obrantes en la Oficina de Secretaría Técnica PAD de la MML periodo 2018 y 2019, generó que los expedientes fueran escogidos al azar, lo cual en primer lugar permitió advertir una de las dificultades planteadas como posibilidad en el proyecto de investigación, que responde a la homogeneidad de los elementos, ya que en los gráficos se tradujo en 22 casos precalificados como no ha lugar a trámite-archivo, pudiendo observar y describir sólo la segunda de las categorías propuestas, referida al tipo de trámite; en lo que atañe a las 16 recomendaciones de inicio de PAD, el análisis dejó

ver que 5 expedientes fueron objeto de acumulación, que en la última fase del procedimiento concluyeron con un archivo; es decir, cinco casos se redujeron a tan sólo uno, limitando de esta forma alcanzar mayores datos descriptivos de acuerdo a las categorías propuestas en el análisis de los PAD 2018.

## **VI. RECOMENDACIONES**

La sobrecarga laboral existente en la Oficina de Secretaría Técnica PAD de la MML -por la gran cantidad de denuncias registradas- conlleva a la tramitación mediata/tardía de las denuncias, que tal como se ha visto reflejado en el estudio realizado, genera que la mayor parte de casos iniciados culminen -en la segunda fase del procedimiento- con el archivo del PAD iniciado; en dicho sentido, se recomienda la implementación de estrategias, tales como, capacitaciones sobre el régimen disciplinario en aquellas áreas (gerencias, subgerencias y otros) donde surgen la mayor cantidad de conductas infractoras, ello en coordinación con la Subgerencia de Personal.

La precalificación inmediata de las denuncias con “no ha lugar a trámite – archivo”, dentro de los seis meses desde la recepción de la denuncia en la Oficina de Secretaría Técnica PAD genera notoria contrariedad con la tramitación de aquellos casos que recomendaron inicio de PAS y que fueron atendidos y/o tramitados de manera tardía/mediata, pues sugiere atención prioritaria errónea en el manejo de casos. En base a ello, se recomienda mayor análisis en la etapa previa (fase de investigación a cargo de Secretaría Técnica PAD) dando prioridad a aquellos casos que necesitan mayor impulso en las investigaciones y que por la complejidad de los temas necesiten de mayor actividad probatoria para sobresalir en las dos etapas formales del PAD, referidas a la fase instructiva y sancionadora, ya que conforme a los resultados de la investigación, de los dieciséis (16) casos iniciados, nueve (09) de ellos concluyeron en un archivo.

Del gráfico N° 05, se desprende que de los dieciséis casos iniciados, sólo seis concluyeron con una resolución de sanción (a cargo del órgano sancionador-autoridad de la segunda fase del PAD), sumado a lo cual se identificó que de tal bloque dos casos ameritaron amonestaciones verbales, tres suspensiones y, uno de ellos la sanción máxima de destitución; entonces, se confirma que el bajo número de sanciones impuestas influye para que los servidores civiles de la MML incurran en mayor medida en la comisión de faltas administrativas (conductas infractoras), puesto que el fin persuasivo/disuasivo de los PAD no se efectiviza en la realidad; por cuanto, se recomienda la aplicación de sanciones ejemplares, ya que la elevación de denuncias del periodo 2019 en comparación a las registradas en el periodo anterior, fue considerablemente mayor.

## REFERENCIAS

Reyna Torres, Ricardo Javier (2017) *Gestión de personal en la ley servir y los procesos administrativos disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional UCV.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6951>

Vargas Mercado, Tania (2019). *Influencia de la Apertura de procesos Administrativos Disciplinarios en la mejora Continúa y competitividad Profesional e Institucional en la UGEL San Román año 2015*. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez] Repositorio Institucional UANCV.

[http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/3005/T036\\_02146883\\_%20M.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/3005/T036_02146883_%20M.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Quezada Honores, Carla Noemi (2019). *Proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral en docentes procesados de la UGEL Rioja, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional UCV.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39501/Quezada\\_HCN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39501/Quezada_HCN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Gonzáles Postigo, Miguel Alejandro y Rodríguez Sotomayor Natalyd Paola. (2017). *El Ius Puniendi del Estado sobre empleados públicos, el régimen sancionador de la Contraloría General de la República Versus el régimen disciplinario de la Ley Servir*. [Tesis para obtener el título de Abogado, Universidad San Agustín]. Repositorio Institucional

UNAS. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4386/Degopoma.p df?sequence=1&isAllowed=y>

Osorio Montoya, Pedro Alejandro (2019) *Nuevas orientaciones dogmáticas, procedimentales Ley 30057: impacto en el ordenamiento jurídico administrativo sancionador disciplinario peruano*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Trujillo] Repositorio Institucional UNITRU.

<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/12993/Osorio%20Montoya%20Pedro%20Alejandro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Castro Romero, Héctor Orlando (2012) *Análisis de la función preventiva y correctiva de la sanción disciplinaria en la Contraloría General de la República* [Tesis de Maestría, Universidad Libre] Repositorio Institucional UNILIBRE.

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/6730/CastroRomeroHectorOrlando2012.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Barreto Acosta, Miguel Ángel (s.f.) *Procedimiento administrativo disciplinario* [Trabajo de investigación, Universidad Autónoma de Ica] Repositorio Institucional AUTONOMADEICA.

<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/207/1/MIGUEL%20BARRETO%20ACOSTA-PROCEDIMIENTO%20ADMINISTRATIVO%20DISCIPLINARIO.pdf>

Martínez Trelles, Antony Arturo (2017) *Observaciones y dificultades en la implementación de Ley (2013) del servicio civil peruano* [Tesis de Maestría, Universidad Complutense de Madrid] Repositorio Institucional UCM.

<https://eprints.ucm.es/id/eprint/58022/1/TFM%20-%20SERVICIO%20CIVIL%20%28PER%3%9A%29.pdf>

Obando Bosmediano, Fabián (2016). *La indebida fundamentación de las sentencias judiciales como elemento para la aplicación del régimen*

*disciplinario a jueces de la Función Judicial Ecuatoriana*. [Tesis de máster, Universidad San Francisco de Quito]. Repositorio Institucional USFQ.

<http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/5982/1/129247.pdf>

Paula Andrea Sossa Tibatá y Ximena Jizet Orjuela Jácome (2018). *Efectividad de la función disciplinaria ejercida por la Procuraduría General de la Nación frente a los servidores públicos de elección popular*. [Tesis de especialización, Universidad La Gran Colombia] Repositorio Institucional UGC.

[https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/5423/Funci%C3%B3n\\_disciplinaria\\_Procuradur%C3%ADa\\_servidores.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/5423/Funci%C3%B3n_disciplinaria_Procuradur%C3%ADa_servidores.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Fabrizio Pincay Abril y Mario Fernández Ronquillo (2020). *Responsabilidad administrativa en el marco del cumplimiento de funciones de los servidores públicos del IESS Quevedo*. [Tesis de Maestría, Universidad Estatal de Milagro] Repositorio Institucional INEMI.

<http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5251/1/FABRICIO%20PINCAY%20ABRIL%20-%20ART%20c3%8dCULO.pdf>

Rebollo Martín, Luis (1983). De nuevo sobre el servicio público: planteamiento. Revista de administración pública 11.

<https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/4288/Mart%C3%ADn+Rebollo,+J.L.,+1983.pdf?sequence=1>

Martínez Terrero, José (2006). *Teorías de la Comunicación* [Tesis de Maestría, Universidad Estatal de Milagro] Repositorio Institucional INEMI. Universidad Católica Andrés Bello – Núcleo Guayana -

[https://recursos.salonesvirtuales.com/assets/bloques/martinez\\_terrero.pdf](https://recursos.salonesvirtuales.com/assets/bloques/martinez_terrero.pdf)

Puertas Aguilar, Josel y Taquia Justo, Wilder José (2017). *Proceso disciplinario sancionador de la Ley Servir en las faltas administrativas de la Red de Salud Chupaca* [Tesis para optar por el Título profesional, Universidad Peruana Los Andes] Repositorio Institucional UPLA.

<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/667/TESIS%20PROCESO%20DISCIPLINARIO%20SANCIONADOR%20DE%20LA%20LEY%20SERVIR%20EN%20LAS%20FALTAS%20ADMINISTRATIVAS%20DE%20LA%20RED%20DE%20SALUD%20CUCAPA%20%E2%80%93%202017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Dante Martín Paiva Goyburu (2020, julio). *Las faltas disciplinarias previstas en la Ley del Servicio Civil: análisis y experiencias*. Publicación 8(3), 64-88. <http://revista.enap.edu.pe/article/view/3914/4366>

Jorge Eduardo Vilela Carbajal (2020, julio). *Marco general e importancia de la actuación de los actores estratégicos que intervienen en la tramitación del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil*. Publicación 8(4), 89-107. <http://revista.enap.edu.pe/article/view/3915/4367>

José Luis Jara Bautista (2016, febrero). *Fases y particularidades del nuevo Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley de Servicio Civil, Ley 30057. Fases y particularidades del nuevo Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley de Servicio Civil, Ley 30057*. <https://lpderecho.pe/fases-particularidades-del-nuevo-procedimiento-administrativo-disciplinario-ley-servicio-civil-ley-num-30057/>

Solórzano Luis (2015, junio). *Lo que todo Servidor Público debe saber acerca del nuevo Régimen del Servicio Civil*. <https://lamula.pe/2015/06/05/lo-que-todo-servidor-publico-debe-saber-acerca-del-nuevo-regimen-del-servicio-civil/solorzano/>



Pichón De La Cruz Junio (2016, diciembre). *Servir y las nuevas pautas sobre prescripción de la potestad disciplinaria de las entidades.*

<https://laley.pe/art/3694/servir-y-las-nuevas-pautas-sobre-prescripcion-de-la-potestad-disciplinaria-de-las-entidades>

Neyra Cruzado, C. (s.f.). *Las condiciones eximentes de responsabilidad administrativa en el Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General y su incidencia en la legislación ambiental.* <http://www.scielo.org.pe/pdf/derecho/n80/a09n80.pdf> Consultado el 09 de julio del 2021.

Roberto Fernández López (2015, noviembre). *Rol de las oficinas de recursos humanos en la implementación de la reforma del servicio civil.*

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/7F89F87C4536276E0525804500780C94/\\$FILE/fernanlo.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/7F89F87C4536276E0525804500780C94/$FILE/fernanlo.pdf)

Carlos Ochoa (2015, mayo). *Muestreo no probabilístico por conveniencia.*

<https://www.netquest.com/blog/es/blog/es/muestreo-por-conveniencia>

Pértiga Díaz S. y Pita Fernández S. (2001, 2 de abril). *Representación gráfica en el análisis de datos.*

<https://www.fisterra.com/gestor/upload/guias/graficos2.pdf>

MAPFRE (s.f.). *¿Qué es un proceso disciplinario y cómo se aplica?*

<https://www.jubilacionypension.com/derechos-obligaciones/legislacion/proceso-disciplinario-como-aplica/> Consultado el 09 de julio del 2021.

MisAbogados (2016, agosto). *¿Qué es el procedimiento disciplinario?*

<https://www.misabogados.com.co/blog/que-es-el-procedimiento-disciplinario>

LaLey (2021, mayo). *5 informes clave de Servir sobre el procedimiento*

*disciplinario?* <https://laley.pe/art/11154/5-informes-clave-de-servir-sobre-procedimiento-administrativo-disciplinario>

Avila M. (s.f.). *Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Ley del Servicio Civil*. <https://es.slideshare.net/ManuelAvilaMendoza/procedimiento-administrativo-disciplinario-152490794> Consultado el 09 de julio del 2021.

Morales, M. (s.f.). *Régimen Disciplinario y Reglamento Interno de Trabajo de la Contraloría*. [presentación de diapositivas]. Slideshare. [http://extranet.contraloria.gob.pe:23090/Gerencias/Documentos/3\\_Regimen\\_Disciplinario\\_RIT\\_CGR\\_Carlos\\_Morales.pdf](http://extranet.contraloria.gob.pe:23090/Gerencias/Documentos/3_Regimen_Disciplinario_RIT_CGR_Carlos_Morales.pdf) Consultado el 09 de julio del 2021.

ABOGADO (2020, agosto). *SERVIR: establecen pautas para los procesos disciplinarios*. <https://www.abogacia.pe/servir-establecen-pautas-para-los-procesos-disciplinarios/>

Andina (s.f.). *¿En qué casos se sanciona a un servidor público del Estado?*. <https://andina.pe/agencia/noticia-en-casos-se-sanciona-a-un-servidor-publico-del-estado-756048.aspx> Consultado el 09 de julio del 2021.

SCRIBD (s.f.). *Fases del procedimiento disciplinario* <https://es.scribd.com/document/344772064/Fases-Del-Procedimiento-Disciplinario> Consultado el 09 de julio del 2021.

INSM (s.f.). *Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil*. <http://www.insnsb.gob.pe/docs-trans/inducciones-cas/REGIMENDISCIPLINARIO.pdf> Consultado el 09 de julio del 2021.

Arévalo Vela, J. (s.f.). *Régimen Disciplinario de los servidores públicos*. [presentación de diapositivas]. Slideshare.

<http://www.cal.org.pe/pdf/diplomados/21regimen.pdf> Consultado el 09 de julio del 2021.

Actualidad Laboral (2021, febrero). SERVIR; Aplicación de las causas justas de despido relacionadas a la capacidad del trabajador en el Decreto Legislativo 728. <https://actualidadlaboral.com/servir-aplicacion-de-las-causas-justas-de-despido-relacionadas-a-la-capacidad-del-trabajador-en-el-decreto-legislativo-728/>

Vega Córdova (2021, junio). SERVIR: *Cómo saber si una persona está impedida de prestar servicios en el Estado*. <https://gestion.pe/peru/servir-como-saber-si-una-persona-esta-impedida-de-prestar-servicios-en-el-estado-servir-mnssc-servicio-civil-peru-nnda-nnlt-noticia/>

Girón Rioja, Dana Victoria (2019). *Procedimiento disciplinario en el servicio civil: ¿Es constitucional la imposición de sanción de suspensión o destitución invocando una falta grave de tipificación abierta contenida en la Ley N° 27815 – Ley del Código de ética de la función pública?* [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú] Repositorio Institucional PUCP. [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/17947/GIR%c3%93N\\_RIOJA\\_DANA\\_VICTORIA%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/17947/GIR%c3%93N_RIOJA_DANA_VICTORIA%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cusma, H. (2015). *Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021 D.S. N° 004-2013-PCM* [presentación de diapositivas]. Slideshare. <http://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2015/11/MGP-Heber-Cusma.pdf>

Bartra Choclot, Eduardo (2017). *La afectación del debido procedimiento por la aplicación del régimen de competencia disciplinaria previsto en la Ley del Servicio Civil*. [Tesis de Maestría, Universidad San Martín de Porres] Repositorio Institucional USMP.

[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3291/bartra\\_ce.pdf?Sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3291/bartra_ce.pdf?Sequence=3&isAllowed=y)

Inga A. y Arista T. (s.f.). *Dirección de Apoyo a la Gestión Educativa Descentralizada - DAGED* [presentación de diapositivas]. Slideshare. <http://edutalentos.pe/wp-content/uploads/2018/11/PPT-oficial-Minedu.pdf>

SERVIR (2020, noviembre). *Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la ley N° 30057*. [presentación de diapositivas]. Slideshare. <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2018/12/Procedimiento-Administrativo-Disciplinario-%C3%81ngel-Bastidas-Solis.pdf>

Ávila Manuel (2021, abril). *Amonestación verbal ¿es realmente una sanción disciplinaria?* <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2018/12/Procedimiento-Administrativo-Disciplinario-%C3%81ngel-Bastidas-Solis.pdf>

Valeriano Ortiz L. F. (2012), *La modernización de la gestión pública en el Perú*. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/8802/7641>

Semanario COMEXPERÚ (s.f.). *¿Funciona la Ley del Servicio Civil?* <https://semanariocomexperu.wordpress.com/funciona-la-ley-del-servicio-civil/>. Consultado el 09 de julio del 2021.

GERENS Consultoría (s.f.). *SERVIR: Más motivación, eficiencia y eficacia de la gestión y mejores servicios para los ciudadanos*. <https://gerens.pe/blog/servir-motivacion-eficiencia-eficacia-gestion-servicios-ciudadanos/> Consultado el 09 de julio del 2021.

De la Cruz Huanca O (2020). *Los regímenes laborales y la ley servir*. <http://revistas.unap.edu.pe/rd/index.php/rd/article/view/90/81>

Instituto Nacional de Salud (s.f.). *Preguntas frecuentes sobre la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil.*

<https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/triptico%20de%20preguntas%20frecuentes%20Transito.pdf> Consultado el 09 de julio del 2021.

Bellido, G. (2016, setiembre). *Reforma del Servicio Civil y Promoción de la Lactancia materna.* [presentación de diapositivas]. Slideshare.

<https://www.mimp.gob.pe/homemimp/direcciones/diff/ponencias-lactarios-servir.pdf>

Miranda, H. (s.f.). *El régimen disciplinario a partir de la Ley del Servicio Civil y su Reglamento.* [presentación de diapositivas]. Slideshare.

[https://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/3501\\_ley\\_servir.pdf](https://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/3501_ley_servir.pdf)

Contraloría (s.f.). PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR. *Preguntas frecuentes.*

<https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/triptico%20de%20preguntas%20frecuentes%20Transito.pdf> Consultado el 09 de julio del 2021.

Arguedas, G. (s.f.). *Reforma del Servicio Civil y modernización de la gestión pública.* [presentación de diapositivas]. Slideshare.

[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4141/1/DO\\_EPG\\_PO\\_12-jun-2017\\_12h59m13s.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4141/1/DO_EPG_PO_12-jun-2017_12h59m13s.pdf) Consultado el 09 de julio del 2021.

Acevedo K (s.f.). *Procedimiento Sancionador y Disciplinario.* [presentación de diapositivas]. Slideshare.

<http://www.cal.org.pe/pdf/diplomados/12procedimiento.pdf> Consultado el 09 de julio del 2021.

Poder Judicial (s.f.). *Guía General del Procedimiento Administrativo en el Poder Judicial.* <https://unmejorpj.poder-judicial.go.cr/images/Documentos/Guia->

[General-del-Procedimiento-Disciplinario-Administrativo-en-el-Poder-Judicial.pdf](#)

Consultado el 09 de julio del 2021.

Expansión (s.f.). *Potestad disciplinaria*. <https://www.expansion.com/diccionario-juridico/potestad-disciplinaria.html> Consultado el 09 de julio del 2021.

Todo P. (s.f.). *Potestad sancionadora y potestad disciplinaria en la administración*. <http://todopenitenciario.com/potestad-sancionadora-y-potestad-disciplinaria/> Consultado el 09 de julio del 2021.

Real Academia Española (s.f.) *Potestad disciplinaria*. <https://dpej.rae.es/lema/potestad-disciplinaria> Consultado el 09 de julio del 2021.

Marina, J. (2020, marzo). *Aspectos fundamentales de la configuración actual de la potestad disciplinaria de la Administración Pública española sobre el personal a su servicio* <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/22431/21659>

Espinoza, E. (s.f.). *Los requisitos para el ejercicio válido de la potestad sancionatoria del empleador* <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/22431/21659> Consultado el 09 de julio del 2021.

Casafranca, Á. (2020, noviembre). *Diferencias entre los procedimientos disciplinario y sancionador*. <https://lpderecho.pe/diferencias-procedimientos-disciplinariosancionador/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20procedimiento%20disciplinario.el%20contexto%20de%20sus%20labores.>

## **INFORMES TÉCNICOS SERVIR**

Informe Técnico N° 111-2018-SERVIR/GPGSC

Informe Técnico N° 1990-2016-SERVIR/GPGSC

Informe Técnico N° 784-2015-SERVIR/GPGS

## **LEYES**

Ley n.° 30057. Ley del Servicio Civil. Publicada el 04 de julio 2013.

D.S. n.° 040-2014-PCM. Reglamento de la Ley del Servicio Civil. Publicado el 13 de junio del 2014.

## ANEXOS

### Anexo 1. Declaratoria de autenticidad

Yo, **Laura Albina Cubas García**, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro que el trabajo académico titulado "Régimen disciplinario SERVIR y el cumplimiento de su fin persuasivo/disuasivo en una Entidad de Gobierno Local", presentada, para la obtención del grado académico de Magister en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 20 de julio del 2021





## Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

<b>MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN VARIABLES</b>												
<b>TÍTULO:</b> Régimen disciplinario SERVIR y el cumplimiento de su fin persuasivo/disuasivo en una Entidad de Gobierno Local												
<b>AUTOR:</b> Laura Albina Cubas García												
PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES / CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS										
<p><b>Problema principal:</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el fin persuasivo/disuasivo de los procedimientos administrativos disciplinarios desarrollados en el periodo 2018 y la corrección de conductas infractoras y reincidentes de los servidores civiles de la MML en el periodo 2019?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p><b>Problema Específico 1</b></p> <p>¿La precalificación de las denuncias presentadas en el periodo 2018 tuvo influencia en la corrección de conductas infractoras y reincidentes en el periodo 2019?</p> <p><b>Problema Específico 2</b></p> <p>¿El trámite del procedimiento desde la recepción de las denuncias presentadas en el periodo 2018 hasta la emisión de la resolución del órgano sancionador tuvo influencia en la corrección de conductas infractoras y reincidentes en el periodo 2019?</p> <p><b>Problema Específico 3</b></p> <p>¿Las resoluciones de la autoridad sancionadora en los PAD desarrollados en el periodo 2018 tuvieron influencia en la corrección de conductas infractoras y reincidentes en el periodo 2019?</p> <p><b>Problema Específico 4</b></p> <p>¿El tipo de sanciones disciplinarias que fueron impuestas en los procedimientos administrativos disciplinarios procedentes del periodo 2018 influyó en la corrección de conductas infractoras y reincidentes en el periodo 2019?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación entre el cumplimiento del fin persuasivo/disuasivo del régimen disciplinario desarrollado en el periodo 2018 y su influencia en la corrección de conductas infractoras y reincidentes de los servidores civiles de la MML en el periodo 2019.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p><b>Objetivo específico 1</b></p> <p>Determinar la relación entre la precalificación de las denuncias presentadas en el periodo 2018 y la corrección de conductas infractoras y reincidentes en el periodo 2019</p> <p><b>Objetivo específico 2</b></p> <p>Determinar la influencia del trámite del procedimiento desde la recepción de las denuncias presentadas en el periodo 2018 hasta la emisión de la resolución del órgano sancionador en la corrección de conductas infractoras y reincidentes en el periodo 2019.</p> <p><b>Objetivo específico 3</b></p> <p>Determinar la influencia del tipo de sanciones disciplinarias impuestas en los procedimientos administrativos disciplinarios procedentes del periodo 2018 en la corrección de conductas infractoras y reincidentes en el periodo 2019.</p> <p><b>Objetivo específico 4</b></p> <p>Determinar la influencia de las resoluciones de la autoridad sancionadora en los PAD desarrollados en el periodo 2018 y la corrección de conductas infractoras y reincidentes en el periodo 2019.</p>	<p><b>Variable Independiente1 /categoría 1:</b> Eficacia del fin persuasivo/disuasivo de los procedimientos administrativos disciplinarios del periodo 2018</p> <p><b>Definición conceptual</b></p> <p>La importancia del régimen disciplinario, traducida en los PAD, radica en el propósito de mejorar el desempeño y conductas de los servidores.</p> <p><b>Definición operacional</b></p> <p>El régimen disciplinario regula el comportamiento de los servidores para disuadirlos de cometer faltas disciplinarias, así como de realizar su trabajo con la mayor eficiencia y diligencia posible.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 5px;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%; text-align: center;">Categorías</th> <th style="width: 50%; text-align: center;">Subcategorías</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="padding: 5px;"><b>Trámite- Impulso del procedimiento</b></td> <td style="padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inmediato</li> <li>• Mediato</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;"><b>Precalificación de la denuncia</b></td> <td style="padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recomendaciones de inicio PAD</li> <li>• No ha lugar a trámite – Archivo</li> <li>• Prescripción</li> <li>• Incompetencia</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;"><b>Resolución Autoridad Sancionadora</b></td> <td style="padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Archivo procedimiento</li> <li>• Prescripción</li> <li>• Sanción</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;"><b>Tipo de sanción impuesta</b></td> <td style="padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Amonestación escrita</li> <li>• Suspensión</li> <li>• Destitución inhabilitación</li> </ul> </td> </tr> </tbody> </table>	Categorías	Subcategorías	<b>Trámite- Impulso del procedimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inmediato</li> <li>• Mediato</li> </ul>	<b>Precalificación de la denuncia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recomendaciones de inicio PAD</li> <li>• No ha lugar a trámite – Archivo</li> <li>• Prescripción</li> <li>• Incompetencia</li> </ul>	<b>Resolución Autoridad Sancionadora</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Archivo procedimiento</li> <li>• Prescripción</li> <li>• Sanción</li> </ul>	<b>Tipo de sanción impuesta</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amonestación escrita</li> <li>• Suspensión</li> <li>• Destitución inhabilitación</li> </ul>
Categorías	Subcategorías											
<b>Trámite- Impulso del procedimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inmediato</li> <li>• Mediato</li> </ul>											
<b>Precalificación de la denuncia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recomendaciones de inicio PAD</li> <li>• No ha lugar a trámite – Archivo</li> <li>• Prescripción</li> <li>• Incompetencia</li> </ul>											
<b>Resolución Autoridad Sancionadora</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Archivo procedimiento</li> <li>• Prescripción</li> <li>• Sanción</li> </ul>											
<b>Tipo de sanción impuesta</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amonestación escrita</li> <li>• Suspensión</li> <li>• Destitución inhabilitación</li> </ul>											
<b>TIPO Y DISEÑO DE</b>	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>	<b>Variable Dependiente/categoría 2:</b> Corrección de conductas										

INVESTIGACIÓN	Infractoras de los servidores civiles periodo 2019							
<p><b>TIPO:</b> La presente investigación es básica, ya que los datos surgirán producto de los resultados de la investigación.</p> <p><b>DISEÑO:</b> Es de tipo descriptiva correlacional, puesto que buscará obtener datos que permitan conocer la realidad del régimen disciplinario en el periodo 2018, ayudando con ello a verificar si los procedimientos administrativos disciplinarios del primer periodo cumplen o no con el fin persuasivo/disuasivo en las conductas infractoras del periodo siguiente.</p> <p>Por otra parte, la investigación es de diseño no experimental, por cuanto no habrá intervención en los expedientes a analizar, además que, por el periodo escogido (2018-2019) no podrían manipularse los datos; el trabajo se centrará en describir los datos que de ellos resulten, explicando su incidencia e interrelación en el periodo antes indicado.</p> <p><b>MÉTODO:</b> La investigación tiene un enfoque cualitativo, porque se busca comprender y a la vez explicar el comportamiento (conductas) de los servidores civiles, en mérito a los PAD que se desarrollaron en la Entidad en el periodo 2018.</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b> La población está constituida por los servidores civiles que cuentan con denuncias (expedientes PAD) en la Oficina de STPAD de la Municipalidad Metropolitana de Lima.</p> <p><b>TIPO DE MUESTREO:</b> Muestreo no probabilístico por conveniencia</p> <p><b>TAMAÑO DE MUESTRA:</b> Es la población a la que se aplica los instrumentos, la muestra la constituyen los expedientes PAD que registran las denuncias recepcionadas en contra de los servidores civiles de la MML. Se practicará el muestreo no probabilístico por conveniencia, determinado por el estudio y análisis de 40 expedientes elegidos al azar.</p>	<p><b>Definición conceptual</b> Son conductas antijurídicas que realizan las personas que trabajan para el Estado, siempre que tales conductas tengan lugar en el marco de la relación de servicio que une al servidor con la Entidad y que pueden ser sancionadas en mérito al poder de dirección del empleador.</p> <p><b>Definición operacional</b> Actuaciones por acción y/o omisión que transgreden la estructura organizativa de las entidades (administración pública), así como los intereses ciudadanos.</p> <table border="1" data-bbox="794 593 1458 1357"> <thead> <tr> <th data-bbox="794 593 1145 685">Categorías</th> <th data-bbox="1145 593 1458 685">Subcategorías</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="794 685 1145 943"> <ul style="list-style-type: none"> <li>Comisión de faltas administrativas (conductas infractoras)</li> </ul> </td> <td data-bbox="1145 685 1458 943"> <ul style="list-style-type: none"> <li>Número de denuncias registradas en el periodo 2018</li> <li>Número de denuncias registradas en el periodo 2019</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="794 943 1145 1357"> <ul style="list-style-type: none"> <li>Reincidencia en el periodo 2019</li> </ul> </td> <td data-bbox="1145 943 1458 1357">           Servidores procesados en el periodo 2018 que incurrieron en nueva falta en el periodo 2019         </td> </tr> </tbody> </table>	Categorías	Subcategorías	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comisión de faltas administrativas (conductas infractoras)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de denuncias registradas en el periodo 2018</li> <li>Número de denuncias registradas en el periodo 2019</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reincidencia en el periodo 2019</li> </ul>	Servidores procesados en el periodo 2018 que incurrieron en nueva falta en el periodo 2019
Categorías	Subcategorías							
<ul style="list-style-type: none"> <li>Comisión de faltas administrativas (conductas infractoras)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de denuncias registradas en el periodo 2018</li> <li>Número de denuncias registradas en el periodo 2019</li> </ul>							
<ul style="list-style-type: none"> <li>Reincidencia en el periodo 2019</li> </ul>	Servidores procesados en el periodo 2018 que incurrieron en nueva falta en el periodo 2019							

### Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

#### 3.1. ANÁLISIS/REVISIÓN DOCUMENTAL DE 40 EXPEDIENTES PERIODO 2018

EFICACIA DEL FIN PERSUASIVO/ DISUASIVO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS 2018 – V1				
Orden	Precalificación de la denuncia: - Recomendación de inicio - No ha lugar a trámite – archivo - Prescripción - Incompetencia	Trámite-Impulso del procedimiento - Inmediato (rápido) - Mediato (tardío)	Resolución Autoridad Sancionadora - Sanción - Archivo - Prescripción	Tipo de sanciones impuestas - Amonestación escrita - Suspensión - Destitución - Inhabilitación
1	No ha lugar a trámite - archivo	Inmediato		
2	No ha lugar a trámite - archivo	Inmediato		
3	No ha lugar a trámite - archivo	Inmediato		
4	No ha lugar a trámite - archivo	Inmediato		
5	No ha lugar a trámite - archivo	Inmediato		
6	No ha lugar a trámite - archivo	Inmediato		
7	No ha lugar a trámite - archivo	Inmediato		
8	No ha lugar a trámite - archivo	Inmediato		
9	No ha lugar a trámite - archivo	Mediato		
10	No ha lugar a trámite - archivo	Inmediato		

11	No ha lugar a trámite - archivo	Inmediato		
12	No ha lugar a trámite - archivo	Inmediato		
13	No ha lugar a trámite - archivo	Inmediato		
14	No ha lugar a trámite - archivo	Inmediato		
15	No ha lugar a trámite - archivo	Inmediato		
16	No ha lugar a trámite - archivo	Inmediato		
17	No ha lugar a trámite - archivo	Inmediato		
18	No ha lugar a trámite - archivo	Inmediato		
19	Recomendación de inicio	Mediato	archivo	
20	Prescripción	Inmediato		
21	Recomendación de inicio	Mediato	Sanción	Amonestación escrita
22	Recomendación de inicio	Mediato	archivo	
23	Recomendación de inicio	Mediato	Sanción	Destitución Inhabilitación
24	Recomendación de inicio	Mediato	archivo	

25	Recomendación de inicio	Mediato	Prescripción	
26	Incompetencia	Inmediato		
27	Recomendación de inicio	Mediato		Amonestación escrita
28	Recomendación de inicio	Mediato	archivo	
29	No ha lugar a trámite - archivo	Mediato		
30	No ha lugar a trámite - archivo	Mediato		
31	No ha lugar a trámite - archivo	Mediato		
32	No ha lugar a trámite - archivo	Mediato		
33	Recomendación de inicio	Mediato	Archivo	
34	Recomendación de inicio	Mediato	Archivo	
35	Recomendación de inicio	Mediato	Archivo	
36	Recomendación de inicio	Mediato	Archivo	
37	Recomendación de inicio	Mediato	Archivo	
38	Recomendación de inicio	Mediato	Sanción	Suspensión

39	Recomendación de inicio	Mediato	Sanción	Suspensión
40	Recomendación de inicio	Mediato	Sanción	Suspensión

Tabla que grafica los resultados generales de las denuncias de conductas infractoras de los servidores civiles MML en los periodos 2018 – 2019

<b>Comparación de las denuncias registradas en el periodo 2018 y 2019</b>			
Total de denuncias registradas en el periodo 2018	395	Total de denuncias registradas en el periodo 2019	645
		Reincidencias	5

Cuadro con el desarrollo de las categorías de la variable dependiente: Corrección de conductas infractoras de los servidores civiles periodo 2019

<b>Denuncias registradas en el periodo 2019</b>	
Denuncias registradas aumentaron	<b>sí</b>
Denuncias registradas disminuyeron	<b>no</b>
Las reincidencias son altas	<b>no</b>
Las reincidencias son bajas	<b>sí</b>

#### **Anexo 4. Cálculo del tamaño de la muestra**

Se realizó el cálculo en base al método de muestra no probabilística por conveniencia, habiéndose determinado el número de expedientes para su análisis y/o revisión documental, en primer lugar, por la ventaja de ser más sencillo y práctico para el recojo de evidencia y, en segundo lugar, debido a la cantidad de denuncias obrantes en la Oficina de STPAD de la MML; en mérito a lo cual, se determinó la muestra de 40 expedientes PAD.

## Anexo 5. Autorización de aplicación de instrumento firmado por la Autoridad

Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres  
Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad

### Solicitud de autorización para desarrollar investigación

**SOLICITO:** Autorización para desarrollo de investigación

**Sr.**  
**DELVIS IVAN LAGOS SIURA**  
Secretario Técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario  
Municipalidad Metropolitana de Lima

Yo, Laura Albina Cubas García, identificada con DNI N° 45509099, domiciliada en la calle 48, Mz. K4 - Lt 45 de la Urbanización El Pinar, del Distrito de Comas, estudiante de Postgrado de la Universidad César Vallejo para optar por el grado de Magister en Gestión Pública, con código de estudiante N° 7002519670, ante Ud. con el debido respeto me presento y expongo lo siguiente:

Que, actualmente me encuentro en el desarrollo del Proyecto de Tesis titulado "Régimen Disciplinario SERVIR y el cumplimiento de su fin persuasivo/disuasivo en una Entidad de Gobierno Local"; motivo por el cual, solicito su autorización, así como las facilidades y apoyo respectivo para el desarrollo del trabajo propuesto, que implica la recolección de información producto de la aplicación del instrumento de análisis y/o revisión documental de expedientes del período 2018 y 2019 obrantes en el archivo de la Oficina de Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios que Ud. dirige.

Es preciso señalar que adjunto el Proyecto de Tesis realizado para que tome conocimiento de la estructura y fin de la investigación que propongo; de la misma manera, resulta preciso manifestar que los resultados de la investigación serán entregados a su Despacho al finalizar la misma.

**POR LO EXPUESTO:**

Ruego a usted acceder a mi petición

Lima, 01 de junio del 2021

  
LAURA ALBINA CUBAS GARCÍA  
DNI N° 45509099  
CÓDIGO DE ESTUDIANTE N° 700251967



Lima 02 de junio 2021

**CARTA**

Abg.  
**Laura Albina Cubas García**  
Estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública  
Universidad César Vallejo  
Presente.-

**Asunto** : Respuesta a solicitud  
**Referencia** : Solicitud simple de fecha  
01/06/2021

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en atención al documento de la referencia, mediante el cual solicita autorización y facilidades de acceso a expedientes obrantes en nuestra oficina, periodos 2018-2019, por encontrarse desarrollando el trabajo de investigación – TESIS: "Régimen Disciplinario SERVIR y el cumplimiento de su fin persuasivo/disuasivo en una Entidad de Gobierno Local".

Seguro que su trabajo de investigación contribuirá al beneficio de la Oficina de Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Metropolitana de Lima le comunico que accedo cordialmente a su solicitud, manifestándole que contará con las facilidades y apoyo necesario, facilitándole el acceso a la información pertinente para el desarrollo de su trabajo de investigación.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA  
SECRETARÍA TÉCNICA DEL PROCEDIMIENTO  
ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

  
DELVIS IVAN LAGOS SIURA  
SECRETARIO TÉCNICO