



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

Influencia de la valoración probatoria en el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057, Puente Piedra - 2018

AUTOR

Carcausto Napa, Allison Merylle (ORCID:[0000-0002-3093-2883](https://orcid.org/0000-0002-3093-2883))

ASESOR

Dr. Gamarra Ramón, José Carlos (ORCID:[0000-0002-9159-5737](https://orcid.org/0000-0002-9159-5737))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

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

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria

A mis padres y hermana, por su apoyo constante e incondicional, por su firmeza y amor.

A mis hijitos de cuatro patas Moi y Norman quienes me brindan su amor incansable e incondicional todos los días de mi vida.

A esa persona especial quien siempre está conmigo en las buenas y malas, siendo parte de mi familia.

A mis maestros que a lo largo de mi carrera me brindaron sus enseñanzas y comprensión.

Agradecimiento

A nuestro asesor, por su constante apoyo, profesionalismo y comprensión, la cual fue una guía indispensable para culminar la presente investigación con éxito.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Índice de abreviaturas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN.	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.....	12
3.3 Escenario de estudio	13
3.4 Participantes	14
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5.1. Entrevistas	15
3.5.2. Guía de Entrevistas.....	15
3.6. Procedimiento	16
3.7. Rigor Científico	17
3.8. Método de análisis de datos	17
3.9. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.	18
V. CONCLUSIONES	32
VI. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Caracterización de sujetos.....	14
Tabla 2. Validación de instrumentos.....	15

Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Figura 1: Categorización.....	13

Índice de abreviaturas

PAD	Procedimiento Administrativo Disciplinario
VP	Valoración Probatoria
D.L	Decreto Legislativo
ART.	Artículo
LSC	Ley del Servicio Civil
UCV	Universidad César Vallejo

Resumen

La presente investigación titulada “Influencia de la valoración probatoria en el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057, Puente Piedra - 2018”, la cual se realizó para obtener el título profesional de abogado, tiene como objetivo demostrar si la valoración probatoria influiría en el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057.

Asimismo, la metodología aplicada en la presente, corresponde a un enfoque cualitativo con tipo de investigación básica y un diseño basado en la teoría fundamentada, siendo la más apropiada para la realización del estudio, se utilizará las técnicas e instrumentos de recolección de datos que nos permitirá organizar la información recopilada. Por esta razón, mediante un análisis sistemático e inductivo se obtuvo como resultado que la valoración probatoria si influiría en el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales, puesto que queda evidenciado que las autoridades competentes en mérito de no brindarles el valor adecuado a las pruebas ofrecidas por los servidores civiles estarían perjudicando no solo al trabajador sino violando los derechos legalmente reconocidos.

Finalmente, se concluyó que la valoración probatoria en el procedimiento administrativo disciplinario resulta ser de mayor importancia puesto que influye en la imposición de la sanción.

Palabras claves: *Valoración probatoria, procedimiento disciplinario, fase instructiva, fase sancionadora, prueba documental.*

Abstract

The present investigation entitled "Influence of the evidentiary assessment in the disciplinary procedure of municipal workers under Legislative Decree 1057, Puente Piedra - 2018", which was carried out to obtain the professional title of lawyer, aims to demonstrate whether the evidentiary assessment it would influence the disciplinary procedure of municipal workers under Legislative Decree 1057.

Likewise, the methodology applied in the present corresponds to a qualitative approach with a type of basic research and a design based on grounded theory, being the most appropriate for carrying out the study, the techniques and data collection instruments that we will use will be used. Will allow you to organize the information collected. For this reason, by means of a systematic and inductive analysis, it was obtained as a result that the evidentiary assessment would influence the disciplinary procedure of municipal workers, since it is evidenced that the competent authorities in merit of not providing adequate value to the evidence offered by civil servants would be harming not only the worker but also violating legally recognized rights.

Finally, it was concluded that the evidentiary assessment in the disciplinary administrative procedure turns out to be of greater importance since it influences the imposition of the sanction.

Keywords: *Evidence assessment, Disciplinary procedure, Instructive phase, Penalty phase, Documentary evidence.*

I. INTRODUCCIÓN.- El Procedimiento Administrativo Disciplinario resulta ser un tema de trascendencia jurídica y de vital conocimiento, puesto que es aquel que se interpone contra cualquier trabajador que presta servicios para las entidades públicas del estado. Ante ello, el enfoque principal de la presente investigación se basa en los trabajadores cuyo régimen laboral se encuentren bajo el D.L N° 1057, siempre y cuando éstos hayan realizado cualquier conducta prevista en los incisos tipificados en el ART. 85 de la Ley 30057 “LSC” referente a las faltas de carácter disciplinario, siendo sancionadas posteriormente si se determina la responsabilidad con amonestación verbal o escrita, suspensión sin goce de remuneraciones o destitución. Dentro del PAD al momento de determinar la responsabilidad se pasa por una serie de actuaciones las cuales quedó evidenciado que la más importante es la valoración probatoria siendo obligación de la autoridad competente valorarla en base al sistema de la sana crítica, la lógica y la experiencia.

La valoración probatoria como actividad realizada por las autoridades competentes del PAD en la que deberían descubrir la verdad de lo acontecido a través de la correcta VP presentada por los trabajadores municipales bajo el D.L 1057 en el transcurso del procedimiento, no se estaría realizando idóneamente puesto que muchas veces a los servidores municipales se les impondrían sanciones arbitrarias que evidencian la falta de criterios en razón a la pruebas no valoradas. En atención a ello, los servidores municipales se estarían viendo afectados puesto que las pruebas que ellos estarían ofreciendo a fin de protegerse y así evitar responsabilidades carecerían de valoración vulnerando no solo el principio del debido proceso protegido constitucionalmente sino que además vulneran los principios del derecho laboral, administrativo.

Por lo tanto dicho procedimiento no alcanzaría la finalidad prevista por la ley, no sirviendo como un instrumento legal que corrige al servidor civil, siendo ésta la problemática a la cual se llegó, cuyo objetivo fue determinar si la valoración probatoria influye en el Procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057. Siendo una posible solución que se expuso a través de la presente tesis, que las autoridades competentes del PAD valoren oportunamente las pruebas ofrecidas en base a criterios determinados puesto que esta valoración probatoria influiría en el mencionado procedimiento.

A raíz de todo lo mencionado, fue fundamental para la investigación realizar la **formulación del problema general** la cual se desempeñó de la siguiente manera: ¿Influye la valoración probatoria en el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057, Puente Piedra - 2018? En cuanto a la formulación del primer problema específico, se manifestó: ¿De qué manera influye la valoración probatoria en la fase instructiva en el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057, Puente Piedra - 2018? Por otro lado, respecto a la formulación del segundo problema específico, se cuestionó: ¿Cuál es la relación entre el Procedimiento Disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057 y la prueba documental?

Por lo que, cabe indicar que la presente investigación presentó **justificación** desde **un enfoque teórico**, puesto que a través de ella se analizaron conceptos y sistemas en relación a las categorías y subcategorías elaboradas, que sirvieron como contribución para el conocimiento de la influencia de la VP en el PAD de tal manera que las autoridades competentes del PAD puedan darse cuenta de que la VP se deberá realizar en atención a criterios idóneos puesto que éste si influiría en el mencionado procedimiento. Asimismo, el presente trabajo de investigación se **justificó** desde un **enfoque práctico**, puesto que la VP al influir en el procedimiento administrativo disciplinario, la autoridad tendrá que basarse en el sistema de la sana crítica, la lógica, los conocimientos científicos afianzados a fin de establecer bien la sanción a imponer al trabajador, siendo la VP una de las etapas más importantes para la determinación de una sanción. En lo que respecta, a la **justificación** desde un **enfoque metodológico**, la presente investigación estuvo basada y guiada desde una perspectiva científica utilizando material bibliográfico como libros, revistas indexadas, tesis nacionales e internacionales, leyes, reglamentos y directivas vigentes, etc. Asimismo el planteamiento de la influencia de la VP podrá ser utilizado como instrumento para posteriores investigaciones.

Es por ello, que el **objetivo general** de la presente investigación se tornó de la siguiente manera: demostrar si la valoración probatoria influye en el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057. En cuanto al primer objetivo específico se tuvo que describir la influencia de la

valoración probatoria en la fase instructiva en el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057. Por último, el segundo objetivo específico, fue el de identificar cuál es la relación entre el Procedimiento Disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057 y la prueba documental.

En cuanto al **Supuesto Jurídico General**, tuvimos que la VP si influye en el PAD que se le inicia a los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057, Puente Piedra - 2018. Con relación al primer Supuesto Jurídico Especifico, la valoración probatoria influiría en la fase instructiva puesto que el órgano instructor es el delegado de efectuar todas las acciones encaminadas a la determinación de la responsabilidad administrativa siendo que el trabajador al presentar sus descargos, corresponde que éstos sean correctamente valorados, puesto que el órgano instructor emitirá su informe final recomendando seguir o archivar el procedimiento en atención a lo manifestado por el trabajador. Finalmente, de acuerdo al segundo Supuesto Jurídico Especifico, el procedimiento disciplinario estaría relacionada con la prueba documental puesto que al comunicar la presunta falta en el informe se anexan las pruebas documentales pertinentes que lo sustentan sirviendo como impulso para que se comience el respectivo PAD en contra del trabajador municipal asimismo en la fase instructiva el trabajador presenta sus descargos anexando muchas veces pruebas documentales.

II. MARCO TEÓRICO.- Asimismo, es fundamental establecer y especificar antecedentes basados en tesis y artículos de nivel internacional como a nivel nacional realizadas por diferentes autores, para integrar los objetivos proyectados en la investigación realizada. En relación a los **antecedentes internacionales**, la investigación de Efraín Eduardo Aponte Giraldo (2016), en su tesis para obtener el título de Maestría en Derecho Administrativo, titulado "Los errores en la valoración probatoria y su incidencia en el debido proceso disciplinario", presenta como objetivo identificar si los errores en la valoración probatoria verificados en la decisión sancionatoria tuvieron incidencia en la vulneración del debido proceso de los sujetos procesales. Se empleó un enfoque cualitativo de tipo descriptivo, implantando como una de sus conclusiones que:

En el proceso disciplinario, resulta elemental el principio de contradicción y controversia de la prueba, el cual va más allá del derecho de los sujetos procesales a presentar pruebas, permitiéndoles intervenir en el ejercicio valorativo de los medios de convicción, por medio de sus escritos y argumentos de defensa presentados a lo largo de todo el proceso disciplinario, los cuales, en el evento de no ser analizados de manera seria y cuidadosa por la autoridad disciplinaria dentro del acto administrativo disciplinario definitivo, pueden conducir a una interpretación errada de las pruebas.

Del mismo modo, Yurley Katherine Castañeda Duran (2016), en su tesis "*Sistema de valoración probatoria en el proceso arbitral colombiano regido por la ley 1563 de 2012*", presenta como objetivo determinar cuál es el sistema de valoración probatoria aplicable en el proceso arbitral resuelto en equidad regido por la ley 1563 de 2012 en Colombia. Asimismo, se empleó un enfoque cualitativo de tipo descriptivo. Una de las conclusiones a la que llegó el autor fue que: "*Precisamente la valoración constituye la última fase en la que el juzgador le confiere la eficacia demostrativa a un hecho. Es por ello que, entre los múltiples e importantes temas relativos a la prueba, la valoración constituye, sin lugar a dudas, el más importante de ellos*".

Por otro lado, Jairo Arias Montoya (2016), en su tesis para obtener el grado de licenciatura en derecho *“La exigencia de fundamentación de la valoración de la prueba. El esclarecimiento de una íntima convicción disfrazada”*, presenta como objetivo el analizar desde una perspectiva epistemológica/cognoscitivista, la manera como los jueces fundamentan la valoración de la prueba en sus sentencias. La presente tesis no menciona que tipo de enfoque se ha utilizado pero cuenta con un diseño metodológico no experimental de tipo descriptivo. Como conclusión, se manifestó que: *“La valoración de la prueba sería el elemento más esencial en la determinación judicial de los hechos, sin embargo, los sistemas establecidos para ello no necesariamente conducen a un adecuado establecimiento de la verdad en el proceso”*.

Aunando con los antecedentes internacionales, Pía Alejandra Droghetti Fuentes y María José Pérez Jiménez; (2017), en su tesis para obtener la licenciatura en ciencias jurídicas *“La actividad probatoria en el Derecho Administrativo Sancionador a la luz de la Ley de bases de los procedimientos administrativos”*, presentan como objetivo el analizar la actividad probatoria en el derecho administrativo sancionador. Se evidencia que la presente tesis tiene un enfoque cualitativo, con un diseño metodológico no experimental de tipo descriptivo. Como conclusión la autora manifiesta que: *“La apreciación en conciencia implica valorar los medios de prueba conforme al sistema de la sana crítica, es decir el juez deberá considerar las máximas de la experiencia, la lógica y los conocimientos científicamente afianzados”*. Finalmente, Gottwald Peter (2016) Profesor de la Universidad de Regensburg a través de su revista jurídica indexada nominada *“Justicia”* en su artículo de investigación titulado *“Hacia una valoración racional de la prueba”* menciona que: *“Dicho resumidamente, toda la racionalidad posible y aconsejable en la libre valoración de la prueba no puede entenderse sin un cierto margen para el «sentido común» o la intuición”*.

En referencia a los **antecedentes nacionales**, Carlos Alexander Ponce Rivera (2017) a través de su revista jurídica indexada nominada *“Lex”*, en su artículo de investigación denominado *“La actividad probatoria como parte del debido procedimiento en los procedimientos administrativos sancionadores”* ha mencionado que: *“En conclusión todas las pruebas del procedimiento sancionador*

son valoradas de acuerdo al sistema de la sana crítica, que es un desarrollo racional en el que el juzgador debe utilizar a fondo su capacidad de análisis lógico para llegar a un juicio o conclusión producto de las pruebas actuadas en el proceso”. Asimismo, Víctor Fermín Alache González (2017) de la UCV, a través de su tesis *“Valoración de los medios probatorios en relación con el delito de violación sexual artículo 170° del código penal, distrito judicial lima 2016”*, es así, como el autor en su investigación aplicó el enfoque cualitativo de tipo dogmático descriptivo. El autor concluyó que: *“El juzgador arribará al convencimiento de la realidad de un delito, lo que hará que valore los indicios, medios probatorios y las pruebas para su posterior apreciación y sana crítica al momento de sentenciar”*.

Aunando en el tema, José Reyes García Gonzalvez (2017), a través de su tesis para obtener el título de abogado, *“Principios delimitadores de la potestad sancionadora y su aplicación en los procesos administrativos disciplinarios en la UGEL de coronel portillo 2016”*, como base metodológica, ostenta una investigación cualitativa, de nivel descriptivo; y manifestó como conclusión lo siguiente:

Que, el proceso administrativo sancionador es un proceso, que se inicia con el proceso inspectivo con el cual se verifica la infracción de las normas que regulan las actividades de los administrados que realizan actividades públicas, a cuya infracción se aplica una sanción, de multa, clausura temporal, clausura definitiva, demolición etc.

Katherine Katiuska Portilla García (2018), a través de su tesis para obtener el título profesional de abogado, *“El proceso administrativo disciplinario a trabajadores municipales del régimen laboral privado y la afectación al principio de inmediatez en la ley del servicio civil en el Perú”*, presentó como objetivo el describir afectando el principio de inmediatez en el PAD a trabajadores municipales del régimen laboral privado, de acuerdo a la LSC en el Perú, asimismo como base metodológica presentó una investigación tipo básica de nivel descriptivo-explicativo mencionando como una de sus conclusiones que: *“La Ley de Servicio Civil, busca unificar el tratamiento a todos los servidores civiles que prestan servicio para las entidades públicas, pero que no ha valorado las características que puede existir entre una falta cometida por servidores administrativos y obreros”*.

Por último, Wilmer Miguel Huangal Espinal (2019), a través de su tesis para obtener el título de Segunda Especialidad en Derecho Administrativo, *“La Prueba en el Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Ley del Servicio Civil”*, presenta como una de sus conclusiones que:

Las autoridades del PAD poseen el deber de ejecutar las garantías del debido procedimiento, atestiguar la actividad probatoria, estimando y estudiando los documentos, descargos y/o medios de prueba ofrecidos por los acusados en un PAD, en atención a ello si bien el servidor está autorizado para presentar pruebas que avalen su buen actuar y desnaturalizar su responsabilidad, se debe subrayar que quien inicia el PAD es la administración pública, siendo quien debe recabar todos los medios de prueba a fin de pronunciar una decisión justa y motivada.

En razón a ello, es fundamental entender y analizar la información respecto del estudio, conceptualizando las categorías y subcategorías plasmadas en la investigación. Por lo que en atención a lo dicho por Lluch, empezaremos hablando de Valoración Probatoria, como aquella acción que realiza la autoridad competente que consiste en calificar la eficacia probatoria de cada prueba aportada para determinar o no una responsabilidad, según el valor que la ley o el juzgador les asigne generando certeza para el esclarecimiento de un hecho (2011).

De igual manera esta valoración no se debería realizar a libre criterio ni basado en subjetividades, puesto que para ello se reconoce y se protege en diferentes dispositivos legales las garantías favorables al sujeto de derecho. Asimismo, la valoración probatoria es aquella operación intelectual de orden crítico y analítico que realiza la autoridad sobre los medios de prueba que se han aportado a lo largo del proceso, con el fin de obtener certeza respecto de los hechos. Es menester mencionar lo descrito por la Autoridad Nacional del Servicio Civil la cual nos indica que la valoración probatoria conlleva a que las autoridades encargadas del procedimiento disciplinario desarrollen y adopten un proceso intelectual realizado por ellos mismos respecto de los medios probatorios solicitados o brindados en la investigación con el objeto de delimitar la verdad de los hechos imputados para posteriormente fijar una sanción si correspondiese.

Por otro lado se menciona los sistemas de VP establecidos en la doctrina teniendo el sistema de Prueba legal o Tasada que hace referencia, a que el juez estaba en un estado de limitación. Puesto que las reglas de valoración ya se encontraban establecidas en la ley indicando cuando un hecho se debería tomar como probado. Todo ello en razón a que se buscaba proteger a la persona de posibles conductas arbitrarias por parte del juez que ameriten perjuicio, este sistema generó muchas veces que el juzgador se pronuncie respecto a una decisión aun estando en contra de aquella puesto que la valoración probatoria ya venía definida debiendo el juzgador acatar dicha forma (Jiménez, 2016)

La íntima convicción como sistema de valoración probatoria se diferenció, puesto que en ella se buscó brindarle ciertas facultades a los juzgadores, de modo que éstos no se vean limitados por la ley, al momento de apreciar las pruebas conducentes a la aclaración de un hecho materia de juicio, se les brindó una serie de libertades no exigiéndoles motivar sus decisiones incurriendo la mayoría de veces en arbitrariedades (Alejos, 2020). La libre valoración o sana crítica permite que el juez aprecie las pruebas en razón a la lógica y reglas de experiencia siendo que el proceso de valoración se debe realizar según el caso en concreto apoyándose en lo cognitivo y racional permitiéndose que éste lo realice de acuerdo a su apreciación de manera respetuosa basándose también en el sentido común, el juzgador deberá motivar su decisión justificando el porqué de su actividad (González, 2006). En aras de alcanzar un alto nivel de eficiencia y de querer brindar un mejor servicio civil se les otorgó cierto poder a las autoridades encargadas del procedimiento disciplinario para establecer y aplicar las sanciones y medidas necesarias al servidor civil por lo que es inconcebible que éstos realicen abusos o negligencias en razón de contar con la condición de tal (Al-Haidar, 2020).

Apalia (como se citó en Okolie y Udom, 2019) afirma que existen casos en los que la autoridad disciplinaria utiliza su acción para realmente corregir la conducta realizada por el trabajador por el contrario algunas veces esto no es así puesto que algunos lo utilizarían para avergonzar a los servidores. Dzimbiri (como se citó en Okolie y Udom, 2019) menciona que la existencia del procedimiento administrativo disciplinario demanda subsanar la conducta que realizó el servidor en su momento, conducta que perjudica al servicio civil, claro está respetando las garantías y

derechos, mediando en algunos casos optar por una corrección alternativa sin tener que llegar a iniciar un procedimiento disciplinario en contra de éste. Knight y Ukpere (2014) precisan que el empleador está acreditado y justificado para poder tomar esta acción en contra del trabajador a fin de salvaguardar los intereses del mismo y afianzar el desempeño de las funciones propios de la relación laboral estipulados en el contrato de trabajo, sin perjuicio de que el empleador también deba de seguir los lineamientos establecidos ya que es preciso mencionar que éste también puede ser sujeto de la imposición de una sanción, lo que busca el procedimiento disciplinario es proteger al trabajador pero también brindarle al empleador la opción de prescindir de una labor que se realiza de una manera insatisfactoria.

Mgbemena, Mbah y Ejike (como se citaron en Okolie y Udom, 2019) define que la disciplina no siempre coacciona a una persona para tener un comportamiento adecuado, pero si la disciplina se lleva de una manera óptima ésta puede permitir al servidor civil limitarse a cometer conductas inapropiadas. Por otro lado, lo que busca la imposición de un procedimiento disciplinario es corregir la conducta y el accionar del trabajador para que se mantengan los estándares de calidad y de servicio en el desempeño de las funciones de tal manera que se le brinde la oportunidad de mejorar, asimismo se sugiere brindar capacitaciones que puedan ayudar a evitar conductas sancionables (Mohamed et al., 2010). Okolie y Udom (2019) mencionan que la disciplina debe ser utilizada para corregir y cambiar la conducta, de tal manera que la imposición de una sanción no solo sea vista como un castigo, existiendo otros medios para resolver una conducta inaceptable leve que eviten en ocasiones iniciar el procedimiento disciplinario buscando con ello que los trabajadores sigan los estándares propios de la empresa, siendo importante ver a la disciplina como un valor importante para eludir las malas conductas.

Para el Ministerio de Hacienda y Servicios Públicos de Jamaica, en el procedimiento disciplinario los informes y/o declaraciones materia de análisis deben ser revisados por recursos humanos a quién le compete administrar los casos de indisciplina de los empleados (2016). En esa misma línea, concerniente a la prueba documental, se tiene que el documento es una herramienta que sirve de prueba indirecta y representativa que contiene una declaración de quien lo emite, éstos pueden ser no declarativos como es el caso de los planos, dibujos o cuadros, y

declarativos que contienen una manifestación de voluntad como puede ser de un hecho ocurrido, la cual la persona ha percibido o ha sido partícipe (Devis, 2010). Como sujetos del documento tenemos al autor, a quien jurídicamente se le atribuye la autoría y no a quien materialmente lo redacta puesto que un asistente que solo se encarga de escribirlo no puede asumir tal condición, asimismo tenemos al destinatario, teniendo dos casos, el primero resulta cuando el documento va a formar parte del proceso éste sería el destinatario y el segundo cuando forme parte de un asunto extraprocesal el destinatario sería la persona indicada en el documento. Concerniente a la declaración de parte, se puede decir que es aquel testimonio que la parte perjudicada realiza en razón a expresar la verdad de lo hechos conocidos de manera personal, ésta debe referirse a hechos pasados, correspondiendo esta declaración a quien tiene la condición de parte (Marín, 2010).

Continuando con la segunda categoría, tenemos que el PAD se establece para aquellos trabajadores que ingresan a laborar a una entidad pública adquiriendo éstas derechos y deberes propios de la relación laboral que se forma, trayendo como consecuencia directa la imposición de sanciones por las conductas que realizaran en el desempeño de las funciones. En nuestro ordenamiento jurídico, el PAD se guía por lo establecido en la Ley 30057 “LSC” señalando las causales que configuran la inconducta del trabajador, forma, procedimiento y sanción aplicable, existiendo también el Reglamento General de la Ley 30057 y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, LSC”. Todo ello en razón a establecer un procedimiento adecuado e idóneo para lograr la eficiencia y operatividad en el ejercicio de las funciones de los servidores civiles de las entidades públicas.

Dentro del PAD se cuenta con autoridades competentes que participarán a lo largo del presente para establecer la responsabilidad o no de un servidor, la cual en primer lugar es importante mencionar a la Secretaría Técnica quien apoya el avance del procedimiento y quien tiene como principal función precalificar las presuntas faltas disciplinarias de los trabajadores. Asimismo se tiene como autoridades al jefe inmediato del presunto infractor, el jefe de recursos humanos, el titular de la entidad y el tribunal del servicio civil, siendo su participación en distintas

partes del proceso, como órganos instructores y órganos sancionadores según cada caso en concreto.

Concerniente a la fase instructiva se puede explicar que ésta es la encargada de realizar todas las actuaciones a fin de determinar la responsabilidad administrativa correspondiente al trabajador por haber aparentemente cometido alguna falta prescrita en la norma, una vez realizado el informe de precalificación por la secretaría técnica recomendando iniciar o no el PAD, el órgano instructor de considerarlo notificará al servidor o servidores el inicio de la misma, proporcionándoles un tiempo de cinco días hábiles para que pueda expresar descargos, vencido ello el órgano instructor en base a lo expresado y a lo indagado tendrá un plazo de quince días para pronunciarse respecto de la existencia de responsabilidad para lo cual emitirá un informe, notificando al órgano sancionador la sanción, culminando aquí la fase instructiva. Por último, en la fase sancionadora, una vez recepcionado el informe del órgano instructor, éste lo hará saber al servidor la recepción del mismo, teniendo derecho el servidor de solicitar un informe oral para expresar sus alegatos, una vez realizado ello, el órgano sancionador formaliza la sanción y lo notifica al servidor, terminando aquí la fase sancionadora, mediando que el servidor pueda apelar ante el tribunal civil si considera que no es idónea la sanción.

III. METODOLOGÍA.-

3.1 Tipo y diseño de investigación

El enfoque que presentó el estudio, fue el **enfoque cualitativo**, el cual examina la realidad en un contexto real, tal y como ésta se presenta, descomponiéndola por medio de la interpretación de manifestaciones que se relacionan con los sujetos que forman parte de la investigación. Presentando principales particularidades: es inductiva, el investigador observa el escenario y a los sujetos que lo rodean, no son reducidos a variables, la investigación tiene una visión holística de tal manera que sea amplia e integrada (Valderrama, 2013). Tiene como fin la edificación de intelecto sobre la existencia social, a partir de las situaciones particulares y del criterio de quienes la originan; metodológicamente implica hacerse cargo de un carácter dialógico en las creencias y mentalidades, que se consideran elementos de análisis en el trámite de producción y desarrollo del conocimiento con respecto a la existencia del hombre en la sociedad de la cual forma parte.

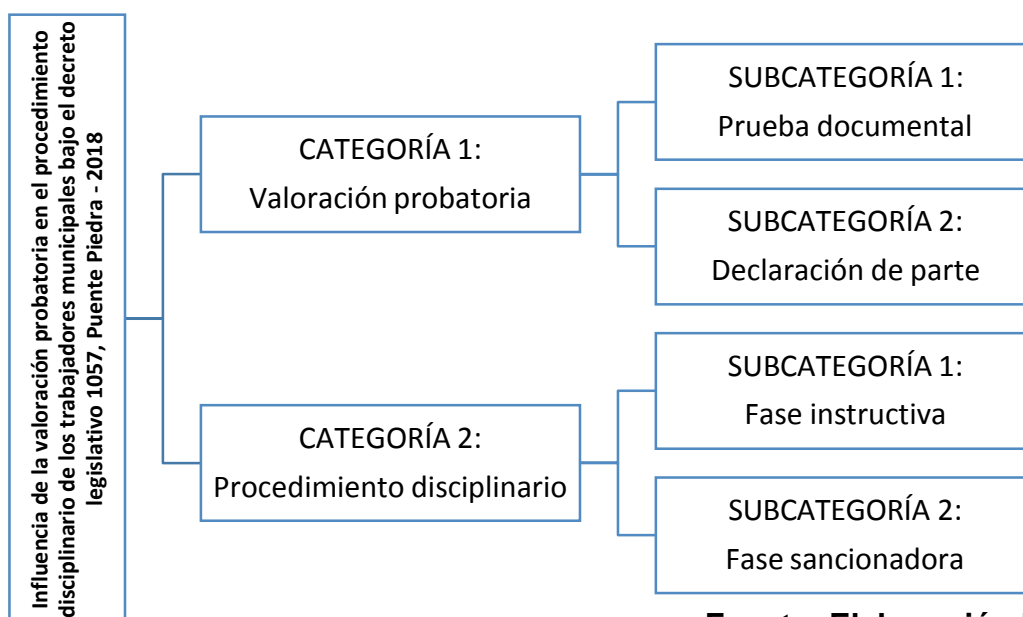
Por otro lado, cabe indicar que en el presente estudio se aplicó el método de la **Teoría Fundamentada**, puesto que, es una metodología que permite a todo investigador construir conceptos, teorías, proposiciones analizando las fuentes y datos de otras investigaciones que ya existen. La presente **investigación es básica**, ya que lo que se busca es mejorar el conocimiento que se tiene, siendo para este caso específico lo referente a la influencia de la valoración probatoria en el procedimiento administrativo disciplinario de los trabajadores bajo el decreto legislativo 1057. Teniendo como finalidad principal, ampliar más la información o base de conocimientos, para subsiguientes fines estudiantiles, es decir se pretendería comprender un tema, examinarlo y dar mayor información sobre ella, sin tener un fin práctico, siendo a través de esta investigación se pretendió imponer que la valoración probatoria si influye en el PAD.

3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.

Referente al subtema mencionado se tiene que las categorías nos permiten crear y complementar el inicio de nuestro tema de investigación siendo que de ellas se desprenden las subcategorías a tratar, es por ello que con lo acotado por Cisterna (como se citó en Castro Cuba, 2019), en las categorías pertenecientes a

un estudio, podemos observar que son herramientas conceptuales las cuales tienen como propósito concretar los temas pertenecientes a la investigación. Lo mencionado se puede comprender mejor si vemos a las categorías de la investigación como los estereotipos con los que se logrará implementar las preguntas que se utilizarán en las entrevistas. El presente trabajo de investigación a través de las unidades de análisis nos permitió establecer las categorías de la siguiente manera: como primera categoría tuvimos a la valoración probatoria desencadenando como subcategoría uno a la prueba documental y como subcategoría dos a la declaración de parte asimismo se contó con la categoría dos que fue el procedimiento disciplinario que conllevó a tener como subcategoría uno a la fase instructiva y como subcategoría dos a la fase sancionadora, las cuales fueron fundamentales para la existencia y desarrollo de toda la investigación.

Figura 1: Categorización



Fuente: Elaboración Propia.

3.3 Escenario de estudio

El escenario de estudio de la investigación se refiere al espacio, ambiente físico donde se aplicaron los instrumentos de la investigación, en este caso, el escenario elegido fue la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, puesto que se cuenta con un secretario técnico quien en un primer momento realiza la precalificación de las presuntas conductas que son pasibles de sanción, asimismo se cuenta con

abogados especializados en derecho administrativo y laboral quienes podrán orientarnos para la recolección de información.

3.4 Participantes

En la presente investigación, para aplicar y desarrollar la entrevista que se formuló, quiénes participaron como parte importante fueron un Secretario Técnico, funcionarios y abogados con especialidad en derecho administrativo y laboral quiénes aportaron con sus conocimientos a la presente investigación. Siguiendo a Bernal (2016) el ímpetu de establecer la caracterización de sujetos estaría justificado en precisar quiénes serían los sujetos intervinientes en la investigación, siendo fundamental atribuirles el por qué y que características deberían poseer. De la caracterización de sujetos se desprende la importancia de obtener la opinión de profesionales expertos que se encuentren día a día en relación con el tema de la investigación tratada.

Tabla 1. Caracterización de sujetos.

N°	Nombres y Apellidos	Cargo	Entidad	Años de Experiencia
1	Violeta Rose Mery Egúsquiza Flores	Secretaria Técnica	Municipalidad de Puente Piedra	2 años
2	Clodoaldo Ismael Tamayo Jara	Procurador Público Municipal	Municipalidad de Puente Piedra	3 años
3	Javier Mario Copitán Leyva	Abogado especialista en Derecho Laboral	Estudio Jurídico TyR Asociados	10 años
4	Carlos Rojas Camasca	Subgerente de Recursos Humanos	Municipalidad de La Perla	2 años
5	José Antonio Hospinal Apolaya	Abogado especialista en Derecho Administrativo	Estudio Jurídico	8 años

Fuente: Elaboración Propia.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se hace referencia a las técnicas e instrumentos de recolección de datos a las herramientas que utiliza el investigador con la finalidad de recabar y documentar la

información que servirá como sustento para la investigación. En la investigación fue necesario utilizar esta técnica de recolección de datos puesto que se recopiló información relevante para el tema a tratar. Asimismo, cabe resaltar que se obtendrán datos que los entrevistados brindarán sirviendo también para la unificación de la información, una vez establecido ello el investigador podrá analizar y estudiar la información para resolver los criterios que se afianzaron en un primer momento, generando contenido nuevo para la investigación (Hernández, 2014). Es por ello que en el estudio, se usaron las siguientes técnicas de recolección de datos:

3.5.1. Entrevistas

Ramírez (2010) precisa que la entrevista es un método que involucra el planteamiento de preguntas a una determinada persona para concebir sus conocimientos y opiniones. El entrevistador pregunta al entrevistado y obtiene de éste las respuestas concretas a la hipótesis de la investigación. Hay un trueque convencional entre dos o más personas con el propósito de conseguir información, datos o hechos sobre el problema y a la hipótesis. La entrevista para la presente investigación constituyó uno de los medios más importantes e indispensables ya que permitió establecer información y datos respecto del tema que por medio de los profesionales se hicieron más entendibles y se pudo llegar a contrastar y consolidar con lo expuesto por los libros u otros medios documentales.

3.5.2. Guía de Entrevistas

La **guía de entrevista**, es un instrumento de recolección de datos cuya finalidad es recabar información para responder los objetivos de estudio del presente trabajo de investigación, en ella tenemos las preguntas relacionadas con los objetivos generales y específicos, teniendo que éstas deberán ser formuladas de manera clara y precisa. Cabezas, Andrade y Torres (2018) han expuesto que ésta coadyuva a la adquisición de respuestas a través de un registro organizado y coordinado de interrogantes o preguntas.

Tabla 2. Validación de instrumentos.

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS (Guía de Entrevista)		
DATOS GENERALES	EXPERTO	PORCENTAJE
José Carlos Gamarra Ramón	Doctor en Derecho	95%
Rolando Javier Vilela Apon	Magister en Derecho	95%
Eliseo Segundo Wenzel Miranda	Doctor en Derecho	95%
PROMEDIO		95%

Fuente: Elaboración Propia.

3.6. Procedimiento

En el procedimiento de la investigación con enfoque cualitativo se tuvo que desarrollar las técnicas e instrumentos que fueron indispensables para la recopilación y obtención de la información relevante para la investigación, siendo parte fundamental para la unificación de una teoría relacionada con los objetivos y premisas de la investigación. A razón de todo ello se realizó un proceso sistemático y organizado para la recolección de bibliografía que permitió elaborar y estructurar idóneamente el marco teórico desarrollado, luego se procedió a efectuar los instrumentos de recolección para los profesionales entrevistados, creando una guía de entrevista con preguntas relacionadas a los motivos de la investigación.

En el estudio se sometió a la validación de la guía de entrevista, en donde se encontraron las preguntas abiertas, y a la validación del análisis de la información contenida en libros y revistas indexadas, conforme a las categorías establecidas con anterioridad, y que guardó estrecha relación con los objetivos planteados en el trabajo, toda vez se encontraron encaminados a la resolución de los cuestionamientos de la investigación. La guía de análisis documental, es un instrumento de recolección de datos que nos permite analizar toda fuente documental mencionada en el párrafo anterior referente a la influencia de la valoración probatoria en el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057. En cuanto a la validez de los instrumentos de recolección de datos ésta es de suma importancia por lo que para el presente estudio la guía de entrevista y la guía de análisis documental fueron validadas por tres especialistas de metodología de la investigación de la UCV.

3.7. Rigor Científico

En relación a la investigación, el instrumento de obtención de datos se basó en la validez y la confiabilidad, la cual estuvo sujeta en todo momento a la observación y opinión de expertos metodológicos y temáticos. Asimismo en la investigación se utilizaron fuentes confiables y la validez se determinó por la utilidad que tuvo la información respecto al problema de investigación planteado. Para ello se utilizó doctrina, leyes, reglamentos y el instrumento de recolección de datos, es decir la guía de entrevista fue dirigida a los profesionales expertos conocedores del tema.

3.8. Método de análisis de datos

En el trabajo de investigación se empleó el método inductivo puesto que pasamos por un proceso que conllevó a sacar conclusiones generales a raíz de toda la información recopilada. Asimismo utilizamos el método interpretativo ya que en base a todos los documentos e información recopilada realizamos un análisis jurídico sacando una conclusión respetando los lineamientos legales establecidos. Utilizamos el método hermenéutico puesto que se explicó e interpretó las opiniones de los especialistas que nos ayudaron con las entrevistas. Asimismo, se ha realizado un análisis que contribuyó a establecer correctamente el problema general y los problemas específicos, los cuales guardan relación directa con la guía de entrevista.

3.9. Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación se orientó hacia el respeto a las disposiciones normativas, legales y sociales puesto que constituye una investigación seria y confiable cumpliendo no solo con lo establecido para la metodología de la investigación sino que cumple con los estándares de veracidad solicitados. Asimismo, cabe señalar que la aplicación de los instrumentos de recolección de datos se llevó a cabo con el pleno consentimiento de las partes, respetando sus derechos e intereses, especialmente los de privacidad.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.-

Continuando con lo previsto, procederé a efectuar la descripción de los **resultados** adquiridos a través de los instrumentos de recolección de datos, que para este caso fueron la Guía de Entrevista y la Guía de Análisis de Fuente Documental. Cabe mencionar, que la guía de entrevista que se empleó, ha estado compuesta por los objetivos plasmados en la investigación; la cual, cuenta con aspectos importantes para poder explicar las interrogantes principales de esta tesis. A través del **objetivo general**, se buscó demostrar si la valoración probatoria influiría en el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057, en donde se formuló las siguientes preguntas:

1. En base a su experiencia ¿La valoración probatoria influye en el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057?, en relación a esta pregunta los expertos respondieron lo siguiente: **Violeta Rose Mery Egúsqüiza Flores (2020)**, manifestó que si influye, puesto que después de obtener todos los medios de prueba aportados por los trabajadores al PAD es necesario realizar el análisis y valoración correspondiente de tal manera que todo se conecte para llegar a la verdad de los hechos materia de posible sanción, para posteriormente efectuar la imposición o deslinde de responsabilidad que se le atribuirá al trabajador. Por otro lado, **Clodoaldo Ismael Tamayo Jara (2020)** y **Javier Mario Copitán Leyva (2020)**, concuerdan al responder que la valoración probatoria influye de manera determinante para llevar un procedimiento disciplinario de manera exitosa, ya que solo valorando correctamente las pruebas existentes y las proporcionadas por el trabajador se podrá establecer si es posible a tener una sanción o si se le puede eximir de la responsabilidad de una conducta sancionable. Asimismo, **Carlos Rojas Camasca (2020)**, manifestó que la valoración probatoria constituye una actividad realizada por las autoridades jurisdiccionales sobre los medios de prueba aportados y en el PAD esto no es diferente ya que éste está sujeto a reglas procedimentales y sustantivas que guían al régimen sancionador y por ende los servidores civiles cuentan con todas las garantías de protección establecidas por ley. Por otro lado **José Antonio Hospinal Apolaya (2020)** difirió y mencionó que podemos informar que dichos contrato CAS en las Municipalidades, se realizan mayormente bajo contratación de un mes, tres o seis meses siendo el máximo a contratar por un año. Por

lo cual, no se aplica el procedimiento disciplinario, dado que al ampliarse el contrato automáticamente, simplemente el ente municipal considera que si existen hechos disciplinarios al trabajador, no se le vuelve a renovar dicho contrato al mes siguiente.

2. ¿Las autoridades competentes del procedimiento disciplinario realizan una correcta valoración probatoria? Violeta Rose Mery Egúsqiza Flores (2020), indicó que corresponde a cada entidad en particular que desempeña o tiene a cargo al procedimiento disciplinario, pero considera que en algunos casos no hay conocimiento o el tipo de preparación para ser secretario técnico por ejemplo, asimismo los funcionarios que desempeñan el papel de órgano instructor u órgano sancionador respectivamente muchas veces no son abogados y por ende no tienen la preparación ni el conocimiento para realizar correctamente la valoración probatoria. Por otro lado **Clodoaldo Ismael Tamayo Jara (2020)**, manifestó que si bien la ley los orienta a llevar un procedimiento disciplinario de manera correcta y en amparo de las normas, respetando los derechos inherentes al trabajador, existe una predisposición a que al momento de evaluarse la conducta no se realice una valoración probatoria correcta y eficaz. Asimismo, **Javier Mario Copitán Leyva (2020)**, expresó que las autoridades competentes no realizan una correcta valoración probatoria dentro del procedimiento disciplinario, esto en atención a que la misma ley no establece parámetros en cómo debe ejecutarse la valoración y se le permite al funcionario establecer sanciones amparándose en mayor medida en las pruebas que cuenta como subordinante. **Carlos Rojas Camasca (2020)**, compartió que en la práctica a veces no sucede ello empezando por mencionar que en ciertos casos los secretarios técnicos no son necesariamente profesionales del derecho, asimismo los que desempeñan el papel de órgano instructor y órgano sancionador respectivamente generalmente tampoco tiene el grado de profesional del derecho por lo que al momento de realizar la valoración probatoria ésta pasaría desapercibida por falta de conocimiento. **José Antonio Hospinal Apolaya (2020)** mencionó que mayormente no se cumple con el procedimiento establecido, debido a que las autoridades competentes muchas veces desconocen el sobrellevar del procedimiento en la práctica, por lo cual, al existir un desconocimiento total del procedimiento es imposible que se realice una correcta valoración probatoria del

presente hecho investigado o sucedido, por lo cual; muchos de los procesos llegan a prescribir por no cumplir con el plazo establecido.

3. ¿Qué criterios se deberían tomar en cuenta para realizar una correcta valoración probatoria en el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057, Puente Piedra – 2018? Violeta Rose Mery Egúsqiza Flores (2020), Clodoaldo Ismael Tamayo Jara (2020), Javier Mario Copitán Leyva (2020) y Carlos Rojas Camasca (2020), concuerdan en manifestar que la valoración probatoria se debe realizar según la doctrina, bajo el sistema de la sana crítica que consiste en aquel proceso racional de orden crítico que realiza la autoridad siguiendo asimismo los lineamientos legales establecidos para la defensa de las personas, por otro lado la valoración probatoria se debería realizar bajo las reglas de la lógica, la ciencia y las máximas de experiencia. **José Antonio Hospinal Apolaya (2020),** comentó que el único criterio que se debe tomar, es la correcta aplicación de los principios establecidos en el TUO de la Ley 27444, que señalan sobre el procedimiento sancionador y asimismo en la misma Directiva del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador.

Mediante el **Objetivo específico 1**, se busca describir la influencia de la valoración probatoria en la fase instructiva en el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057; es por ello, que se plantearon las siguientes preguntas:

4. ¿La valoración probatoria influye en la fase instructiva del procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057? Violeta Rose Mery Egúsqiza Flores (2020), explicó que en principio según el Reglamento de la Ley 30057 y en la Directiva 02-2015-SERVIR-GPGGSC se hace referencia a la fase instructiva como aquella en la cual, el órgano instructor es el delegado de efectuar todas las acciones encaminadas a la determinación de la responsabilidad administrativa imputada al servidor civil, por otro lado la misma norma señala que se le brindará al servidor civil la oportunidad de presentar sus descargos de manera oral si así lo deseara, en aras de todo ello se tiene por estipulado que el órgano instructor es el encargado de posteriormente realizar la valoración probatoria de todo lo actuado y así finalmente presentar el

informe sustentado en el análisis e indagaciones realizadas por el órgano instructor **Clodoaldo Ismael Tamayo Jara (2020) y Javier Mario Copitán Leyva (2020)**, concuerdan mencionando que la influencia que tiene la valoración probatoria en la referida fase instructiva está enmarcada en que es en esta fase en la cual se recaban los medios probatorios para establecer la responsabilidad del trabajador en la supuesta comisión de la conducta infractora que lo haga merecedor de una sanción. **Carlos Rojas Camasca (2020)** explicó que en el Reglamento de la Ley 30057 “LSC” se establece lo concerniente a la fase instructiva donde se manifiesta que ésta efectúa todas las acciones encaminadas a la determinación de la responsabilidad administrativa llevando a cabo el análisis e indagaciones necesarias. **José Antonio Hospinal Apolaya (2020)**, explicó que en teoría, la valoración probatoria debe influir desde la etapa de investigación preliminar, en la cual se debe notificar al trabajador para que realice sus descargos, dado que en la fase instructiva ya se tiene una precalificación de la sanción, sin embargo; muchos de los procedimientos recién se ponen a comunicación al trabajador, con el inicio del procedimiento disciplinario encontrándose desde ya en fase instructiva, por lo cual; no se valoran las pruebas que obren en defensa del trabajador, debido a que ya tienen una línea de culpabilidad existente o pensamiento sancionador hacia el trabajador, solo cumpliendo las fases del procedimiento sancionador, sin realizar una verdadera evaluación de los medios probatorios, dado que al existir ya un informe de las sanciones supuestamente precalificadas, dicho descargo en la fase instructiva no es relevante para la entidad sancionadora.

5. ¿Considera usted que la fase instructiva del procedimiento disciplinario es la más importante para la apreciación de la valoración probatoria? ¿Por qué? Violeta Rose Mery Egúsqiza Flores (2020), mencionó que en ella se realiza el análisis e indagaciones necesarios para determinar la existencia de la responsabilidad imputada al servidor civil, si bien es cierto en un primer momento quien realiza la precalificación en función a los hechos expuestos en la denuncia y las investigaciones realizadas es la secretaría Técnica recomendando el inicio del PAD o el archivo del mismo, quien finalmente emite la resolución de inicio del PAD es el órgano instructor, resaltando ahí la importancia de la fase instructiva y por ende la realización de la valoración probatoria en el mismo. **Clodoaldo Ismael Tamayo Jara (2020), Javier Mario Copitán Leyva**

(2020) y **Carlos Rojas Camasca (2020)**, concuerdan en que sin duda alguna, porque en esta fase no solo se realizan las indagaciones necesarias y el análisis respectivo del caso, sino que también se reciben los descargos que pueda presentar el trabajador que supuestamente ha cometido una falta, por ello su relevancia respecto de la valoración probatoria. **José Antonio Hospinal Apolaya (2020)**, mencionó que no, dado que la fase instructora se activa desde que se inicia el PAD, existiendo desde ya una precalificación de sanción, sin que la persona se haya defendido en la investigación preliminar ante una denuncia o informe del jefe del área por un hecho sancionador en la cual se le involucra, otorgándosele solamente en dicha fase instructora el plazo de 5 días para su descargo, culminándose con la emisión del informe de la sanción a aplicarse o archivo.

6. ¿Cree usted que el órgano instructor debería realizar la valoración probatoria en el procedimiento administrativo disciplinario? **Violeta Rose Mery Egúsqiza Flores (2020)** y **Carlos Rojas Camasca (2020)**, concuerdan en manifestar que no es del todo conveniente, puesto que el funcionario que desempeña como órgano instructor muchas veces no es un operador jurídico por lo que éste no tendría conocimiento ni sabría cómo realizar una correcta valoración probatoria. **Clodoaldo Ismael Tamayo Jara (2020)**, por el contrario expresó que desde el punto de vista en el cual el órgano instructor suele ser el mismo jefe del trabajador quien supuestamente cometió la falta, debería establecerse que sea alguien externo y no guarde alguna relación con el supuesto infractor, esto para evitar favorecimientos o represalias, y ejecutar con mayor imparcialidad la valoración probatoria. **Javier Mario Copitán Leyva (2020)**, señaló que según ley, el órgano instructor es quien valora las pruebas que son aportadas en la comunicación o denuncia, y los descargos que presente el trabajador, pese a ello, esta función suele recaer en el funcionario quien es jefe del supuesto infractor, con lo cual el procedimiento no sería del todo imparcial. **José Antonio Hospinal Apolaya (2020)**, explicó que según la directiva del PAD, SERVIR, señala que es el órgano instructor quien realiza el informe de recomendación de las sanciones o archivo, en consecuencia son ellos quienes deben realizar el análisis y la valoración de todas las pruebas documentadas y los medios probatorios recabados en la investigación preliminar.

Con el **Objetivo específico 2**, se desea identificar cuál es la relación entre el Procedimiento Disciplinario de los trabajadores municipales bajo el decreto legislativo 1057 y la prueba documental, es por ello, que se formularon las siguientes preguntas:

7. ¿El procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057 se relaciona con la prueba documental? **Violeta Rose Mery Egúsquiza Flores (2020)**, acotó que en el procedimiento disciplinario como en cualquier otro proceso se brindan las garantías y derechos a los sujetos, es a raíz de ello que cuando se les imputan conductas sancionables éstos presentan todas las pruebas pertinentes para demostrar su inocencia y librarse de la posible sanción a imponer, siendo la prueba documental la más utilizada por los servidores civiles. **Clodoaldo Ismael Tamayo Jara (2020)**, expresó que desde luego, la prueba documental está estrechamente relacionado con el procedimiento disciplinario, esto en atención que son en base a documentos suscritos por la misma administración municipal (jefaturas, gerencias, oficinas) con los cuales se informa de la conducta pasible de sanción. **Javier Mario Copitán Leyva (2020)**, manifestó que la prueba documental suele ser el medio de prueba natural y principal que se actúa en el procedimiento disciplinario de cualquier entidad municipal ya que las comunicación es entre un autoridades se efectúan con documentos, lo cual nos puede llevar a la conclusión de que si existe tal relación. **Carlos Rojas Camasca (2020)**, concluyó que como se había mencionado anteriormente el procedimiento disciplinario resulta ser un procedimiento sujeto a reglas procedimentales y sustantivas donde los servidores civiles tienen derechos y garantías, siendo uno de ellos el derecho a la defensa donde se le permite ofrecer todos los medios de prueba que ayuden a liberarse de responsabilidad, siendo admisible ofrecer pruebas documentales. **José Antonio Hospinal Apolaya (2020)**, respondió que sí, dado que al trabajador solamente se le otorga el plazo de 5 días para que realice su descargo en la fase instructiva y en la fase sancionadora pueda solicitar informe oral.

8. ¿Qué derechos de los servidores civiles se vulneran en el procedimiento disciplinario al no evaluarse correctamente una prueba documental? **Violeta Rose Mery Egúsquiza Flores (2020)**, expresó que

primeramente el derecho al trabajo, puesto que si se le impone al trabajador una sanción errónea éste se vería afectado causando un perjuicio a su persona no solo económica sino emocional, seguidamente el derecho de defensa que comprende la oportunidad de alegar y probar procesalmente los derechos o intereses, el derecho al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva. Asimismo es importante mencionar que también se vulneran los principios y derechos establecidos en la propia Ley 30057 “Ley del Servicio Civil” y en la Ley 27444 “Ley de Procedimiento Administrativo General” también aplicable al régimen disciplinario. **Clodoaldo Ismael Tamayo Jara (2020), Javier Mario Copitán Leyva (2020) y Carlos Rojas Camasca (2020)**, concuerdan en mencionar que los derechos que podemos ver vulnerados al no realizarse una evaluación correcta de una prueba documental son el derecho a la defensa, a la no discriminación, al debido procedimiento, debida motivación, y el derecho al trabajo si se decidiese establecer responsabilidad y sanción. **José Antonio Hospinal Apolaya (2020)**, describió que mayormente, el debido procedimiento, derecho a la defensa y contradicción, tipicidad y la presunción de licitud.

9. ¿Considera usted que la prueba documental resultaría ser el único instrumento idóneo para establecer una sanción dentro del procedimiento disciplinario? ¿Por qué? Violeta Rose Mery Egúsqüiza Flores (2020), expresó lo siguiente, como se mencionó anteriormente la prueba documental resulta ser la más utilizada por los servidores civiles pero eso no quiere decir que sea el único medio idóneo a tomar en cuenta para la imposición de una sanción existiendo también la declaración de parte. **Clodoaldo Ismael Tamayo Jara (2020) y Javier Mario Copitán Leyva (2020)**, concuerdan en expresar que la prueba documental no puede ser considerado el único instrumento idóneo para establecer una sanción al trabajador, toda vez que existen distintas pruebas que pueden presentarse dentro del procedimiento disciplinario, entre ellas los valiosos descargos del presunto infractor, lo cual beneficia a que el procedimiento se desarrolle de manera correcta y eficaz. **Carlos Rojas Camasca (2020)**, manifiesta que los servidores civiles tienen el derecho a presentar cualquier medio de prueba está de más decir que éstos deben estar revestidos de legalidad que ayuden a eximirse de responsabilidad. **José Antonio Hospinal Apolaya (2020)**, respondió que no, porque el órgano instructor tiene la potestad de no tomar en cuenta o considerar

que el informe de la secretaria técnica no se encuentra fundamentada correctamente y puede alejarse de dicho informe y pedir información de oficio a las áreas correspondientes o indagar sobre los vacíos que considere que contiene la investigación preliminar.

A continuación se plasmarán el desarrollo de la descomposición de la **guía de análisis de fuente documental** de las cuales se lograron los respectivos resultados: En relación al **objetivo general**; se buscó demostrar si la valoración probatoria influiría en el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057, de las cuales se aprovecharon dos documentos que son respectivamente las plasmadas líneas abajo. Conforme al artículo *“La actividad probatoria como parte del debido procedimiento en los procedimientos administrativos sancionadores”* de Ponce (2017), es provechoso dilucidar que todas las pruebas que lleguen a manos de la autoridad competente a fin de determinar responsabilidad deberán ser valoradas de acuerdo al sistema de la sana crítica puesto que de acuerdo a la doctrina es el que guarda mayor criterio para la realización de una correcta valoración en aras de no solo seguir todas las garantías que la ley establece sino que permite que el juez realice un análisis propio seguido de un proceso cognitivo de tal manera que esto permita obtener la verdad de los hechos.

De acuerdo a la Ley 30057 del Congreso de la República (2013), el PAD es iniciado de oficio o por denuncia realizada por cualquier persona que haya tenido conocimiento de cualquier conducta tipificada en la LSC, una vez presentada éstas serán comunicadas al servidor civil a fin de que pueda realizar sus descargos y dar las pruebas correspondientes respetando sus derechos y garantías. Ahora podemos definir el análisis que se realizó relacionado al objetivo general, el PAD resulta relevante para la eficacia de las labores desarrolladas por los servidores civiles ya que ésta existe precisamente para sancionar las conductas tipificadas como faltas pudiendo ser iniciadas de oficio o por denuncia, cabe precisar que como todo proceso los servidores civiles tienen pleno conocimiento de los actos que se les imputan pudiendo defenderse a través de sus descargos y pruebas aportadas y recabadas, respecto a la valoración de las mismas podemos afirmar que se ha establecido al sistema de la sana crítica como aquella figura que debe aplicarse

permitiendo que la autoridad competente del PAD realice un proceso cognoscitivo propio en atención a las pruebas aportadas además de respetar las garantías establecidas por la ley a fin de evitar posibles vulneraciones o determinar responsabilidades inexistentes que perjudiquen al servidor civil.

En relación al **objetivo específico 1**, se buscó describir la influencia de la valoración probatoria en la fase instructiva en el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057, de las cuales se aprovecharon dos documentos que son respectivamente las plasmadas líneas abajo. Conforme con la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2019), la valoración probatoria respecto de lo mencionado por SERVIR se tiene en claro que éste constituye un proceso que además de cognitivo guarda característica especial en ser autónomo, correspondiendo a las autoridades competentes del PAD en mérito de todas las pruebas sujetas al procedimiento a fin de determinar y llegar a la verdad de lo acontecido que llevaron a iniciar el mismo, de tal manera que se imponga la sanción correspondiente si se comprueba responsabilidad.

Asimismo la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2019), la fase instructiva cuenta con el órgano instructor que en un primer momento es el que tiene contacto inicial con el PAD, asimismo éste es el encargado de comunicar al servidor civil el inicio de la misma a fin de que pueda hacer uso de sus descargos correspondientes teniendo un plazo establecido, el servidor civil puede abstenerse de no presentarlos, continuándose con las investigaciones y por último emitiendo y notificando el informe como órgano instructor determinando o no responsabilidad. En razón a lo expuesto se tiene que la fase instructiva da el inicio al PAD en la que se cumple con comunicar al servidor civil de la supuesta conducta que ha infringido de acuerdo a los supuestos establecidos en el artículo 85 de la Ley 30057 – LSC, asimismo se le brinda la oportunidad de presentar su defensa a través de los descargos y/o cualquier prueba que salvaguarde su accionar debiéndose tomar en cuenta, el órgano instructor asimismo realiza la investigación y la valoración de las pruebas a fin de dar su informe recomendando la imposición de una sanción de ser el caso.

Por último en razón al **objetivo específico 2**, se propuso identificar cuál es la relación entre el Procedimiento Disciplinario de los trabajadores municipales bajo el decreto legislativo 1057 y la prueba documental de las cuales se aprovecharon dos documentos que son respectivamente las plasmadas líneas abajo. Como primer artículo, *“Procedimiento Administrativo Disciplinario”* de Coca (2012), podemos señalar que el PAD reviste de un poder otorgado a las autoridades públicas, que en razón al ejercicio de sus funciones están facultados para imponer y sancionar a los sujetos cuya conducta afecte a los intereses del estado, de tal manera que se logre la eficiencia y eficacia en las labores estatales. Como segundo artículo tenemos, *“La prueba judicial”* de Lluch (2011), la prueba documental constituye aquel medio de prueba que se utiliza para probar o dar a conocer hechos materia de controversia que pertenecen a un determinado proceso, tiene como finalidad acreditar y generar certeza de mencionadas afirmaciones que se aleguen en él.

De lo plasmado se obtiene que el PAD resulta ser relevante para el control de la conducta de los trabajadores, ya que se le brinda a éste un poder que permite que las autoridades competentes emitan y sancionen a aquellos servidores públicos que se vean inmersos en responsabilidad dentro de ello se relaciona con la prueba documental que constituye una de las más presentadas a lo largo del PAD, puesto que como menciona el autor ésta es objeto de hechos que pueden afirmar determinadas conductas sirviendo también como una herramienta que sirve para demostrar la culpabilidad o inocencia de una persona.

Continuaré con la **discusión de resultados**, en esta parte pondré en práctica todos los conocimientos utilizados, con la finalidad de llegar a una aproximación respecto a los objetivos de estudio de este trabajo de investigación. El Objetivo general fue **demostrar si la valoración probatoria influye en el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057**, en virtud a este objetivo la mayoría de los entrevistados, han mencionado que la valoración probatoria si influye en el procedimiento administrativo disciplinario, puesto que después de obtener todos los medios de prueba aportados y recabados tanto por la autoridad y los trabajadores es necesario realizar el análisis y valoración correspondiente de tal manera que el fin principal sea llegar a la verdad de los

hechos, para una vez finalizada la misma efectuar la imposición o deslinde de responsabilidad que se le atribuirá al trabajador inmerso en la falta cometida materializada en una sanción. Asimismo, Javier Mario Copitán Leyva menciona que se debe tomar en cuenta que al no realizar una valoración probatoria eficaz y consciente se le podría juzgar al trabajador de manera equivocada y perjudicarlo, por lo que no se estaría respetando las garantías del debido proceso reconocido por la Constitución Política del Perú y el Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General.

Por otro lado, es preciso mencionar que Violeta Rose Mery Egúsquiza Flores y Carlos Rojas Camasca concuerdan mencionando que en algunos casos no hay conocimiento o la preparación adecuada para ejercer como autoridad competente del PAD, ya que los secretarios técnicos o funcionarios que desempeñan el papel de órgano instructor u órgano sancionador respectivamente muchas veces no son abogados por lo que no realizarían correctamente la valoración probatoria. Javier Mario Copitán Leyva menciona otro punto importante que es necesario resaltar, las autoridades competentes no realizan una correcta valoración probatoria dentro del procedimiento disciplinario, esto en atención a que la misma ley no establece parámetros en cómo debe desarrollarse la valoración probatoria y se le permite a las autoridades establecer sanciones amparándose en mayor medida en las pruebas que cuenta como subordinante.

Finalmente la mayoría de los entrevistados explican que la valoración probatoria se debe realizar según la doctrina, bajo el sistema de la sana crítica que consiste en aquel proceso racional de orden crítico que realiza la autoridad siguiendo asimismo los lineamientos legalmente establecidos para la defensa de las personas, a su vez la valoración probatoria se debería realizar bajo las reglas de la lógica, la ciencia y las máximas de experiencia, creadas precisamente para guiar esta actividad que no solo se aplica para el procedimiento disciplinario sino que guía todos los demás procesos.

En atención a la **guía de análisis documental** se puede denotar que del mismo modo que en las entrevistas se tiene que la valoración probatoria influye en el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales, como lo menciona

Ponce (2017) en su artículo *“La actividad probatoria como parte del debido procedimiento en los procedimientos administrativos sancionadores”*, al mencionar que, es provechoso dilucidar que todas las pruebas que lleguen a manos de la autoridad competente a fin de determinar responsabilidad deberán ser valoradas de acuerdo al sistema de la sana crítica puesto que de acuerdo a la doctrina es el que guarda mayor criterio para la realización de una correcta valoración. Asimismo, coincidió con lo expresado por la Ley 30057 del Congreso de la República (2013), teniendo que el PAD es iniciado de oficio o por denuncia realizada por cualquier persona que haya tenido conocimiento de cualquier conducta tipificada en la LSC, una vez presentada éstas serán comunicadas al servidor civil a fin de que pueda realizar sus descargos y dar las pruebas correspondientes.

El Objetivo Específico 1 fue **describir la influencia de la valoración probatoria en la fase instructiva en el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057**, la mayoría de los entrevistados explica que en principio según el Reglamento de la Ley 30057 y en la Directiva 02-2015-SERVIR-GPGGSC se hace referencia a la fase instructiva como aquella en la cual, el órgano instructor llevará a cabo el análisis e indagaciones necesarias para determinar la existencia de la responsabilidad imputada al servidor civil. Por otro lado la misma norma señala que se le brindará al servidor civil la oportunidad de presentar sus descargos de manera oral si así lo deseara en compañía de un abogado si el trabajador lo considerara necesario, una vez obtenido ello se podrá realizar la valoración probatoria de todos los medios probatorios obtenidos a cargo del órgano instructor para así finalmente presentar el informe que se sustenta en el mismo de conformidad con lo dispuesto en el tercer párrafo del literal a) del artículo 106 del Reglamento.

Asimismo se describe que el órgano instructor al estar facultado para realizar todas las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad, se entiende que aparte de recibir y recabar todas las pruebas pertinentes la autoridad tendrá a la mano las mismas para poder realizar posteriormente la valoración probatoria. Por otro lado Violeta Rose Mery Egúsqüiza Flores y Carlos Rojas Camasca mencionan que en la práctica se tiene que en algunos casos el funcionario que desempeña como órgano instructor no tiene conocimiento de cómo

realizar una correcta valoración probatoria en atención a que no es un profesional conocedor del derecho, además Clodoaldo Ismael Tamayo Jara y Javier Mario Copitán Leyva opinan que el órgano instructor es a veces el jefe inmediato del servidor civil teniendo una relación directa que podría generar un injusto al momento de la valoración respectiva.

En cuanto a la **guía de análisis documental**, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2019), menciona que la fase instructiva cuenta con el órgano instructor que en un primer momento es el que tiene contacto inicial con el PAD, asimismo éste es el encargado de comunicar al servidor civil el inicio de la misma a fin de que pueda hacer uso de sus descargos correspondientes teniendo un plazo establecido, el servidor civil puede abstenerse de no presentarlos, continuándose con las investigaciones y por último emitiendo y notificando el informe como órgano instructor determinando o no responsabilidad.

El Objetivo específico 2, fue **identificar cuál es la relación entre el Procedimiento Disciplinario de los trabajadores municipales bajo el decreto legislativo 1057 y la prueba documental**, Carlos Rojas Camasca expresó que se entiende que todo procedimiento disciplinario se encuentra sujeto a reglas procedimentales y sustantivas donde los servidores civiles tienen derechos y garantías reconocidos legalmente, siendo uno de ellos el derecho a la defensa que abarca ofrecer todos los medios de prueba que ayuden a liberarse de responsabilidad, siendo admisible ofrecer pruebas documentales.

Clodoaldo Ismael Tamayo Jara y Javier Mario Copitán Leyva concuerdan manifestando que la prueba documental está estrechamente relacionado con el procedimiento disciplinario, esto en atención que son en base a documentos suscritos por la misma administración municipal (jefaturas, gerencias, oficinas) con los cuales se informa de la conducta pasible de sanción. La mayoría de los entrevistados concuerdan en que los derechos que se vulneran al no realizarse una adecuada y correcta evaluación de una prueba documental son el derecho a la defensa como se mencionó líneas arriba, a la no discriminación, al debido procedimiento, debida motivación, y el derecho al trabajo si se decidiese establecer responsabilidad y sanción.

Por otro lado, Violeta Rose Mery Egúsqiza Flores y Carlos Rojas Camasca mencionan que los servidores civiles tienen el derecho a presentar cualquier medio de prueba que acredite su inocencia no solo hablamos de la prueba documental en específico. Clodoaldo Ismael Tamayo Jara y Javier Mario Copitán Leyva afirman que la prueba documental no puede ser considerado el único instrumento idóneo para establecer una sanción al trabajador, toda vez que existen distintas pruebas que pueden presentarse dentro del procedimiento disciplinario, entre ellas los valiosos descargos del presunto infractor, lo cual beneficia a que el procedimiento se desarrolle de manera correcta y eficaz.

En atención a la **guía de análisis documental**, se puede denotar que del mismo modo que en las entrevistas se tiene que hay una relación entre el Procedimiento Disciplinario de los trabajadores municipales y la prueba documental, como lo menciona Lluch (2011), en su libro *“La prueba judicial”*, al mencionar que la prueba documental constituye aquel medio de prueba que se utiliza para probar o dar a conocer hechos materia de controversia que pertenecen a un determinado proceso, tiene como finalidad acreditar y generar certeza de mencionadas afirmaciones que se aleguen en él.

V. CONCLUSIONES.-

En atención a todo lo expuesto es preciso mencionar las conclusiones correspondientes en razón al presente trabajo realizado, las cuales son las siguientes:

1. La valoración probatoria si influye en el procedimiento disciplinario puesto que una vez que a los servidores civiles se les inicia el mismo, éstos tienen las garantías y derechos que los protegen, facultándolos para poder presentar todas las pruebas pertinentes a fin de defenderse y evitar responsabilidad, una vez realizado ello, es deber de las autoridades competentes efectuar la evaluación, análisis y valoración de los documentos, descargos o medios de prueba ofrecidos o recabados de manera que esto conlleve llegar a la verdad de los hechos, para en razón a ello determinar responsabilidad según corresponda, si esta valoración no se llegara a realizar correctamente o se omitiera se le impondría al trabajador una sanción errónea que termine por perjudicarlo evidenciando la vulneración de los derechos reconocidos legalmente y la evidente arbitrariedad por parte de las autoridades del PAD.
2. Se tiene que la valoración probatoria si influye en la fase instructiva del PAD, el funcionario que desempeña como órgano instructor está facultado por la norma para poder realizar todas las acciones y/o actuaciones conducentes para la determinación de la responsabilidad administrativa siendo relevante puesto que se adjuntan todos los medios de prueba asimismo se presentan los correspondientes descargos por parte del servidor civil correspondiendo que éstos sean oportunamente valorados, puesto que el órgano instructor emite su informe final recomendando seguir o archivar el procedimiento.
3. El procedimiento administrativo disciplinario está relacionado con la prueba documental puesto que al comunicarse la presunta falta que cometió el trabajador en el informe se anexan las pruebas documentales pertinentes que lo sustentan sirviendo como impulso para que se inicie el procedimiento administrativo disciplinario asimismo en la fase instructiva se presentan los medios de prueba y los correspondientes descargos anexando entre otras pero comúnmente pruebas documentales.

VI. RECOMENDACIONES.-

A partir de lo investigado, se recomienda lo siguiente:

1. Es necesario mencionar que en atención a todo lo expuesto se tiene que es preciso recomendar que toda entidad debe tomar mayor importancia a cómo se debe desarrollar un procedimiento sancionador puesto que de ello dependerá el futuro trabajo del servidor civil evidenciándose que si se toma una decisión errónea perjudicaría al trabajador y sus derechos se verían vulnerados, todo ello en atención a que en nuestra legislación existen vacíos que es necesario que los legisladores puedan suplir.
2. Por otro lado, es necesario que se adicione o complemente a la ley del servicio civil de manera expresa, lo concerniente a la valoración probatoria es decir se establezcan parámetros y lineamientos a fin de que las autoridades competentes puedan guiarse y así realizar una correcta valoración de los medios de prueba ofrecidos por los trabajadores inmersos en un procedimiento sancionador ya que como sabemos no todas las autoridades del PAD son operadores jurídicos por ende hay un desconocimiento y crear ello guiará su accionar.
3. Asimismo se recomienda que los operadores jurídicos puedan tomar como ejemplo a la legislación colombiana quien cuenta con un Código Disciplinario Único donde se establece de manera clara y precisa todo lo concerniente al procedimiento y también a valoración probatoria que como sabemos es una actividad muy importante y determinante para establecer la responsabilidad, adoptando ello tendríamos que el régimen disciplinario en nuestra legislación se perfeccionaría y así podríamos evitar futuras arbitrariedades.

REFERENCIAS

- Alache, V. (2017). *Valoración de los medios probatorios en relación con el delito de violación sexual artículo 170° del código penal, distrito judicial lima 2016*. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13968/Alache_GVF.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alejos, E. (2020). *Sistemas de valoración en la prueba penal, por Eduardo Alejos Toribio*. LP. <https://lpderecho.pe/sistemas-valoracion-la-prueba-penal/>
- Al-Haidar, F. (2020). *Disciplining Public Employees in Kuwait: A search for increased fairness, coherence, and protection in the light of prevailing and expanding employee duties, particularly the duty to Whistleblow*. https://research.bangor.ac.uk/portal/files/28729669/PhD_Faisal_Alhaidar_2020.pdf
- Apalia, E. (2017). *Effects of discipline management on employee performance in an organization: The case of country education office human resource department, Turkana County. International Academic Journal of Human Resources and Business Administration*, 2(3), 1–18.
- Aponte, E. (2016). *Los errores en la valoración probatoria y su incidencia en el debido proceso disciplinario* (Tesis). <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/11430>
- Araujo, E. (2017). *La prueba testimonial y documental en el juicio ordinario 163012007-0027 por falsificación de firma y rúbrica y nulidad de poder especial*. <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/7218>
- Arias, J. (2016). *La exigencia de fundamentación de la valoración de la prueba. El esclarecimiento de una íntima convicción disfrazada*. <http://www.kerwa.ucr.ac.cr/handle/10669/75754>
- Ayosa, M. (2019). *Régimen disciplinario en la ley del servicio civil y la vulneración al debido proceso de los servidores públicos*. <http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/2135/DER-AYO-SIL-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación*. Pearson.
- Briceño, E. (2013). *Investigación científica Elaboración del proyecto de investigación*. Perú: Editores Importadores S.A.
- Cabezas, E., Andrade, D. y Torres, J. (2018), *Introducción a la metodológica de la investigación científica*. <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>

- Castañeda, Y. (2016). *Sistema de valoración probatoria en el proceso arbitral colombiano regido por la ley 1563 de 2012*. <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/11549>
- Castro Cuba, I. (2019). *Investigar en Derecho*. Universidad Andina de Cusco.
- Cisterna, F. (2007). *Manual de metodología de la investigación cualitativa para educación y ciencias sociales*. Universidad del Bio.
- Cubas, J. (2017). *La justicia administrativa disciplinaria en el Perú*. <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/1796/BC-TESTMP-648.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Decreto Legislativo 1057 del 2008. Por la cual se regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios. 27 de Junio de 2008.
- Decreto Supremo 040-2014-PCM del 2014. Por la cual se aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057. 13 de Junio de 2014.
- Devis, H. (2007). *Compendio de Prueba Judicial*. Santa Fe: Rubinzal -culzoni.
- Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC de 2015 [Presidencia del Consejo de Ministros]. Por la cual se establecen las normas técnicas y procedimientos de observancia obligatoria que las entidades públicas deben seguir para la elaboración y aprobación del Cuadro de Puestos de la Entidad - CPE. 20 de Marzo de 2015.
- Droghetti, P. y Pérez, M. (2017). *La actividad probatoria en el Derecho administrativo sancionador a la luz de bases de los procedimientos administrativos*. <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/151974>
- Dzimhiri, G. (2017). *The effectiveness, fairness and consistency of disciplinary actions and procedures within Malawi: The case of the civil service*. *IOSR Journal of Business and Management*, 18(10), 40–48.
- García, J. (2017). *Principios delimitadores de la potestad sancionadora y su aplicación en los procesos administrativos disciplinarios en la UGEL de coronel portillo 2016*. <http://repositorio.upp.edu.pe/xmlui/handle/UPP/111>
- González, J. (2006). *La fundamentación de las sentencias y la sana crítica*. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34372006000100006
- Gottwald, P. (2016). *Hacia una valoración racional de la prueba*. *Revista de derecho procesal*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5835710>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodológica de la Investigación* (9° ed.). McGraw-Hill.
- Huangal, W. (2019). *La Prueba en el Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Ley del Servicio Civil* (Tesis).

http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16369/HUANGAL_ESPINAL_WILMER_MIGUEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jiménez, J. (2016). *Taller valoración y carga de la prueba*. <http://repositorio.amag.edu.pe/handle/123456789/674>

Knight, X. y Ukpere, W. (2014). *The effectiveness and consistency of disciplinary actions and procedures within a South African organisation*. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(4), 589-589. <http://www.richtmann.org/journal/index.php/mjss/article/view/2250>

Ley 30057 de 2013. Por la cual se establece un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado. 4 de Julio de 2013.

Lluch, X. (2011). *La prueba judicial: Desafíos en las jurisdicciones civil, penal, laboral y contencioso-administrativa*. La Ley.

Marín, F. (2010). *Declaración de la parte como medio de prueba*. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122010000100006

Mgbemena, G., Mbah, S. y Ejike, D. (2015). *Impact of effective employee performance management on organizational productivity: A study of Anambra State civil service system, Nigeria*. *The International Journal of Business & Management*, 3(11), 183–196.

Ministry of Finance and the Public Service. (2016). *Flow Chart for the Disciplinary Procedure*. <https://mof.gov.jm/downloads/associatedentities/goj-policies/disciplinary-policy-public-bodies-2016.pdf>

Mohamed, A., et al (2010). *Improving disciplinary proceeding in enhancing good governance in the public sector*. <http://ir.uitm.edu.my/id/eprint/33243/>

Okolie, U. y Udom, I., (2019). *Disciplinary actions and procedures at workplace: The Role of HR Managers*. *Journal of Economics and Management Research*, (pp. 211-228).

Ponce, C. (2017). *La actividad probatoria como parte del debido procedimiento en los procedimientos administrativos sancionadores*. *Revista Lex*. <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LEX/article/view/1448>

Portilla, K. (2018). *El proceso administrativo disciplinario a trabajadores municipales del régimen laboral privado y la afectación al principio de inmediatez en la ley del servicio civil en el Perú*. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/2382>

Ramírez, R. (2010). *Proyecto de Investigación*. AMADP.

Rodríguez, G., Gil, F. y García, E. (1999). *Metodología de la investigación cualitativa*. Aljibe, S.L.

Valderrama M., S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica cuantitativa, cualitativa y mixta*. (2^o ed.). Editorial San Marcos.

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“Influencia de la valoración probatoria en el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057, Puente Piedra – 2018”

<p>PROBLEMA GENERAL ¿Influye la valoración probatoria en el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el decreto legislativo 1057, Puente Piedra – 2018?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS a. ¿De qué manera influye la valoración probatoria en la fase instructiva en el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el decreto legislativo 1057, Puente Piedra - 2018? b. ¿Cuál es la relación entre el Procedimiento Disciplinario de los trabajadores municipales bajo el decreto legislativo 1057 y la prueba documental?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Demostrar si la valoración probatoria influiría en el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS a. Describir la influencia de la valoración probatoria en la fase instructiva en el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057. b. Identificar cuál es la relación entre el Procedimiento Disciplinario de los trabajadores municipales bajo el decreto legislativo 1057 y la prueba documental.</p>	<p>SUPUESTO GENERAL La valoración probatoria si influiría en el procedimiento administrativo disciplinario que se le inicia a los trabajadores municipales bajo el decreto legislativo 1057, Puente Piedra – 2018.</p> <p>SUPUESTOS ESPECÍFICOS a. La valoración probatoria influiría en la fase instructiva puesto que el órgano instructor es el encargado de realizar todas las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa siendo que el trabajador al presentar sus descargos, corresponde que éstos sean correctamente valorados, puesto que el órgano instructor emitirá su informe final recomendando seguir o archivar el procedimiento en atención a lo manifestado por el trabajador. b. El procedimiento disciplinario estaría relacionada con la prueba documental puesto que al comunicar la presunta falta en el informe se anexan las pruebas documentales pertinentes que lo sustentan sirviendo como impulso para que se inicie el procedimiento administrativo disciplinario en contra del trabajador municipal asimismo en la fase instructiva el trabajador presenta sus descargos anexando muchas veces pruebas documentales.</p>	<p>CATEGORÍAS 1. Valoración Probatoria 2. Procedimiento Disciplinario</p> <p>SUBCATEGORÍAS 1.1 Prueba Documental 1.2 Declaración de Parte 2.1 Fase Instructiva 2.2 Fase Sancionadora</p>	<p>METODOLOGÍA Enfoque cualitativo</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Teoría Fundamentada</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Básica</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN Descriptivo</p> <p>ESCENARIO DE ESTUDIO Distrito de Puente Piedra</p> <p>PARTICIPANTES Secretarios Técnicos, Funcionarios y abogados Especialistas en Derecho Administrativo – Laboral.</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS Guía de Entrevista. Guía de Análisis Documental.</p>
--	---	---	---	--

.....
.....
5.- ¿Considera usted que la fase instructiva del procedimiento disciplinario es la más importante para la apreciación de la valoración probatoria? ¿Por qué?

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

6.- ¿Cree usted que el órgano instructor debería realizar la valoración probatoria en el procedimiento administrativo disciplinario?

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar cuál es la relación entre el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el decreto legislativo 1057 y la prueba documental.

Preguntas:

7.- ¿El procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057 se relaciona con la prueba documental? Fundamente su respuesta.

.....
.....

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

8.- ¿Qué derechos de los servidores civiles se vulneran en el procedimiento disciplinario al no evaluarse correctamente una prueba documental?

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

9.- ¿ Considera usted que la prueba documental resultaría ser el único instrumento idóneo para establecer una sanción dentro del procedimiento disciplinario? ¿Por qué?

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

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: WENZEL MIRANDA ELISEO SEBUNDO
- 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UCV
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: GUÍA DE ENTREVISTA
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: Allison Merylle Caracosta Naps

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

Si

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, del 2019


 ELISEO S. WENZEL MIRANDA
 Abogado
 CAL - 29482

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI. 09940210 al. 992303480

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: GAMARRA RAMON JOSE Carlos
 1.2. Cargo e institución donde labora: D.T.C. - U.C.V.
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Allison Merylle Carcausto Napa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

Si

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 28 del 2019

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 09815086 Telf: 963347510

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: VILELA Apou ROLANDO
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente - UCV
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: Allison Merylle Carcausto Nara

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

Si

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95%

Lima, del 2019


FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 42301463 Telf.: 952500313

GUÍA DE ENTREVISTA

**Dirigido a Secretarios Técnicos, funcionarios o abogados
especialistas en derecho administrativo – laboral**

TÍTULO:

“Influencia de la valoración probatoria en el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el decreto legislativo 1057, Puente Piedra - 2018”

INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a la influencia de la valoración probatoria en el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el decreto legislativo – 1057. Para lo cual, se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

Entrevistado: Violeta Rose Mery Egúsqiza Flores

Cargo: Secretario Técnico

Entidad: Municipalidad Distrital de Puente Piedra

OBJETIVO GENERAL

Demostrar si la valoración probatoria influiría en el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057.

Preguntas:

1.- En base a su experiencia ¿La valoración probatoria influye en el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057?

Considero que si influye, puesto que después de obtener todos los medios de prueba aportados por los trabajadores al procedimiento administrativo disciplinario es necesario realizar el análisis y valoración correspondiente de tal manera que todo se conecte para llegar a la verdad de los hechos materia de posible sanción, para posteriormente efectuar la imposición o deslinde de responsabilidad que se le atribuirá al trabajador inmerso en la falta cometida. Asimismo cabe mencionar que la valoración probatoria no se encuentra tan desarrollada como en el procedimiento penal.

2.- ¿Las autoridades competentes del procedimiento disciplinario realizan una correcta valoración probatoria?

Desde mi punto de vista esto corresponde a cada entidad en particular que desempeña o tiene a cargo al procedimiento disciplinario, pero en mi opinión

considero que en algunos casos no hay conocimiento o el tipo de preparación para ser secretario técnico por ejemplo, asimismo los funcionarios que desempeñan el papel de órgano instructor u órgano sancionador respectivamente muchas veces no son abogados y por ende no tienen la preparación ni el conocimiento para realizar correctamente la valoración probatoria.

3.- ¿Que criterios se deberían tomar en cuenta para realizar una correcta valoración probatoria en el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057, Puente Piedra – 2018?

La valoración probatoria se debe realizar según la doctrina, bajo el sistema de la sana crítica que consiste en aquel proceso racional de orden crítico que realiza la autoridad siguiendo asimismo los lineamientos legales establecidos para la defensa de las personas, por otro lado la valoración probatoria se debería realizar bajo las reglas de la lógica, la ciencia y las máximas de experiencia.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Describir la influencia de la valoración probatoria en la fase instructiva en el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057.

Preguntas:

4.- ¿La valoración probatoria influye en la fase instructiva del procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057? Fundamente su respuesta

Por supuesto que si, en principio según el Reglamento de la Ley 30057 y en la Directiva 02-2015-SERVIR-GPGGSC se hace referencia a la fase instructiva como aquella en la cual, el órgano instructor llevará a cabo el análisis e indagaciones necesarios para determinar la existencia de la responsabilidad imputada al servidor civil, por otro lado la misma norma señala que se le brindará al servidor civil la oportunidad de presentar sus descargos de manera oral si así lo deseara, en aras de todo ello se tiene por estipulado que el órgano instructor es el encargado de posteriormente realizar la valoración probatoria de todo lo actuado y así finalmente presentar el informe que se sustenta en el análisis e indagaciones realizadas por el órgano instructor de conformidad con lo dispuesto en el tercer párrafo del literal a) del artículo 106 del Reglamento.

5.- ¿Considera usted que la fase instructiva del procedimiento disciplinario es la más importante para la apreciación de la valoración probatoria? ¿Por qué?

Si, porque como se señaló anteriormente en ella se realiza el análisis e indagaciones necesarios para determinar la existencia de la responsabilidad imputada al servidor civil, si bien es cierto en un primer momento quien realiza la

precalificación en función a los hechos expuestos en la denuncia y las investigaciones realizadas es la secretaría Técnica recomendando el inicio del PAD o el archivo del mismo, quien finalmente emite la resolución de inicio del PAD es el órgano instructor, resaltando ahí la importancia de la fase instructiva y por ende la realización de la valoración probatoria en el mismo.

6.- ¿Cree usted que el órgano instructor debería realizar la valoración probatoria en el procedimiento administrativo disciplinario?

Desde mi punto de vista no es del todo conveniente, puesto que el funcionario que desempeña como órgano instructor muchas veces no es un operador jurídico por lo que éste no tendría conocimiento ni sabría como realizar una correcta valoración probatoria.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar cuál es la relación entre el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el decreto legislativo 1057 y la prueba documental.

Preguntas:

7.- ¿El procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057 se relaciona con la prueba documental? Fundamente su respuesta.

Si, en el procedimiento disciplinario como en cualquier otro proceso se brindan las garantías y derechos a los sujetos, es a raíz de ello que cuando se les imputan conductas sancionables éstos presentan todas las pruebas pertinentes para demostrar su inocencia y librarse de la posible sanción a imponer, siendo la prueba documental la más utilizada por los servidores civiles.

8.- ¿Qué derechos de los servidores civiles se vulneran en el procedimiento disciplinario al no evaluarse correctamente una prueba documental?

Primeramente el derecho al trabajo, puesto que si se le impone al trabajador una sanción errónea éste se vería afectado causando un perjuicio a su persona no solo económica sino emocional, seguidamente el derecho de defensa que comprende la oportunidad de alegar y probar procesalmente los derechos o intereses, el derecho al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva. Asimismo es importante mencionar que también se vulneran los principios y derechos establecidos en la propia Ley 30057 “Ley del Servicio Civil” y en la Ley 27444 “Ley de Procedimiento Administrativo General” también aplicable al régimen disciplinario.

9.- ¿ Considera usted que la prueba documental resultaría ser el único instrumento idóneo para establecer una sanción dentro del procedimiento disciplinario? ¿Por qué?

No, como se mencionó anteriormente la prueba documental resulta ser la más utilizada por los servidores civiles pero eso no quiere decir que sea el único medio idóneo a tomar en cuenta para la imposición de una sanción existiendo también la declaración de parte.



Municipalidad Distrital de Puente Piedra

Una firma manuscrita en tinta azul, que parece ser la de Violeta Rose Mery Egúsqiza Flores.

.....
VIOLETA ROSE MERY EGÚSQIZA FLORES

Secretario Técnico

GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a Secretarios Técnicos, funcionarios y abogados especialistas en Derecho Administrativo - Laboral

TÍTULO:

“Influencia de la valoración probatoria en el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el decreto legislativo 1057, Puente Piedra - 2018”

INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a la influencia de la valoración probatoria en el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el decreto legislativo – 1057. Para lo cual, se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

Entrevistado: Carlos Rojas Camasca

Cargo: Subgerente de Recursos Humanos

Entidad: Municipalidad Distrital de la Perla

OBJETIVO GENERAL

Demostrar si la valoración probatoria influiría en el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057.

Preguntas:

1.- En base a su experiencia ¿La valoración probatoria influye en el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057? Fundamente su respuesta

Si, puesto que la valoración probatoria constituye una actividad realizada por las autoridades jurisdiccionales sobre los medios de prueba aportados y en el procedimiento administrativo disciplinario esto no es diferente ya que éste está sujeto a reglas procedimentales y sustantivas que guían al régimen sancionador y por ende los servidores civiles cuentan con todas las garantías de protección establecidas por ley.

2.- ¿Las autoridades competentes del procedimiento disciplinario realizan una correcta valoración probatoria?

En la práctica a veces no sucede ello empezando por mencionar que en ciertos casos los secretarios técnicos no son necesariamente profesionales del derecho, asimismo los que desempeñan el papel de órgano instructor y órgano sancionador

respectivamente generalmente tampoco tiene el grado de profesional del derecho por lo que al momento de realizar la valoración probatoria ésta pasaría desapercibida por falta de conocimiento.

3.- ¿Que criterios se deberían tomar en cuenta para realizar una correcta valoración probatoria en el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057, Puente Piedra – 2018?

En la valoración probatoria, de acuerdo a la doctrina se menciona que se tiene que establecer si las pruebas desde las reglas de la lógica, la ciencia y la experiencia han podido acreditar la existencia de un hecho después de ello son presupuestos para analizarlos, examinarlos, valorarlos y conectarlos con la imputación que es el objeto principal del mismo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Describir la influencia de la valoración probatoria en la fase instructiva en el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057.

Preguntas:

4.- ¿La valoración probatoria influye en la fase instructiva del procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057? Fundamente su respuesta

Si, en el Reglamento de la Ley 30057 “Ley del Servicio Civil” se establece lo concerniente a la fase instructiva donde se manifiesta que ésta realiza las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria llevando a cabo el análisis e indagaciones necesarias.

5.- ¿Considera usted que la fase instructiva del procedimiento disciplinario es la más importante para la apreciación de la valoración probatoria? ¿Por qué?

Si ya que como lo mencioné líneas arriba en la fase instructiva se lleva a cabo el análisis e indagaciones necesarias para la determinación de la responsabilidad siendo lógico que en la misma se realice la valoración probatoria ya que es aquí donde la autoridad tendrá a la mano las pruebas recabadas y presentadas además de darse el informe oral que también se apreciará como prueba.

6.- ¿Cree usted que el órgano instructor debería realizar la valoración probatoria en el procedimiento administrativo disciplinario?

No, teniendo en cuenta primero que en algunos casos el funcionario que desempeña como órgano instructor no tiene conocimiento de cómo realizar una correcta valoración probatoria en atención a que no es un profesional conocedor del derecho, y segundo que el órgano instructor es a veces el jefe inmediato del

servidor civil teniendo una relación directa que podría generar un injusto al momento de la valoración respectiva.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar cuál es la relación entre el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el decreto legislativo 1057 y la prueba documental.

Preguntas:

7.- ¿El procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057 se relaciona con la prueba documental? Fundamente su respuesta.

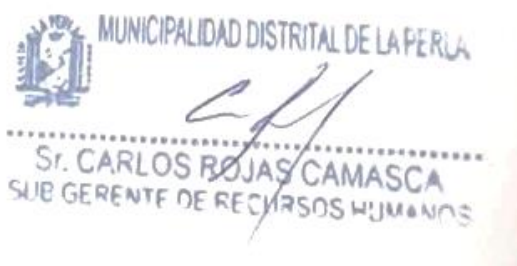
Si, ya que como se había mencionado anteriormente el procedimiento disciplinario resulta ser un procedimiento sujeto a reglas procedimentales y sustantivas donde los servidores civiles tienen derechos y garantías, siendo uno de ellos el derecho a la defensa donde se le permite ofrecer todos los medios de prueba que ayuden a liberarse de responsabilidad, siendo admisible ofrecer pruebas documentales.

8 ¿Qué derechos de los servidores civiles se vulneran en el procedimiento disciplinario al no evaluarse correctamente una prueba documental?

Los derechos que se vulneran al no realizarse una adecuada y correcta evaluación de una prueba documental son el derecho a la defensa, a la no discriminación, al debido procedimiento, debida motivación, y el derecho al trabajo si se decidiese establecer responsabilidad y sanción.

9.- ¿Considera usted que la prueba documental resultaría ser el único instrumento idóneo para establecer una sanción dentro del procedimiento disciplinario? ¿Por qué?

No, los servidores civiles tienen el derecho a presentar cualquier medio de prueba está de mas decir que éstos deben estar revestidos de legalidad que ayuden a eximirse de responsabilidad.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PERLA
Sr. CARLOS ROJAS CAMASCA
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a Secretarios Técnicos, funcionarios o abogados especialistas en Derecho Administrativo - Laboral

TÍTULO:

“Influencia de la valoración probatoria en el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el decreto legislativo 1057, Puente Piedra - 2018”

INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a la influencia de la valoración probatoria en el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el decreto legislativo – 1057. Para lo cual, se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

Entrevistado: Clodoaldo Ismael Tamayo Jara

Cargo: Procurador Público Municipal

Entidad: Municipalidad Distrital de Puente Piedra

OBJETIVO GENERAL

Demostrar si la valoración probatoria influiría en el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057.

Preguntas:

1.- En base a su experiencia ¿La valoración probatoria influye en el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057? Fundamente su respuesta

La valoración probatoria influye de manera determinante para llevar un procedimiento disciplinario de manera exitosa, estableciendo o no una sanción para el trabajador, ya que solo valorando correctamente las pruebas existentes y las proporcionadas por el trabajador se podrá establecer si es pasible a tener una sanción o si se le puede eximir de la responsabilidad de una conducta sancionable.

2.- ¿Las autoridades competentes del procedimiento disciplinario realizan una correcta valoración probatoria?

Si bien la ley los orienta a llevar un procedimiento disciplinario de manera correcta y en amparo de las normas, respetando los derechos inherentes al trabajador, existe una predisposición a que al momento de evaluarse la conducta no se realice una valoración probatoria correcta y eficaz.

3.- ¿Que criterios se deberían tomar en cuenta para realizar una correcta valoración probatoria en el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057, Puente Piedra – 2018?

Bueno, si de valoración probatoria se habla, podemos utilizar como criterios para efectuarla correctamente en base a la sana crítica, la lógica y las máximas de la experiencia. Con esto podremos orientar a la autoridad competente para efectuar un procedimiento disciplinario más eficaz.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Describir la influencia de la valoración probatoria en la fase instructiva en el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057.

Preguntas:

4.- ¿La valoración probatoria influye en la fase instructiva del procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057? Fundamente su respuesta

Está por sentado que la valoración probatoria influye directamente en la fase instructiva del procedimiento disciplinario toda vez que en dicha fase se van a recabar todas las pruebas que contribuyan con el esclarecimiento de los hechos y conductas pasibles a ser sancionadas.

5.- ¿Considera usted que la fase instructiva del procedimiento disciplinario es la más importante para la apreciación de la valoración probatoria? ¿Por qué?

Sin duda alguna, porque en esta fase no solo se realizan las indagaciones necesarias y el análisis respectivo del caso, sino que también se reciben los descargos que pueda presentar el trabajador que supuestamente ha cometido una falta, por ello su relevancia respecto de la valoración probatoria.

6.- ¿Cree usted que el órgano instructor debería realizar la valoración probatoria en el procedimiento administrativo disciplinario?

Desde el punto de vista en el cual el órgano instructor suele ser el mismo jefe del trabajador quien supuestamente cometió la falta, debería establecerse que sea alguien externo y no guarde alguna relación con el supuesto infractor, esto para evitar favorecimientos o represalias, y ejecutar con mayor imparcialidad la valoración probatoria.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar cuál es la relación entre el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el decreto legislativo 1057 y la prueba documental.

Preguntas:

7.- ¿El procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057 se relaciona con la prueba documental? Fundamente su respuesta.

Desde luego, la prueba documental está estrechamente relacionado con el procedimiento disciplinario, esto en atención que son en base a documentos suscritos por la misma administración municipal (jefaturas, gerencias, oficinas) con los cuales se informa de la conducta pasible de sanción.

8.- ¿Qué derechos de los servidores civiles se vulneran en el procedimiento disciplinario al no evaluarse correctamente una prueba documental?

Los derechos que podemos ver vulnerados al no realizarse una evaluación correcta de una prueba documental son el derecho a la defensa, a la no discriminación, al debido procedimiento, debida motivación, y el derecho al trabajo si se decidiese establecer responsabilidad y sanción.

9.- ¿Considera usted que la prueba documental resultaría ser el único instrumento idóneo para establecer una sanción dentro del procedimiento disciplinario? ¿Por qué?

No, la prueba documental no puede ser considerado el único instrumento idóneo para establecer una sanción al trabajador, toda vez que existen distintas pruebas que pueden presentarse dentro del procedimiento disciplinario, entre ellas los valiosos descargos del presunto infractor, lo cual beneficia a que el procedimiento se desarrolle de manera correcta y eficaz.

 Municipalidad Distrital de
Fuente Piedra

Abog. CLODOALDO ISMAEL TAMAYO JARA
PROCURADOR PÚBLICO MUNICIPAL

GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a Secretarios Técnicos, funcionarios o abogados especialistas en Derecho Administrativo - Laboral

TÍTULO:

“Influencia de la valoración probatoria en el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el decreto legislativo 1057, Puente Piedra - 2018”

INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a la influencia de la valoración probatoria en el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el decreto legislativo – 1057. Para lo cual, se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

Entrevistado: Javier Mario Copitán Leyva

Cargo: Abogado especialista en Derecho Laboral

Entidad: Estudio Jurídico TyR Asociados

OBJETIVO GENERAL

Demostrar si la valoración probatoria influiría en el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057.

Preguntas:

1.- En base a su experiencia ¿La valoración probatoria influye en el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057? Fundamente su respuesta

Claro que sí. Para que un funcionario pueda establecer que un trabajador es responsable de cometer una falta o conducta infractora, es importantísimo que se realice una valoración probatoria, ya que el no realizar esto podría afectar el debido procedimiento, los derechos del trabajador y la finalidad misma de la norma, en ello radica la influencia de la valoración probatoria.

2.- ¿Las autoridades competentes del procedimiento disciplinario realizan una correcta valoración probatoria?

No, las autoridades competentes no realizan una correcta valoración probatoria dentro del procedimiento disciplinario, esto en atención a que la misma ley no establece parámetros en como debe ejecutarse la valoración y se le permite al

funcionario establecer sanciones amparándose en mayor medida en las pruebas que cuenta como subordinante.

3.- ¿Que criterios se deberían tomar en cuenta para realizar una correcta valoración probatoria en el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057, Puente Piedra – 2018?

Conforme a la doctrina, la cual contribuye a distintas ramas del derecho, podemos basarnos en analizar la valoración probatoria mediante el sistema de la sana crítica y con la contribución de las máximas de la experiencia.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Describir la influencia de la valoración probatoria en la fase instructiva en el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057.

Preguntas:

4.- ¿La valoración probatoria influye en la fase instructiva del procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057? Fundamente su respuesta

Por supuesto, la influencia que tiene la valoración probatoria en la referida fase instructiva está enmarcada en que es en esta fase en la cual se recaban los medios probatorios para establecer la responsabilidad del trabajador en la supuesta comisión de la conducta infractora que lo haga merecedor de una sanción.

5.- ¿Considera usted que la fase instructiva del procedimiento disciplinario es la más importante para la apreciación de la valoración probatoria? ¿Por qué?

Sí, esto en razón a que en la fase instructiva es en la cual se van a actuar las pruebas recogidas por parte de la secretaría técnica y del mismo órgano instructor, así como los descargos del trabajador como posible infractor, y al actuarse tales pruebas se consolida la valoración probatoria.

6.- ¿Cree usted que el órgano instructor debería realizar la valoración probatoria en el procedimiento administrativo disciplinario?

Según ley, el órgano instructor es quien valora las pruebas que son aportadas en la comunicación o denuncia, y los descargos que presente el trabajador, pese a ello, esta función suele recaer en el funcionario quien es jefe del supuesto infractor, con lo cual el procedimiento no sería del todo imparcial.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar cuál es la relación entre el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el decreto legislativo 1057 y la prueba documental.

Preguntas:

7.- ¿El procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057 se relaciona con la prueba documental? Fundamente su respuesta.

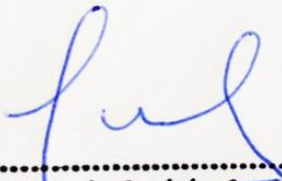
La prueba documental suele ser el medio de prueba natural y principal que se actúa en el procedimiento disciplinario de cualquier entidad municipal ya que las comunicaciones entre autoridades se efectúan con documentos, lo cual nos puede llevar a la conclusión de que sí existe tal relación.

8.- ¿Qué derechos de los servidores civiles se vulneran en el procedimiento disciplinario al no evaluarse correctamente una prueba documental?

Existe una variedad de derechos afectados ante la incorrecta valoración de prueba documental generándose una afectación antes de establecerse sanción, entre los cuales podemos detallar al derecho al debido procedimiento y el derecho a la defensa, siendo los principales.

9.- ¿Considera usted que la prueba documental resultaría ser el único instrumento idóneo para establecer una sanción dentro del procedimiento disciplinario? ¿Por qué?

No podemos tomar en consideración a la prueba documental como el único instrumento idóneo para lograr determinar una sanción porque esto pondría en indefensión al trabajador que debe argumentar sus descargos mediante los medios de prueba que ostente, a fin de deslindar su responsabilidad.



Javier Mario Copitán Leyva
ABOGADO
Reg. C.A.L. N° 52249

GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a Secretarios Técnicos, funcionarios o abogados especialistas en Derecho Administrativo – Laboral

TÍTULO:

“Influencia de la valoración probatoria en el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el decreto legislativo 1057, Puente Piedra - 2018”

INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a la influencia de la valoración probatoria en el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el decreto legislativo – 1057. Para lo cual, se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

Entrevistado: Jose Antonio Hospinal Apolaya

Cargo: Abogado Especialista en Derecho Administrativo

Entidad: Estudio Jurídico

OBJETIVO GENERAL

Demostrar si la valoración probatoria influiría en el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057.

Preguntas:

1.- En base a su experiencia ¿La valoración probatoria influye en el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057? Fundamente su respuesta

Que, en primer lugar se debe tener en cuenta que el regimen laboral que señala el Decreto Legislativo 1057, es el Contrato Adminsitrativo de Servicios – CAS. Partiendo de esto, podemos informar que dichos contrato CAS en las Municipalidades, se realizan mayormente bajo contratacion de un mes, tres o seis meses siendo el maximo a contratar por un año. Sin embargo, en la practica se les contrata al trabajador municipal por un mes o tres meses y este contrato se amplia automaticamente por un año. Por lo cual, no se aplica el procedimiento disciplinario ni mucho menos la valoracion probatoria, dado que al ampliarse el contrato automaticamente, simplemente el ente municipal considera que si existen hechos disciplinario al trabajador, no se le vuelve a renovar dicho contratar al mes siguiente otorgandosele su carta de no renovacion sin un informe de rendimiento o

evaluación, dado que por ley no exigible dicha informe, simplemente en la misma carta de no renovación se puede señalar el incumplimiento de sus funciones o la deficiencia de su cumplimiento.

2.- ¿Las autoridades competentes del procedimiento disciplinario realizan una correcta valoración probatoria?

Que, en relación a lo estipulado en la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la LSC y su modificatoria; mayormente no se cumple con el procedimiento establecido en dicha directiva, debido a que las autoridades competentes muchas veces desconocen el sobrellevar el procedimiento en la práctica, por lo cual, al existir un desconocimiento total del procedimiento es imposible que se realice una correcta valoración probatoria del presente hecho investigado o sucedido, por lo cual; muchos de los procesos llegan a prescribir por no cumplir con el plazo establecido en la presente Directiva.

3.- ¿Que criterios se deberían tomar en cuenta para realizar una correcta valoración probatoria en el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057, Puente Piedra – 2018?

El único criterio que se debe tomar, es la correcta aplicación de los principios establecidos en el TUO de la Ley 27444, que señalan sobre el procedimiento sancionador y asimismo en la misma Directiva del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, para un buen procedimiento disciplinario.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Describir la influencia de la valoración probatoria en la fase instructiva en el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057.

Preguntas:

4.- ¿La valoración probatoria influye en la fase instructiva del procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057? Fundamente su respuesta

En teoría, la valoración probatoria debe influir desde la etapa de investigación preliminar, en la cual se debe notificar al trabajador para que realice sus descargos, dado que en la fase instructiva ya se tiene una precalificación de la sanción, sin embargo; muchos de los procedimientos recién se ponen a comunicación al trabajador, con el inicio del procedimiento disciplinario encontrándose desde ya en fase instructiva, por lo cual; no se valoran las pruebas que obren en defensa del trabajador, debido a que ya tienen una línea de culpabilidad existente o pensamiento sancionador hacia el trabajador, solo cumpliendo las fases del

procedimiento sancionador, sin realizar una verdadera evaluación de los medios probatorios, dado que al existir ya un informe de las sanciones supuestamente precalificadas, dicho descargo en la fase instructiva no es revelante para la entidad sancionadora.

5.- ¿Considera usted que la fase instructiva del procedimiento disciplinario es la más importante para la apreciación de la valoración probatoria? ¿Por qué?

NO, dado que la fase instructiva se activa desde que se inicia el PAD, existiendo desde ya una precalificación de sanción, sin que la persona se haya defendido en la investigación preliminar ante una denuncia o informe del jefe del área por un hecho sancionador en la cual se le involucra, otorgándosele solamente en dicha fase instructiva el plazo de 5 días para su descargo, culminándose con la emisión del informe de la sanción a aplicarse o archivo.

Por lo cual, la investigación preliminar consideramos que debe ser más importante, dado que el secretario técnico ante la precalificación de la denuncia puede de oficio solicitar a todas a las áreas comprometidas las pruebas correspondientes de los hechos o denuncia, por lo tanto; consideramos que para tener un mejor panorama para la precalificación de los hechos se debería solicitar los descargos al trabajador denunciado.

6.- ¿Cree usted que el órgano instructor debería realizar la valoración probatoria en el procedimiento administrativo disciplinario?

Según la directiva del PAD SERVIR, señala que es el órgano instructor quien realiza el informe de recomendación de las sanciones o archivo, en consecuencia son ellos quienes deben realizar el análisis y la valoración de todos las pruebas documentadas y los medios probatorios recabados en la investigación preliminar y los adjuntados en los escritos de descargos, sin embargo, el Órgano Instructor toma en cuenta mayormente o hace suyo el informe emitido por la secretaria técnica al solicitar el inicio del procedimiento sancionador, sin valorarse los descargos del trabajador. Por lo cual, no se cumple con una verdadera valoración en el proceso administrativo sancionador – PAD.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar cuál es la relación entre el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el decreto legislativo 1057 y la prueba documental.

Preguntas:

7.- ¿El procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057 se relaciona con la prueba documental? Fundamente su respuesta.

Si, dado que al trabajador solamente se le otorga el plazo de 5 dias para que realice su descargo en la fase instructiva y en la fase sancionadora pueda solicitar informe oral, no pudiendo contradecir las pruebas recabas en la etapa preliminar que dieron origen al inicio del PAD. Mas aún, en la etapa sancionadora dicha audiencia se realiza ya existiendo el informe que recomienda sancionar al trabajador, existiendo desde ya una opinion anticipada.

8.- ¿Qué derechos de los servidores civiles se vulneran en el procedimiento disciplinario al no evaluarse correctamente una prueba documental?

Mayormente, el debido procedimiento, derecho a la defensa y contradiccion, tipicidad y la presuncion de licitud.

9.- ¿Considera usted que la prueba documental resultaría ser el único instrumento idóneo para establecer una sanción dentro del procedimiento disciplinario? ¿Por qué?

No, porque el Organó Instructor tiene la potestad de no tomar en cuenta o considerar que el informe de la secretaria tecnica no se encuentra fundamentada correctamente y puede alejarse de dicho informe y pedir informacion de oficio a las areas correspondientes o indagar sobre los vacios que considere que contiene la investigacion preliminar.



JOSE HOSPINAL APOLAYA
ABOGADO
CAL N° 65959

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Influencia de la valoración probatoria en el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057, Puente piedra - 2018

Objetivo General: Demostrar si la valoración probatoria influiría en el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057.

AUTOR (A): ALLISON MERYLLE CARCAUSTO NAPA

FECHA: 15/09/2020

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Ponce, C. (2017). La actividad probatoria como parte del debido procedimiento en los procedimientos administrativos sancionadores. En revista jurídica Lex. N° 363.</p>	<p>“Como se ha señalado anteriormente, en general todas las pruebas aportadas en el procedimiento administrativo sancionador son valoradas siguiendo el sistema de la “sana crítica”, que es un proceso racional en el que el juez debe utilizar a fondo su capacidad de análisis lógico para llegar a un juicio o conclusión producto de las pruebas actuadas en el proceso. Significa la libertad reglada del juez a través de cauces de racionalidad que tiene que justificarla utilizando el método analítico: estudiar la prueba individualmente y después la relaciona en su conjunto”.</p>	<p>Respecto a la actividad probatoria en el procedimiento administrativo disciplinario es provechoso dilucidar que todas las pruebas que lleguen a manos de la autoridad competente a fin de determinar responsabilidad deberán ser valoradas de acuerdo al sistema de la sana crítica puesto que de acuerdo a la doctrina es el que guarda mayor criterio para la realización de una correcta valoración en aras de no solo seguir todas las garantías que la ley establece sino que permite que el juez realice un análisis propio seguido de un proceso cognitivo de tal manera que esto permita obtenerla verdad de los hechos además de una correcta valoración de la prueba.</p>	<p>En conclusión podemos afirmar que se ha establecido al sistema de la sana crítica como aquella figura que debe aplicarse para la realización de la valoración probatoria permitiendo que la autoridad competente del procedimiento administrativo disciplinario realice un proceso cognoscitivo propio en atención a las pruebas aportadas además de respetar las garantías establecidas por la ley a fin de evitar posibles vulneraciones o determinar responsabilidades inexistentes que perjudiquen al servidor civil.</p>
<p>Numeral 93.1 del Artículo 93 de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil</p>	<p>“93.1 La autoridad del procedimiento administrativo disciplinario de primera instancia inicia el procedimiento de oficio o a pedido de una denuncia, debiendo comunicar al servidor</p>	<p>El procedimiento administrativo disciplinario es iniciado de oficio o por denuncia realizada por cualquier persona que haya tenido conocimiento de cualquier conducta tipificada en la ley del</p>	<p>En conclusión el procedimiento administrativo disciplinario resulta relevante para la eficacia y eficiencia de las labores desarrolladas por los servidores civiles ya que ésta existe precisamente para sancionar las</p>

	<p>por escrito las presuntas faltas y otorgarle un plazo de cinco (5) días hábiles para presentar el descargo y las pruebas que crea conveniente para su defensa. Para tal efecto, el servidor civil tiene derecho a conocer los documentos y antecedentes que dan lugar al procedimiento. Vencido el plazo sin la presentación de los descargos, el proceso queda listo para ser resuelto (...)</p>	<p>servicio civil, una vez presentada éstas serán comunicadas al servidor civil a fin de que pueda realizar sus descargos y dar las pruebas correspondientes respetando así sus derechos y garantías, de no hacerlo el procedimiento administrativo disciplinario seguirá su curso para establecer la sanción correspondiente si se llegara a determinar.</p>	<p>conductas tipificadas como faltas pudiendo ser iniciadas de oficio o por denuncia, cabe precisar que como todo proceso los servidores civiles tienen pleno conocimiento de los actos que se les imputan pudiendo defenderse a través de sus descargos y pruebas aportadas tomando la decisión también de abstenerse de presentarlos, dándoles y respetando todos sus derechos y garantías que por naturaleza requiere el procedimiento administrativo disciplinario.</p>
--	--	---	---

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Influencia de la valoración probatoria en el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057, Puente piedra - 2018

Objetivo Específico 1: Describir la influencia de la valoración probatoria en la fase instructiva en el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057.

AUTOR (A): ALLISON MERYLLE CARCAUSTO NAPA

FECHA: 15/09/2020

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2019). Informe Técnico N° 990 -2019 SERVIR/GPGSC</p>	<p>“(…) La valoración de las pruebas constituye un proceso cognoscitivo autónomo e independiente por parte de la autoridades del PAD respecto del mérito probatorio de los medios de prueba recabados u ofrecidos en el curso de la investigación realizada, con miras a establecer su grado de aporte a la determinación de veracidad de las afirmaciones de quienes las ofrecen, y en definitiva, sobre la veracidad de las imputaciones realizadas al investigado, lo que finalmente permite dilucidar si existe responsabilidad disciplinaria o no (…)”.</p>	<p>En relación a la valoración probatoria respecto de lo mencionado por SERVIR se tiene en claro que éste constituye un proceso que además de cognitivo guarda característica especial en ser autónomo, correspondiendo a las autoridades competentes del Procedimiento Administrativo Disciplinario en mérito de todas las pruebas sujetas al procedimiento a fin de determinar y llegar a la verdad de los hechos que llevaron a iniciar el mismo, de tal manera que se imponga la sanción correspondiente si se comprueba responsabilidad.</p>	<p>En conclusión la Autoridad Nacional de Servicio Civil en concordancia con todas las normas establecidas para el Procedimiento Administrativo Disciplinario mencionan respecto a la valoración de las pruebas aportadas, teniendo como principal idea que se realice un proceso que conlleve no solo al raciocinio por parte de las autoridades sino que también sean guiadas por los principios y derechos que impone el sistema, a fin de evitar posteriores vulneraciones tratándose de un proceso que conlleva a la imposición de una sanción que puede perjudicar al servidor civil si no se realiza de manera idónea.</p>
<p>Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2019). Informe Técnico N° 437 -2019 SERVIR/GPGSC</p>	<p>“(…) se encuentra a cargo del órgano instructor y se inicia con la notificación al servidor con la comunicación que determina el inicio del PAD, brindándole un plazo de cinco (5) días hábiles para presentar su descargo, plazo que puede ser prorrogable. Asimismo, indica que venció el plazo para la presentación de</p>	<p>La fase instructiva cuenta con el órgano instructor que en un primer momento es el que tiene contacto inicial con el procedimiento administrativo disciplinario, asimismo éste es el encargado de comunicar al servidor civil el inicio de la misma a fin de que pueda hacer uso de sus descargos</p>	<p>En conclusión la fase instructiva da el inicio al procedimiento administrativo disciplinario en la que se cumple con comunicar al servidor civil de la supuesta conducta que ha infringido de acuerdo a los supuestos establecidos en el artículo 85 de la Ley 30057 – Ley del Servicio Civil, asimismo se le brinda la oportunidad de presentar su defensa a través</p>

	<p>descargos, el órgano instructor lleva a cabo las investigaciones a efectos de determinar la existencia de responsabilidad en el plazo máximo de quince (15) días. La fase instructiva culmina con la emisión y notificación del informe del órgano instructor, en el que se determina la existencia o no de responsabilidad, recomendando la sanción a imponerse, de ser el caso”.</p>	<p>correspondientes teniendo un plazo establecido, el servidor civil puede abstenerse de no presentarlos, continuándose con las investigaciones y por ultimo emitiendo y notificando el informe como órgano instructor determinando o no responsabilidad continuándose con el PAD.</p>	<p>de los descargos y/o cualquier prueba que salvaguarde su accionar debiéndose tomar en cuenta, el órgano instructor asimismo realiza la investigación como valoración de las pruebas a fin de dar su informe recomendando la imposición de una sanción de ser el caso.</p>
--	---	--	--

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Influencia de la valoración probatoria en el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057, Puente piedra - 2018

Objetivo Específico 2: Identificar cuál es la relación entre el procedimiento disciplinario de los trabajadores municipales bajo el Decreto Legislativo 1057 y la prueba documental.

AUTOR (A): ALLISON MERYLLE CARCAUSTO NAPA

FECHA: 15/09/2020

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Coca, J. (2012). Procedimiento administrativo Disciplinario. En revista jurídica Derecho y Política. N° 10</p>	<p>“(…) el Procedimiento Administrativo Disciplinario, constituye una de las potestades más importantes de la Administración Pública, facultad atribuida a cualquiera de las entidades para establecer infracciones administrativas y las consecuentes sanciones a los administrados (…)”.</p>	<p>Podemos señalar que el Procedimiento Administrativo Disciplinario reviste de un poder otorgado a las autoridades públicas, que en razón al ejercicio de sus funciones están facultados para imponer y sancionar a los sujetos cuya conducta afecte a los intereses del estado, de tal manera que se logre la eficiencia y eficacia en las labores estatales.</p>	<p>A raíz de ello podemos afirmar que el Procedimiento Administrativo Disciplinario resulta ser relevante para el control de la conducta de los trabajadores, ya que se le brinda a éste un poder que permite que las autoridades competentes emitan y sancionen a aquellos servidores públicos que se vean inmersos en responsabilidad respecto de una conducta realizada que va en contra de los fines de la labor pública.</p>
<p>Lluch, X. (2013). La prueba judicial.</p>	<p>“(…) Es un medio de prueba procesal en cuanto se propone y practica para acreditar hechos controvertidos que se ventilan en un concreto proceso. Es un medio de prueba en cuanto persigue la certeza sobre determinadas afirmaciones de hecho introducidas por las partes en sus escritos de alegaciones (…)”.</p>	<p>La prueba documental constituye aquel medio de prueba que se utiliza para probar o dar a conocer hechos materia de controversia que pertenecen a un determinado proceso, tiene como finalidad acreditar y generar certeza de mencionadas afirmaciones que se aleguen en él.</p>	<p>En conclusión este tipo de prueba constituye una de las más presentadas a lo largo del Procedimiento Administrativo Disciplinario, puesto que como menciona el autor ésta es objeto de hechos que pueden afirmar determinadas conductas sirviendo también como una herramienta que sirve para demostrar la culpabilidad de una persona.</p>