



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

TESIS

**“Competencia de las comisiones Ad Hoc de los Procedimientos
Administrativos Disciplinarios para sancionar a funcionarios
públicos de los Gobiernos Locales”**

PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

Autores:

Bach. Campos Paredes Heidy Fiorella Isabel

<https://orcid.org/my-orcid?orcid=0000-0001-9021-5547>

Bach. Pazo Mendoza, Jimmy Joel

<https://orcid.org/my-orcid?orcid=0000-0003-0097-852X>

Asesor:

Dr. Failoc Piscoya Dante Roberto

<https://orcid.org/0000-0001-5428-5476>

Línea de Investigación:

Gestión Pública

Pimentel – Perú

2022

APROBACIÓN DE JURADO

COMPETENCIA DE LOS INTEGRANTES DE LAS COMISIONES AD HOC. DE LOS
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS PARA SANCIONAR A
FUNCIONARIOS PUBLICOS DE LOS GOBIERNOS LOCALES.

Dra. Vera Esteves Sonia Beatriz
Presidente del jurado de tesis

Dr. Dante Roberto Failoc Piscoya
Secretario del jurado de tesis

Mg. Cabrejos Mejía Jorge Abel
Vocal del jurado de tesis

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quienes suscribimos la **DECLARACIÓN JURADA**, somos CAMPOS PAREDES HEIDY FIORELLA ISABEL Y PAZO MENDOZA JIMMY JOEL, del Programa de Estudios de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que somos autores del trabajo titulado:

COMPETENCIA DE LOS INTEGRANTES DE LAS COMISIONES AD HOC DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS PARA SANCIONAR A FUNCIONARIOS PUBLICOS DE LOS GOBIERNOS LOCALES

El texto de nuestro trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética para la Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informamos que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firma:

CAMPOS PAREDES HEIDY FIORELLA ISABEL	DNI: 48530870	
PAZO MENDOZA JIMMY JOEL	DNI: 77438059	

Pimentel, 12 de diciembre de 2022.

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a Dios por darnos la vida y salud de haber concluido uno de nuestros propósitos.

Esta investigación va dedica a mi madre y a mi esposo por su amor, confianza y apoyo incondicional en cada paso que doy para crecer como profesional.

Campos Paredes, Heidy Fiorella Isabel

Estas investigación dedicado a mis Padres, Mi Esposa e Hijas por ser impulsores de seguir Adelante y querer ser siempre una mejor persona del mañana.

Pazo Mendoza, Jimmy Joel

AGRADECIMIENTO

Agradecer a toda la plana docente de la Universidad Señor de Sipán, por haber compartido todo aquel conocimiento fundamental para nuestra formación como abogados con una ética que todo profesional egresado de esta institución requiere.

Agradecer a nuestra Asesora de Tesis, por todo el apoyo e ideas brindadas para poder realizar la presente tesis.

Los Autores.

INDICE

APROBACION DE JURADO.....	II
DECLARACION JURADA DE ORIGINALIDAD.....	III
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
RESUMEN.....	XI
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad Problemática	13
1.1.1. Internacional	15
1.1.2. Nacional.....	16
1.1.3. Regional.....	17
1.2. Trabajos previos.	18
1.2.1. Internacional	18
1.2.2. Nacional.....	20
1.2.3. Regional.....	22
1.3. Teorías relacionadas al tema.	23
1.3.1. Concepto de Derecho Administrativo Disciplinario	23
1.3.2 Comisión Ad Hoc.....	25
1.3.3 Autoridades competentes del PAD.	26
1.3.4 Fase instructiva	29
1.3.5 Fase Sancionadora.....	31
1.3.6 Principios de la Potestad Sancionadora Administrativa	32
1.3.7 Titular de la Entidad	35
1.3.8 Del Servidor.....	35
1.3.9. Autoridades del PAD.....	35
1.3.10. El Órgano Instructor	36
1.3.11. Órgano sancionador.....	36
1.3.12. Infracción al Código de Ética	36
1.3.13. Faltas.....	36
1.3.14. Faltas de carácter disciplinario.....	37
1.3.15. Sanciones	38
1.3.16. Amonestación.....	38
1.3.17. Suspensión	39
1.3.18. Suspensión sin goce de remuneraciones.....	40

1.3.19. Destitución	40
1.3.20. Negligencia del desempeño	41
1.3.21. Inhabilitación para el reingreso al Servicio del Estado	42
1.3.22. Idoneidad	42
1.3.23. Abuso de Autoridad.....	43
1.3.24. Funcionario Público en el Procedimiento Administrativo Disciplinario	45
1.3.25. Órgano de Control Institucional.....	47
1.3.26. Funciones del OCI.....	50
1.3.27. Oficina de secretaria técnica	51
1.3.28. Autoridades del PAD:.....	51
1.3.29. Tribunal del Servicio Civil	53
1.3.30. El Registro Nacional de Despidos y Sanciones por Despido	54
1.3.31. El origen del proceso disciplinario en el Perú.....	55
1.3.32. Función Pública.....	56
1.3.33. Los fundamentos que rigen la función pública.....	57
1.3.34. Deberes de la Función Pública.....	57
1.3.35. Elementos Del Poder Disciplinario:	58
1.3.36. Función Administrativa	59
1.3.37. El Acto Administrativo.....	59
1.3.38. Servicio Público	60
1.3.39. Mérito	60
1.3.40. Igualdad de oportunidades	60
1.3.41. Responsabilidad administrativa	60
1.3.42. Funcionario Público	61
1.3.43. Directivo Público.....	61
1.3.44. Servidor civil de carrera.....	61
1.4. Formulación del Problema:	61
1.5. Justificación e importancia del estudio	61
1.5.1. La justificación es teórica:	61
1.5.2. Justificación Metodológica	62
1.5.3. Justificación Práctica	62
1.6. Hipótesis.....	63
1.7. Objetivos	63
1.7.1. Objetivo General	63

1.7.2. Objetivos específicos.....	63
II. MATERIAL Y MÉTODOS	63
2.1. Tipo y diseño de investigación	63
2.2. Población, muestra y muestreo	64
2.3. Variables, Operacionalización	65
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	71
2.4.1. Confiabilidad de los instrumentos	71
2.4.2. Validación de los instrumentos	72
2.5. Procedimiento de análisis de datos.	72
2.6. Criterios éticos	72
2.7. Criterios de rigor científico.....	72
III. RESULTADOS	73
3.1. Discusión de Resultados	78
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	81
4.1. CONCLUSIONES.....	81
4.2. RECOMENDACIONES.....	83
V. REFERENCIAS	84
ANEXO 01.....	89
ANEXO 02.....	91
ANEXO 03.....	95
ANEXO 04.....	102

INDICE DE TABLAS

TABLA 1: Operacionalización de la variable del procedimiento administrativo disciplinarios.....	66
TABLA 2: Operacionalización de la variable de las sanciones de los procedimientos administrativos disciplinarios.....	69
TABLA 3: Análisis de fiabilidad.....	71

INDICE DE FIGURAS

FIGURA1: Fase informativa conocida como instructiva del PAS.....	30
FIGURA 2: Fase del PAD.....	31
FIGURA 3: Sabe cómo se inicia un procedimiento administrativo disciplinario.....	73
FIGURA 4: Considera que las personas de la comisión ad hoc de los procedimientos disciplinarios son las personas capacitadas para realizar el proceso y aplicar una sanción a diferentes funcionarios de la misma entidad.....	74
FIGURA 5: Puede decir si municipalidades, al contratar a una autoridad pública, exigen como requisito fundamental que tenga reconocimientos, así como preparación y acreditaciones en la ley servir.....	74
FIGURA 6: Cree que las autoridades públicas tienen dominio e información explícita sobre la ley servir y su reglamento, dentro de sus lugares de trabajo como las municipalidades locales.....	75
FIGURA 7: Sabe cuáles son las faltas que acarrear una sanción disciplinaria.....	75
FIGURA 8: Conoce los tipos de sanciones que puede recibir un trabajador por cometer faltas administrativas en la entidad.....	76
FIGURA 9: Piensa que son satisfactorias las alegaciones expuestas en los informes emitidos por los órganos del procedimiento administrativo disciplinario.....	77
FIGURA 10: Considera usted que, al existir un nivel de parentesco o amistad, podría ser ventajoso que los procedimientos administrativos disciplinarios fueran ejecutados por otra institución.....	77

RESUMEN

El sustento de la presente investigación que vengo a presentar tiene por nombre "Competencia de las comisiones Ad Hoc de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios para sancionar a funcionarios públicos de los Gobiernos Locales" y lo suscribo con la finalidad de intentar dar resolución a las controversias originadas por los diferentes puntos de vista que se dan en las competencias de las comisiones AD HOC de procedimientos Administrativos Disciplinario al momento de ejecutar las sanciones a los funcionarios públicos. Son estos los llamados a administrar la gestión pública y gestionar los recursos del estado por lo cual su encargatura tiene relevante importancia y debe ser ejercida respetando estrictamente todos los principios que la buena fe exige. Por tanto, estos funcionarios, en el ejercicio de sus funciones, no aplican correctamente las funciones que su puesto exige toda vez que aplican sanciones de forma indistinta según sea el tipo de persona, el rango de afinidad, el lazo laboral, etc.

Cabe precisar que todo esto se enmarca bajo la ley servir 30057 la cual agrupa el trato disciplinario de las entidades públicas del estado peruano.

Palabras Clave: Procedimiento Administrativo Disciplinario Sancionador, Competencia, Funcionarios Públicos, Comisión Ad Hoc.

ABSTRACT

The support of the present investigation that I have come to present is called "Competence of the Ad Hoc commissions of the Administrative Disciplinary Procedures to sanction public officials of the Local Governments" and I subscribe it with the purpose of trying to give resolution to the controversies originated by the different points of view that are given in the competences of the AD HOC commissions of Administrative Disciplinary procedures at the moment of executing the sanctions to the public officials. These are the ones called to administer the public management and manage the resources of the state for which their entrustment is of relevant importance and must be exercised in strict compliance with all the principles that good faith requires. Therefore, these officials, in the exercise of their functions, do not correctly apply the functions that their position requires since they apply sanctions in an indistinct manner according to be the type of person, the range of affinity, the bond labor, etc.

It should be noted that all this is framed under the serving law 30057 which groups the disciplinary treatment of public entities of the Peruvian state.

Keywords: Sanctioning Disciplinary Administrative Procedure, Competition, Public Officials, Ad Hoc Commission.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

La manera de aplicar los procedimientos administrativos disciplinarios (PAD), han cambiado durante el transcurso del tiempo, este cambio ha provocado que los procedimientos se modifiquen y no sean ejecutados adecuadamente, lo que permite observar grandes características de inobservancia en las leyes en los procedimientos conocidos como administrativos sancionadores.

Como ya sabemos los PAD, tiene como objeto aplicar sanciones, pero la pregunta que deberíamos realizar es: ¿a qué personas se sancionan?, se sanciona a las personas que laboran en las diversas entidades regionales, provinciales, locales, es decir a los servidores y funcionarios, entre otras personas, sin embargo para obtener resultados en la presente investigación nos hemos centrado en los gobiernos locales, así como en los funcionarios.

Cabe mencionar que una de las funciones más importantes de las personas que ejercen su labor para el estado, es la de prestar su servicio al Estado, el mismo que está regulado en la ley, además tiene la facultad de poder de decisión, el mismo que se manifiesta expresamente a través de los actos administrativos, cuyos fines están dentro de los intereses públicos. Además es preciso mencionar que los funcionarios públicos, deben estar condicionados teniendo en cuenta su competencia, los mismos que están destinados a cumplir un propósito de origen público.

De esta manera, las personas que trabajan en los gobiernos locales, los cuales están regulados por diversas leyes de naturaleza laborales, agregando la comisión de faltas administrativas establecida en la norma N° 30057 y en su reglamento, así como otras leyes importantes, su objeto es determinar que las sanciones son originadas de dos maneras y son: En primer lugar, mediante una denuncia realizada por cualquier administrado, servidor o funcionario, en segundo lugar, por una indagación y descubrimiento que es realizada por OCI, por lo que será informado el representante en la entidad, constituyendo una denuncia.

El OCI, (está supeditado a la Contraloría), se encarga de estructurar el control institucional del estado, además una de sus funciones es vigilar y revisar Los enfoques públicos, al igual que la enseñanza de los trabajadores de la comunidad y las autoridades, también tienen la capacidad de prevenir, en cuanto a la utilización legítima de los activos del estado, pero en cambio se han dirigido solamente al control, así como orientar y emitir

resultados dejando de lado el fin primordial, por lo que no se hace cargo de hacer cumplir las sanciones derivadas en las investigaciones que realizan.

Es crítico especificar que en la fase principal del PAD se encuentra el lugar de trabajo de la secretaría especializada del PAD de los Gobiernos Locales, esta oficina es la responsable de conseguir las protestas de los OCI, regulados, servidores y autoridades, para investigar, precalificar y evaluar dichos agravios, al igual que la prueba, en esta línea, en la precalificación, se debe dar una profesión, decidiendo si se debe presentar un PAD sobre dichas cuestiones, y por lo tanto se debe dar el aval correspondiente, ya que se ha encontrado la prueba importante para iniciar la técnica disciplinaria de comparación, de cualquier otra manera el sistema debe quedar sin impacto por no rastrear realidades que merecen una aprobación.

Se debe tener presente que en el área de secretaría técnica, el jefe del area, es un es un agente de confianza, que es designado por el representante de dicha institución local, de esta manera además los funcionarios son nombrados en la misma manera, es por eso que las investigaciones por mas minuciosas que sean por la OCI, o por alguna denuncia, por los actos que realice la institución, dicha investigación se encuentra inmersa en cuestionamiento, ya que casi todos los trabajadores son funcionarios, los mismos que son elegidos bajo el mismo criterio, por lo que resulta imposible que se puede sancionar con rigurosidad e imparcialidad cada, siendo menos eficaces y teniendo como resultado que las investigaciones o denuncias sean rechazadas o prescritas.

Al descubrir suficiente evidencia en la investigación, sobre la realización de faltas de origen administrativa de funcionarios, después de realizarse la precalificación en el área de secretaria técnica, proponiendo una posible sanción, por lo que esta pre-capacidad puede ser sometida al órgano explorador y avalador, por ejemplo la Comisión Ad Hoc, que es delegada por el Consejo del Municipio, el mismo que está formado por tres personas titulares y tres personas que son suplentes, los cuales tienen la misma jerarquía, de esta manera es aquí donde se encuentra el problema de la presente investigación, ya que la Secretaría Técnica y los autoridades son individuos de esta Comisión Ad Hoc., por lo que son trabajadores considerados de confianza del representante en la institución local, por lo que implica que estos trabajadores tengan una relación amistosa o de afinidad con el nombrado “ sujeto x” de las municipalidades locales, impidiendo de esta manera el fin del PAD.

Por lo expuesto, es posible decir que el PAD está alterado, por lo que duran más tiempo, con sanciones que son leves o mediante advertencias, las cuales son rechazadas, por haber vencido, debido a que no se han resuelto en el tiempo establecido en la ley, lo que permite crear más casos de conducta corrupta dentro de los cimientos.

1.1.1. Internacional

Díaz y Urzua (2018) en su trabajo “Disciplinary administrative procedures in Chile. A Due Process of Law Fundamental Right infringing regulation”, explica como perjudican las garantías vinculadas con el debido proceso, teniendo en cuenta la obligación administrativa en los PAD, de los trabajadores en el país de Chile. De esta manera su apoyo es de mucha relevancia para determinar dichas garantías, lo cual permite el adecuado proceso en las personas que son investigadas.

Haidar (2018), en su investigación “Administrative disciplinary and grievance procedures for public employees in Kuwait and UK. International Journal of Law and Management”, explica lo relevante que cumplen en el Sistema del PAD los servidores del estado de Kuwait y los del reino unido, en concordancia con las normas que estipulan la labor dentro las instituciones que son públicas. Logrando apoyar en el sistema para el PAD de los trabajadores públicos.

Cárdenas (2018), en su trabajo “Ethical-disciplinary demands derived from the medical act in Peru: experience of the last 25 years” señala que las particularidades en los ciclos morales y disciplinarios surgen con las objeciones, las mismas que son ejecutadas por los pacientes en los años 1991 hasta el año 2015. De esta manera la presente investigación es de mucha, ya que explica la verdad en la que se completan los PAD en el sector público.

Martín (2019), en su trabajo “Administrative sanctioning procedure regarding public procurement. Right to due process in administrative headquarters and constitutional protection for the exercise of the arbitration function” hace referencia que las particularidades que existen en el debido proceso, en relación con las Contrataciones del Estado, los cuales son vinculados a los Procedimientos Administrativos que son de naturaleza Sancionadora. Siendo de mucha importancia la presente investigación para garantizar que se lleve un debido proceso dentro de los márgenes establecidos por la norma.

1.1.2. Nacional

Para Terrone (2017), en su tema “Observancia del principio de proporcionalidad en las del procedimiento administrativo disciplinario de la ley server de la Municipalidad Provincial de Cajamarca”, señala que la propuesta es establecer el grado de consistencia en cuanto a la proporcionalidad aplicada en las autorizaciones que se aplican en la estrategia disciplinaria normativa de la Ley N° 30057, que se aplican en la Municipalidad Provincial de Cajamarca. Cabe resaltar que los métodos de exploración utilizados son la percepción narrativa, los instrumentos utilizados son la hoja de surtido de información, bloc de notas, estrategias fácticas para el manejo de la información.

Dicho escritor, explica dentro de las conclusiones de su investigación que la sanción es la suspensión, luego una amonestación escrita, de esta manera este acto se tendrá que adecuar en los gobiernos locales, sin la necesidad de destituir a los trabajadores, es decir no se deben de señalar los fundamentos que giran en torno al principio de proporcionalidad, sino que más bien se deben de mostrar los errores al momento de la aplicación de cualquier sanción, también cabe mencionar que la amonestación escrita, es una sanción muy leve, que por una llamada de atención, ahí radica la diferencia, por lo que se puede suspender uno a dos días, las mismas que muchas veces no son equiparables a las faltas que se cometen.

Castro (2018) en su trabajo “Gestión de los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Ley 30057 Ley del Servicio Civil – Hospital Vitarte” el autor señala que se puede verificar el grado de eficacia que tienen los Procedimientos Sancionadores autorizados relativos a la Ley Servir. El creador también alude al esfuerzo realizado por el Estado para aglutinar los recursos humanos, y constata que inconvenientes existen en la utilización de la Ley Servir. Además, señala las limitaciones que están claras en la Ley Servir y que se encuentran en los PAD.

Para Portilla (2018) en su tema de investigación “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” señala que decidir un término prescriptivo en los diferentes sistemas de trabajo teniendo un lugar con el área pública, son pertinentes como lo indica el D.L N° 728, el mismo que incide en la pauta de celeridad equiparable a los trabajadores que son civiles, asimismo las personas que realizan infracciones y que son amonestadas, deben ser avaladas de manera rápida.

Parra (2018), en su investigación “Idoneidad de los integrantes de la comisión Ad Hoc del procedimiento administrativo disciplinario para sancionar a funcionarios públicos de las municipalidades locales”, señala que la Servir y además su reglamento no están aplicando a razón del PAD, donde se puede verificar el problema que existe respecto a los las autoridades públicas de las administraciones estatales de las municipalidades, a quienes mediante la aplicación de una entrevista, los mismos que se encargan de administrar los recursos del estado, dichas entrevistas han sido procesadas y estas enviadas para los análisis a expertos para determinar el análisis en cuanto a su posición, de esta manera los procedimientos mencionados están cayendo en sanciones que son severas y que están perjudicando los recursos del estado.

Es de esta manera seria e importante autorizar a las autoridades públicas que sirven en tan altos cargos, y las aprobaciones deben ser aplicadas a través de la Comisión Ad Hoc, para completar las obras sociales para apoyar a cada uno de los individuos locales.

Para Flores (2019) en su investigación “El cumplimiento del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Provincial de Puno”, el autor señala que en las variables existentes no hay sostenibilidad, perjudicando el debido al proceso disciplinario en la Municipalidad Provincia de Puno del año 2015, asimismo el trabajo de investigación incorpora igualmente un examen subjetivo para decidir si el marco autoritario cumple su parte en el trato justo.

1.1.3. Regional

Para Zapata (2018) en su tema “Procesos administrativos disciplinarios de funcionarios en la sede del Gobierno regional de Lambayeque”, señala y trae a colación que si bien se reconoce el compromiso autoritario de las autoridades y trabajadores del ente regional en el departamento de Lambayeque, no es material porque se trata de un director, el cual está amparado por la ley que controla el método normativo, debido a que en la región en la actualidad no hay una tipificación de esta obligación, de esta manera no hay continuidad por existir varias regulaciones en la obligación administrativa de funcionarios.

Como se ha referido anteriormente, la obligación administrativa para los trabajadores y empleados del gobierno ha sido desconcertante por lo complejo que es la realidad, también se realizan esfuerzos para lograr una normatividad única.

Taboada (2019), en su investigación “Responsabilidad de la autoridad administrativa y su repercusión en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Belén

de Trujillo, 2018”, señala que llama la atención respecto a la obligación en los elementos de la metodología autoritaria influye durante la interacción. Por lo mencionado la presente investigación ayuda en la medida que determina las atribuciones de las entidades durante los diversos procedimientos que son de naturaleza administrativa.

Salinas (2019), en su trabajo de investigación “Análisis del procedimiento administrativo disciplinario a servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial, UGEL 01 El Porvenir, 2018”, explica sobre peculiaridades y etapas en el PAD.

Herrera (2018), en su trabajo de investigación “Procesos administrativos disciplinarios de funcionarios en la sede del gobierno regional Lambayeque”, señala que la persona que trabaja para estado está delineado por varios elementos, uno de los cuales es que las autoridades públicas y los funcionarios locales pueden actuar según la carta magna, así como en las leyes que administran dentro del giro de la entidad, sin importar si es territorial o cercano, y las normas legítimas del sistema de trabajo público, ya que están en la ayuda del Estado en una premisa súper duradera o breve. Hacer en cualquier caso vicia las manifestaciones de nulidad absoluta o incita a las pretendidas "verdaderas formas" de la organización, que es la actividad de la organización con casi ninguna premisa legal.

1.2. Trabajos previos.

1.2.1. Internacional

Díaz y Urzua (2018) en su trabajo “Disciplinary administrative procedures in Chile. A Due Process of Law Fundamental Right infringing regulation”, explica como perjudican las garantías vinculadas con el debido proceso, teniendo en cuenta la obligación administrativa en los PAD, de los Funcionarios en el país de Chile. De esta manera su apoyo es de mucha relevancia para determinar dichas garantías, lo cual permite el adecuado proceso en las personas que son investigadas.

Haidar (2018), en su investigación “Administrative disciplinary and grievance procedures for public employees in Kuwait and UK. International Journal of Law and Management”, explica que relevancia cumplen en el Sistema del PAD los servidores del estado de Kuwait y los del reino unido, en concordancia con las normas que estipulan la labor dentro las instituciones que son públicas. Logrando apoyar en el sistema para el PAD de los trabajadores públicos.

Cárdenas (2018), en su trabajo “Ethical-disciplinary demands derived from the medical act in Peru: experience of the last 25 years” señala sobre particularidades en los ciclos morales y en disciplina que surgen por las objeciones, las mismas que son ejecutadas por los pacientes en los años 1991 hasta el año 2015. De esta manera la presente investigación es de mucha, ya que explica la verdad en la que se completan los PAD en el sector público.

Para Bruna y Escobedo (2018), en su investigación titulada “El principio de legalidad y tipicidad en el derecho disciplinario de los funcionarios públicos”, señala que se debe de recordar las razones como los creadores confirmamos mediante el cual se debe satisfacer el cumplimiento de las normas que son disciplinarias, asegurando la fidelidad, seguridad en el adecuado desarrollo del movimiento del Estado. Por prudencia de lo anterior, sólo una de cada extraña conducta de una autoridad es impotente para ser autorizada, sin embargo debe tenerse en cuenta la presentación legítima de la acción de la organización, ya sea influyendo en su funcionamiento en esa capacidad, su credibilidad, su bondad, o la distinción de la fundación. En consecuencia, los comportamientos culpables deben ser conductas de trascendencia pública, y tener un grado de publicidad que permita establecer esta agresión. No hay que olvidar que lo que se espera en general de las autoridades del Estado, al igual que las cualidades que se esperan de ellas, reaccionarán esencialmente a lo que nosotros, como público en general, pensamos del director en un momento o lugar determinado. Además, y a corto plazo, esto dependerá de los acuerdos públicos que cada administración atraiga para reaccionar a las necesidades de lo que entendemos como el beneficio de todos y el interés general. (p. 99) De acuerdo a lo que cierra el creador y en relación a lo que plantea Espinoza en su examen, podemos afirmar que a pesar de que es cierto que la autoridad encargada de aplicar la sanción normalizadora es definitivamente reprobada en el grado de obligación del ente público, Esto implica igualmente que se debe considerar que sólo una de cada extraña conducta de una autoridad es indefensa para ser autorizada, sin embargo debe ser de una naturaleza que cuestione la correcta presentación de la acción de la organización, y que pretende que haya seguridad de una conducta impropia y explotadora, pero sobre todo que entre en conflicto con la distinción de la fundación.

Martín (2019), en su trabajo “Administrative sanctioning procedure regarding public procurement. Right to due process in administrative headquarters and constitutional

protection for the exercise of the arbitration function”, señala las particularidades que existen en el debido proceso, en relación con las Contrataciones del Estado, los cuales son vinculados a los Procedimientos Administrativos que son de naturaleza Sancionadora. Siendo de mucha importancia la presente investigación para garantizar que se lleve un debido proceso dentro de los márgenes establecidos por la norma.

Albarracín, (2020) sostiene que el derecho disciplinario es el conjunto de disposiciones normativas y condiciones exigidas aplicadas a funcionarios públicos de obligatorio cumplimiento.

El autor nos hace referencia de que, en la jurisdicción colombiana, estas normas referentes al procedimiento administrativo disciplinarios, tiene un desarrollo adecuado, lo que sería un punto resaltante para conocer el verdadero funcionamiento de las funciones públicas.

1.2.2. Nacional

Para Terrone (2017), en su tema “Observancia del principio de proporcionalidad en las del procedimiento administrativo disciplinario de la ley server de la Municipalidad Provincial de Cajamarca”, señala que la propuesta es establecer el grado de consistencia en cuanto a la proporcionalidad aplicada en las autorizaciones que se aplican en la estrategia disciplinaria normativa de la Ley N° 30057, que se aplican en la Municipalidad Provincial de Cajamarca. Cabe resaltar que los métodos de exploración utilizados son la percepción narrativa, los instrumentos utilizados son la hoja de surtido de información, bloc de notas, estrategias fácticas para el manejo de la información.

Dicho escritor, explica dentro de las conclusiones de su investigación que la sanción es la suspensión, luego una amonestación escrita, de esta manera este acto se tendrá que adecuar en los gobiernos locales, sin la necesidad de destituir a los trabajadores, es decir no se deben de señalar los fundamentos que giran en torno al principio de proporcionalidad, sino que más bien se deben de mostrar los errores al momento de la aplicación de cualquier sanción, también cabe mencionar que la amonestación escrita, es una sanción muy leve, que por una llamada de atención, ahí radica la diferencia, por lo que se puede suspender uno a dos días, las mismas que muchas veces no son equiparables a las faltas que se cometen.

Castro (2018) en su trabajo “Gestión de los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Ley 30057 Ley del Servicio Civil – Hospital Vitarte” el autor señala que se puede verificar el grado de eficacia que tienen los Procedimientos Sancionadores autorizados relativos a la Ley Servir. El creador también alude al esfuerzo realizado por el Estado para aglutinar los recursos humanos, y constata que inconvenientes que existen en la utilización de la Ley Servir. Además, señala las limitaciones que están claras en la Ley Servir y que se encuentran en los PAD.

Para Portilla (2018) en su tema de investigación “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” señala que para decidir un término prescriptivo en los diferentes sistemas de trabajo teniendo un lugar con el área pública, son pertinentes como lo indica el D.L N° 728, el mismo que incide en la pauta de celeridad equiparable a los trabajadores que son civiles, asimismo las personas que realizan infracciones y que son amonestadas, deben ser avaladas de manera rápida.

Parra (2018), en su investigación “Idoneidad de los integrantes de la comisión Ad Hoc del procedimiento administrativo disciplinario para sancionar a funcionarios públicos de las municipalidades locales” señala que la norma servir no se está aplicando a razón del PAD, donde se puede verificar el problema que existe con los trabajadores públicos en los gobiernos, a quienes mediante la aplicación de una entrevista, los mismos que se encargan de administrar los recursos del estado, dichas entrevistas han sido procesadas y estas enviadas para los análisis a expertos para determinar el análisis en cuanto a su posición, de esta manera los procedimientos mencionados están cayendo en sanciones que son severas y que están perjudicando los recursos del estado.

Es de esta manera seria e importante autorizar a las autoridades públicas que sirven en tan altos cargos, y las aprobaciones deben ser aplicadas a través de la Comisión Ad Hoc, para completar las obras sociales para apoyar a cada uno de los individuos locales.

Para Flores (2019) en su investigación “El cumplimiento del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Provincial de Puno, señala que en las variables existentes no hay sostenibilidad, perjudicando el debido al proceso disciplinario en la Municipalidad Provincia de Puno del año 2015, asimismo el trabajo de investigación incorpora igualmente un examen subjetivo para decidir si el marco autoritario cumple su parte en el trato justo.

Scarafone (2018), en su trabajo de investigación “Idoneidad de los integrantes de la Comisión Ad Hoc del Procedimiento Administrativo Disciplinario para sancionar a funcionarios públicos de las municipalidades locales”, señala que La autoridad pública es la persona que ofrece sus tipos de asistencia al Estado, además de ser seleccionada de forma única y legítima, y está igualmente investida de la fuerza de elección, que muestra explícitamente o ejecuta su voluntad a través de manifestaciones de gestión, por lo que deben buscar fines de ingresos simplemente abiertos. Es obvio expresar que tales autoridades deben estar dotadas de condiciones en un ámbito de capacidad para tener la opción de dirigirse a los destinos de la razón pública.

1.2.3. Regional

Para Zapata (2018) en su tema “Procesos administrativos disciplinarios de funcionarios en la sede del Gobierno regional de Lambayeque”, señala que para distinguir la obligación administrativa que tienen las personas que trabajan en el ente regional del departamento de Lambayeque no es aplicable ya que es un administrador, el cual es amparado por la norma que establece el PA, por ello que en la obligación administrativa que tienen los funcionarios hay diversas problemáticas, debido a que en la región en la actualidad no hay una tipificación de esta obligación, de esta manera no hay continuidad por existir varias regulaciones en la obligación administrativa de funcionarios.

Como se ha referido anteriormente, la obligación administrativa para los trabajadores y empleados del gobierno ha sido desconcertante por lo complejo que es la realidad, también se realizan esfuerzos para lograr una normatividad única.

Taboada (2019), en su investigación “Responsabilidad de la autoridad administrativa y su repercusión en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Belén de Trujillo, 2018”, señala que la obligación de las instituciones en el procedimiento que es administrativo afecta durante el ciclo. Por lo mencionado la presente investigación ayuda en la medida que determina las atribuciones de las entidades durante los diversos procedimientos administrativos.

Herrera (2018), en su trabajo de investigación “Procesos administrativos disciplinarios de funcionarios en la sede del gobierno regional Lambayeque”, señala que la persona que trabaja para estado está delineado por varios elementos, uno de los cuales es que las autoridades públicas y los funcionarios locales pueden actuar según la carta magna, así como en las leyes que administran dentro del giro de la entidad, sin importar si es

territorial o cercano, y las normas legítimas del sistema de trabajo público, ya que están en la ayuda del Estado en una premisa súper duradera o breve. Hacer en cualquier caso vicia las manifestaciones de nulidad absoluta o incita a las pretendidas "verdaderas formas" de la organización, que es la actividad de la organización con casi ninguna premisa legal.

Salinas (2019), en su trabajo de investigación “Análisis del procedimiento administrativo disciplinario a servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial, UGEL 01 El Porvenir, 2018”, explica peculiaridades y etapas en el PAD.

Seclén (2021), en su trabajo de investigación “Régimen de la prescripción de la potestad disciplinaria de los órganos de la administración pública en el marco de la normativa de servir”, señala que la gestión política se compone de diferentes elementos de tipo público que son responsables de la supervisión y el tratamiento del estado. Estos elementos están a cargo de individuos; personal que permite la actividad de las diferentes regiones que tiene cada elemento. Por supuesto, las asociaciones y establecimientos públicos son los que, para cumplir con los requisitos de la sociedad en general, planean ofrecer un apoyo para servir a los residentes, a través del uso correcto de las leyes y directrices.

Zelada (2021), en su trabajo de investigación “Control de la legalidad de los actos administrativos, a través del proceso contencioso administrativo en la Ugel Chepén 2016: caso transitorio para homologación”, señala que los procedimientos administrativos han sido considerados como una de las normas esenciales del derecho autoritario. Debido a esta actividad, los residentes de determinadas naciones aprecian la seguridad legítima en los sistemas de gestión que se supone que se completan adecuadamente ante las oficinas gubernamentales bajo la estructura administrativa establecida localmente.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

1.3.1. Concepto de Derecho Administrativo Disciplinario

El mencionado PAD, deriva de la norma servir. Dicha ley fue promulgada a través del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la cual entró en vigor el 14/09/2014, y es aplicada tanto a personas del estado, rigiéndose en las diversas modalidades de contratación laboral, siendo ellas: Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728, Ley de la Carrera Administrativa, con el Decreto Legislativo N° 1057 y Contratos Administrativos de Servicio. Los trabajadores públicos acatando a las leyes respectivas y a través de su

trabajo expresan su voluntad de la entidad administrativa, ya que se puede verificar que poseen una finalidad, que es lograr efectos que sean para beneficio de la institución es decir el lugar de su labor.

Vera Mur, J. (2013), señala por su parte que es el grupo de acciones o trámites, y mediante aquellos se genera la decisión de la entidad para lograr un fin de origen público. (p. 4.).

Por lo mencionado, cabe indicar que la persona que se encuentra trabajando de acuerdo a los límites estipulados en las leyes laborales, las cuales establecen las funciones que deben realizar, debiendo señalar que la realidad es muy distinta, de esta manera en el país existe un elevado porcentaje en lo referente a la corrupción, de esta manera los funcionarios tienen una responsabilidad que es administrativa, civil y penal.

En ese sentido hay que tener cuenta que las atribuciones de las entidades que son públicas, están dentro del PAD, porque las sanciones se imponen por ley, tienen mucha relevancia en la parte que es administrativa, de acuerdo a la infracción cometida por la persona que es funcionario, lo que genera una obligación de naturaleza civil, penal y también administrativa.

Los trabajadores estatales que hayan infringido las leyes se les imponen sanciones, las cuales están determinadas por la normatividad servir y al ámbito laboral del cual están sujetos, teniendo en claro que la sanción que se imponga tiene que ser porcentual a la transgresión realizada por el funcionario.

De esta manera un funcionario es sancionado por las causas siguientes:

Causa A

En toda institución hay un fin, el cual es asegurar que se cumpla de manera obligatoria de las normas, abarcando estas reglas y se cumpla el Reglamento Interno de Trabajo, ya que a través de este fundamento se ordena que los funcionarios realicen las labores encargadas, ya que la institución podría quedar en desorden, vulnerando los derechos.

Causa B

Esta causa es conocida como la limitación del poder de los funcionarios, esto implica importancia que cumple la limitación de poder, porque sin esto los funcionarios podrían actuar como quisieran, ayudando a sus conocidos e incluso para sus propios intereses, por

esa razón uno de los deberes del estado es defender los derechos de los administrados, quienes acuden a diversas entidades.

Causa C

La presente causa, es llamada como seguridad del principio de no intromisión política, en base a ello sabemos que los diversos grupos políticos están vinculados en la totalidad de las instituciones del sector público, siendo necesario que se otorgue a la población, seguridad y franqueza, con el fin de brindar apoyo a personas que pertenezcan a un determinado grupo político.

Causa D

Esta causa es conocida como protección del principio de mérito y capacidad, la que señala que dichas personas que trabajaban para el estado deben prepararse continuamente para cumplir el objetivo eficientemente respecto a sus funciones, por lo que son evaluados constantemente, si no cumpliera con ello sería despedido, por lo que en algún momento sería cambiado por otra persona preparada.

Por lo señalado, es posible iniciar un PAD, siguiendo las etapas, la primera es conocida como etapa instructiva y en segundo lugar está la etapa que es la sancionadora.

1.3.2 Comisión Ad Hoc

Al mencionar comisión se alude a una reunión dotada de una realidad u ocasión, y cuando se hace referencia a la palabra Ad Hoc, significa "para esto", posteriormente, las dos palabras juntas aluden a una reunión conjunta que permite desarrollar un hecho particular, mediante el arreglo del asunto.

Actualmente, al unir este concepto en mi punto en la exploración, vamos a fomentar la Comisión Ad Hoc en la metodología disciplinaria empresarial contra una autoridad pública.

Para iniciar un procedimiento disciplinario reglamentario en contra de una autoridad pública, es importante enmarcar una Comisión Ad Hoc, el desarrollo durante la comisión resulta necesario mediante orden expresa de la norma, posteriormente, a través de la disposición en los individuos que están en la comisión es realizada a través de una tarea

mediante recolección civil, además, es importante destacar que la junta metropolitana es la responsable de elegir a las autoridades que conformarán algo similar, por esta razón se verá como justo al personal que tiene un rango similar de varios niveles o posición superior a la autoridad que está siendo acusada.

Esta sala escoge a 2 autoridades que se encargan del método disciplinario autoritario y a 2 autoridades quien se realizan la metodología como reemplazos. Si los ocupantes no pueden hacer la técnica por razones legítimas como la abdicación, entre otras, la autoridad suplente podría dominar.

De igual manera, como se refiere actualmente, la junta civil elegirá a dos autoridades con la posición progresiva equivalente o superior a la autoridad demandada, para este caso se separarán los cargos de su ROF, en la cual se ve la construcción natural de la sustancia y los elementos de los diferentes administradores y subdirectores, así como reconocer los diversos niveles de cada uno de estos jefes y sub supervisores, sin perjuicio de su dependencia, para solidificar la comisión como lo indica el ROF.

De esta manera, obviamente para hacer la técnica disciplinaria autorizada y concebible o posterior autorización, es imprescindible la disposición del grupo que es Ad Hoc, dado que mediante el PAD se abre a una autoridad local teniendo en cuenta los lineamientos en el poder, en consecuencia; por ello se establecerá en el numeral 93. 5 del artículo 93° de norma servir, que establece:

1.3.3 Autoridades competentes del PAD.

Artículo 93°.

93.5 Para la situación de las autoridades gubernamentales territoriales y cercanas, el educador es el jefe rápido y la reunión local y el comité civil, como propio designa una Comisión Ad Hoc para autorizar.

Por ello, se explica que la ley es fundamental mientras se controla la amplitud de esta comisión, aparte de que se ve además que se espera escoger facultad de un componente comparativo para aprobar a los especialistas, es más, es vital determinar la responsabilidad de respaldo.

El informe particular N° 1721-2016-SERVIR/GPGSC describe el acompañamiento: Para la circunstancia de los especialistas del gobierno vecinal, las normas de la LSC y la

Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC señalan que el representante del procedimiento disciplinario responde por el jefe rápido; el órgano aprobador es responsable por una comisión Ad Hoc, integrada por 2 personas elegidas entre los veedores públicos de situación preferente breve sobre el poder criticado (algo casi idéntico a ser elegido por la cámara de la ciudad relacionada) y el jefe o poder más extremo de área de RR.HH, quien igualmente es el encargado de la aprobación. (p. 3).

Como se puede ver el Informe Técnico No. 1721-2016-SERVIR/GPGSC funde una responsabilidad, la cual es relevante, por ello se subraya que la comisión es responsable para refrendar, y por ello el encargado del refrendo es el área RR.HH o el representante, por ejemplo visualizamos una situación en la que el individuo al que se le realiza el PAD es el Subgerente de RR.HH, puntualmente, no hay comprobación de esto, ya que cualquier individuo podría dar un informe mostrando que la infracción aludida será para ser protegida inscrita en dicha bóveda, pero actualmente no hay seguridad, ya que entendemos que el individuo principal que maneja el cliente y la expresión de misterio de dicha biblioteca es el individuo responsable de Recursos Humanos.

Por otra parte, es fundamental aludir al Informe Técnico n° 776-2015-SERVIR/GPGSC, que insinúa cuales especialistas pueden ser abiertos el régimen disciplinario administrativo, que se encuentra punto por punto debajo.

El Informe Especializado N° 776-2015-SERVIR/GPGSC, señala que:

El sistema y método de naturaleza disciplinaria es material para los especialistas de tarea controlada o de salida y los de tarea libre y de expulsión a excepción de los especialistas de profesión política conocida, pronta y toda solicitud, por ejemplo, los líderes de los estados cercanos (p. 2).

Esto sugiere que ningún funcionario elegido predominantemente puede confiar en la estrategia administrativa disciplinaria - PAD, para las inspiraciones de nuestra evaluación, los líderes metropolitanos de los distritos adyacentes no están inmersos dentro de la norma servir, ya que están limitados por una norma notable.

Un Informe Técnico comparativo se funde en un modelo factible que es una autoridad removible sin reservas, al respecto artículo en las líneas conectadas.

El Informe Específico N°776-2015-SERVIR/GPGSC, señala que:

Por ello el componente examinar la amplitud de la comisión Ad Hoc y se contrasta con denunciar un poder, por ejemplo, en virtud de las organizaciones estatales comunes, es un poder abiertamente removible y eyectable el jefe prevalente del Gobierno Regional. (p. 4).

Por lo tanto, entendemos que cuando hablamos de una autoridad de libre disposición, estamos sugiriendo a cualquier individuo que se le permite un lugar de confianza y se emplea bajo los sistemas de D.L. 728, D.L. 276 y D.L. 1057, que se denominan administración y especialistas de partida controlada, sin embargo, estos lugares de confianza son administrados por las normas como últimamente se refiere, pero igualmente por las normas que SERVIR como fundación ha representado para terminar la disciplina.

Sin dejar de lado lo anterior, podemos decir que la Constitución y el Estado permiten a la iniciativa política la utilización y el ejercicio del poder aprobatorio, para torcer las insuficiencias introducidas por los trabajadores del área local así como los especialistas, quienes en la acción de sus habilidades o en el tiempo que las practicaron, genuinamente tal asunto.

La interacción disciplinaria administrativa está directamente conectada con el directo humano, sin sesgo a una ilustración particular de plomo requerido en el ente estatal, y su desafío podría crear sanciones que son dirigidas al obligado. (p. 100).

Tal como es insinuado por el hacedor, siendo un dato abierto, el ente estatal por medio de sus órganos, así como centros de trabajo tienen la obligación de realizar nuevas ocasiones de gestión donde se señalen las nuevas culpas previstas en las variadas sustancias, esto para predecir que en condiciones posteriores se realicen tales señalamientos perjudiciales para la asociación y sean verdaderamente censurados. Evidentemente cada una de las instancias regularizadoras realizadas deben ser altamente aplicadas a las normas señaladas como la norma servir, el D.L. 728, 276, 1057, etc., por ello las normas indicadas (las realizadas) ayudan a tratar condiciones no establecidas en las normas.

En la sección principal, podemos razonar que los especialistas que trabajan en las áreas locales deben ser específicos en el sistema disciplinario y las normas servir, puesto que las regiones tienen el deber de dar fines, así como producir diversos límites y ejercicios

con respecto al ROF, igualmente pensando en que esas proyecciones podrían contar con un futuro PAD.

Por ello, la fuerza de cada unidad normal de la asociación (Subgerencia así como Gerencia) para entregar las normas indispensables para esperar las conductas ilícitas que el facultativo (trabajador del gobierno o funcionario del barrio) pueda hacer con la racionalidad de beneficiarse verdaderamente o de cualquier otra manera, se vería que tales unidades están obligadas a ejecutar las normas antes mencionadas, ya que de cualquier otra manera el Estado se vería perjudicado por tales indicios rufianescos que pudieran suceder, Por estrategia de reflexión, considero que el reconocimiento de una comisión Ad Hoc en los locales adyacentes es crítico, porque permite hablar, investigar, luchar por las contemplaciones de ciertas reuniones mientras se aprueba, pero eso no sugiere que esta comisión sea apropiada para hacer estos marcos de apoyo o que su esencia afirme la sensación de adhesión a los principios mientras se abraza, la respetabilidad, la calidad moral entre varias restricciones.

Es lo que ocurre donde se une el director general Regional, visitando como órgano de preparación, su poder inicial, por ejemplo el Gobernador Regional. La Comisión Ad-Hoc, es un órgano de apoyo que no es resuelto en su totalidad por el Consejo Regional y está conformada por dos (02) personas elegidas entre las cúpulas públicas del Gobierno Regional de Lambayeque de situación breve por debajo del poder condenado y la cúpula de la Oficina Ejecutiva de Desarrollo Humano.

1.3.4 Fase instructiva

Esta etapa empieza informando al servidor o funcionario, por medio de una resolución, documento o carta entre otras, adjuntando los documentos que originan el inicio del PAD, como son sonidos, grabaciones, protestas, fotos, el informe del examen anterior y la precalificación del secretario técnico; otorgándose 5 días que son hábiles, de esta manera el funcionario o servidor que se encuentra en una investigación puede realizar su defensa, durante el tiempo señalado a pedido de la persona investigada, el mismo que es ampliable, si es que el instructor de esta etapa acepta el tiempo pedido, observando el principio de razonabilidad.

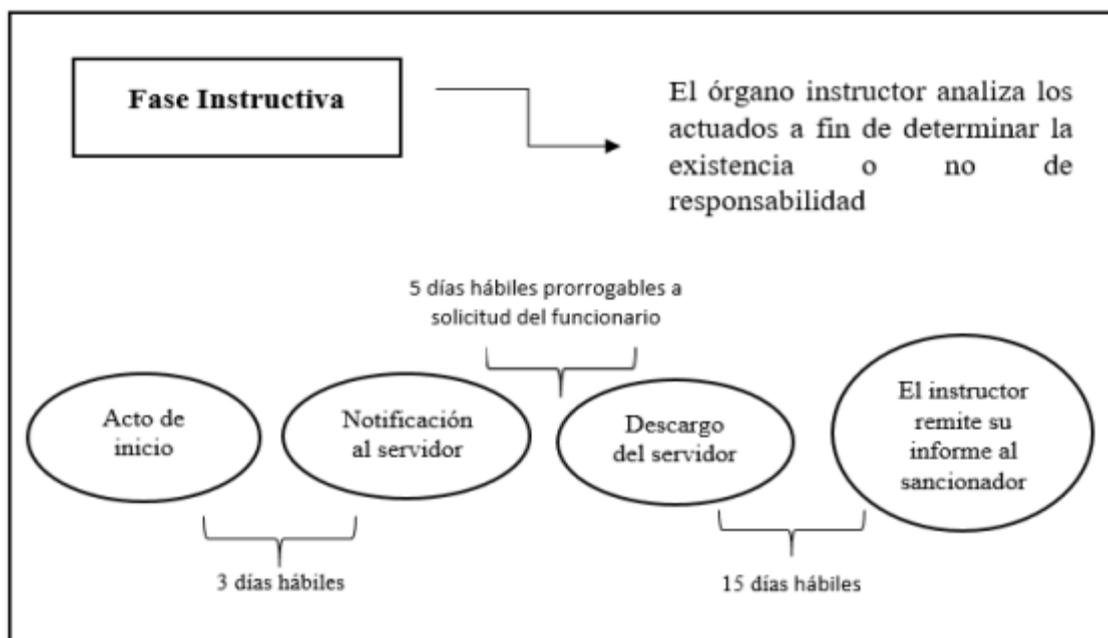
En esta etapa se ejecutan los actos antes de aplicar una sanción al servidor o funcionario, en primer lugar la persona que se encarga de realizar las investigaciones es el secretario Técnico, ya que estas indagaciones no son de esta etapa, porque el Secretario Técnico es la

persona quien se encarga de elevar el documento donde propone una probable sanción, donde exista el componente que genere certeza en relación a la infracción, ya que el instructor también puede hacer una recomendación en cuanto a la sanción, la mencionada sanción puede ser menor o mayor que la mencionada por el Secretario Técnico, en razón de que el educador tiene la obligación de transmitir su informe expresando la motivación de por qué su proposición de asentimiento es contraria a la del Secretario Técnico.

También se debe tener en cuenta que la infracción que es realizada por el servidor o el funcionario puede provocar una censura, que puede ser compuesta, de esta manera el instructor únicamente es la persona que sancionará conforme lo estipula la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC en su numeral 17.3.

A continuación se presenta una representación gráfica de la etapa informativa.

Figura 1: Fase informativa conocida como instructiva del PAS.



Fuente: Scarafone (2018)

La etapa informativa comienza con el aviso al funcionario público que sería una carta, resolución y otro documento que sea de origen al inicio disciplinario, que puede ser denuncia, sonidos, grabaciones, fotos, informe de examen, etc., a través de los medios probatorios se corre el traslado al funcionario o servidor y que en durante de 5 días que son hábiles ejerza su defensa, además puede ser prorrogable el plazo de solicitud, siempre y cuando el tutor acepte considerando el principio de razonabilidad.

Cabe resaltar que para realizar esta fase se toman las acciones para sancionar al funcionario o trabajador, previamente a esto el secretario especializado realiza las investigaciones correspondientes y, en ese momento, presenta la información a la persona encargada, donde se propone la sanción, en el caso de que se encuentre elementos de convicción respecto a las faltas, asimismo el instructor puede presentar informe exponiendo las razones de una decisión diferente.

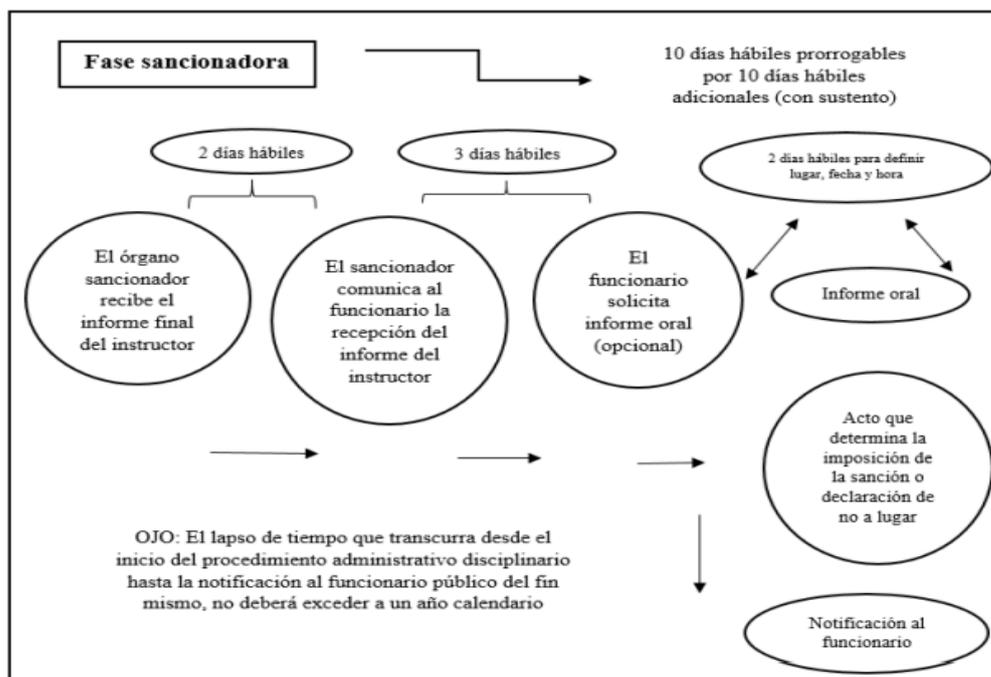
1.3.5 Fase Sancionadora

Esta etapa es obligación del ente autorizante, de igual manera el maestro adelanta su último informe agregando la meta de inicio del PAD, en donde se resuelve si lo que se obliga es avalar o definitivo por el último documento del método.

Cuando se haya obtenido el último informe y exista una situación desfavorable para el endosante, habrá un tiempo de 2 días hábiles para hablar con el servidor o la autoridad, además, habrá un tiempo de cinco días hábiles para demandar el informe oral, para lo cual se fijará la hora, fecha, así como el lugar donde se realizará la audiencia por separado.

A continuación, se presenta un diagrama de flujo que muestra las etapas informativas y de autorización conectadas.

Figura 2: Fase del PAD.



Fuente: Scarafone (2018)

A pesar de que podemos tomar nota de que los tiempos de corte establecidos en el cuadro se demostraría dentro de un año, incluyendo con el aviso de notificación, que no contaría con una oportunidad para sancionar a la autoridad o trabajador.

1.3.6 Principios de la Potestad Sancionadora Administrativa

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

- a) **Legalidad:** Sólo a través de una disposición legal eficaz se puede facultar a las personas para sancionar y se puede aplicar al individuo la regulación de las consecuencias administrativas y que en ningún caso les permitirían ordenar la privación de libertad.
- b) **Debido procedimiento:** Las entidades aplicarán sanciones al debido proceso, respetando las garantías del debido procedimiento. "Por lo tanto, la Corte Constitucional ha decidido que el alcance que cubre el derecho a las garantías judiciales asegura que una persona está sujeta a un proceso (judicial, administrativo o de cualquier otra naturaleza), de acuerdo con alguna regla predeterminada, y no está sujeta al injustificable cambio sesgado de estas reglas, es decir, las reglas que comenzaron las propias".
- c) **Razonabilidad:** Las autoridades deben estipular que no es más beneficioso para el infractor realizar una sanción que cumplir con las normas infractoras o aceptar la sanción. Sin embargo, las sanciones impuestas deberán ser proporcionales al incumplimiento que se considere infracción y deberán respetar los siguientes criterios establecidos en orden de preferencia para efectos de graduación:
 - La gravedad del daño al interés público y/o al interés legítimo protegido.
 - El daño económico causado.
 - Repetir y/o continuar las infracciones.
 - Circunstancias de la infracción
 - obtención de beneficios ilegales.
 - Presencia del infractor o sus acciones no intencionales.
- d) **Tipicidad:** Las infracciones expresamente reguladas por normas jerárquicas de derecho, que usted califica como tales, constituyen conductas sancionables administrativamente, sin necesidad de

interpretación amplia o similar. Las disposiciones reglamentarias pueden especificar o complementar disposiciones destinadas a definir conductas o definir sanciones, sin constituir nuevas conductas distintas a las establecidas por la ley, salvo que ésta lo permita.

- e) Irretroactividad: Las disposiciones sancionadoras se aplican cuando se aplican al obligado principal cuya conducta ha sido sancionada, salvo que normas posteriores resulten más adecuadas.
- f) Concurso de Infracciones: Cuando se considere que un mismo hecho comprende varias infracciones, la sanción esperada se aplicará a la infracción más grave, sin perjuicio de las demás obligaciones que señale la ley.
- g) Continuación de Infracciones: Para determinar la procedencia de la imposición de sanciones por las infracciones a las que la empresa está continuamente expuesta, han transcurrido por lo menos treinta (30) días hábiles contados a partir de la fecha de aplicación de la sanción. Se encontró que la infracción cesó durante ese período. Las entidades no podrán, bajo sanción de nulidad, asumir la continuidad y/o aplicar la sanción correspondiente, en las siguientes circunstancias:
 - Cuando se encuentre en trámite un recurso administrativo interpuesto dentro del plazo contra el acto administrativo mediante el cual se impuso la última sanción administrativa.
 - Cuando el recurso administrativo interpuesto no hubiera recaído en acto administrativo firme.
 - Cuando la conducta que determino la imposición de la sanción administrativa original haya perdido el carácter de infracción administrativa por modificación en el ordenamiento, sin perjuicio de la aplicación de principio de irretroactividad a que se refiere la letra e).
- h) Causalidad: La responsabilidad debe recaer en la persona cuya omisión o conducta activa constituya una infracción sancionable por la ley
- i) Presunción de Licitud: Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en caso contrario.

j) Non Bis in Ídem: La pena y la sanción administrativa no pueden aplicarse posterior o simultáneamente a un mismo hecho si se sobrestima la identidad del sujeto, hecho y facilidad. Esta prohibición también se extiende a las sanciones administrativas, excepto en el caso de la comisión continuada de las infracciones mencionados en la letra (g) (continuación de las infracciones). Al respecto, «el Tribunal Supremo ha decidido que tiene una doble vertiente: en términos materiales, garantiza el derecho a no ser sancionado dos o más veces por vulneración de un mismo bien jurídico; Mientras que en el aspecto procesal, garantiza el derecho a no ser demandado dos veces o más.

k) Competencia para la Potestad Sancionadora: El ejercicio del derecho de sanción corresponde a los órganos administrativos expresamente previstos en las leyes o reglamentos, los cuales no pueden asumir o delegar esa facultad en otra autoridad. Asimismo, debe cumplir con “las reglas para el ejercicio de la potestad sancionadora. Y dado que se basa en el principio de racionalidad en el ámbito de los procedimientos administrativos sancionadores, deberán observarse las siguientes disposiciones.

Por infracciones administrativas sujetas a sanción administrativa por la no realización de los trámites, o la no solicitud de permisos, autorizaciones, autorizaciones u otros trámites análogos ante las autoridades competentes para la instalación de la infraestructura de la red de servicio público, y las obras de infraestructura, sólo en los casos en que ésta se prevea en virtud de la Ley Aplicable, las multas aplicables no podrán exceder de:

El valor (1%) de la obra o proyecto, según el caso.

- El cien por ciento (100%) de la tarifa se aplicará al costo del trámite, conforme a la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme (TUPA) vigente al momento del evento, si no se aplica la tasación anterior.

Los casos de multas administrativas que excedan el límite antes señalado serán conocidos por el Comité de Acceso a Mercados del Instituto Nacional de Competencia y Protección Intelectual para determinar si existe o no infracción de ley en tales casos. Obstáculos burocráticos al acceso a los mercados, de conformidad con los procedimientos administrativos previstos en el Decreto N° 25868 y el Decreto N° 807 y sus normas modificatorias y complementarias.

Cuando el procedimiento sancionador proceda en ausencia de licencia o autorización para realizar varios actos individuales que, por la naturaleza de los hechos, sean equivalentes a la realización de dicha actividad y/o proyecto, incluso, la presencia de tales actos haya sido notificada previamente a la autoridad competente, la sanción no puede aplicarse separadamente sino que se aplica globalmente de conformidad con lo dispuesto en la Ley. Criterios mencionados en el inciso 3, artículo 230. 2.

l) Determinación de la responsabilidad: la condena que se le aplique al administrador son conciliable con la exigencia de la reposición de la situación de su estado anterior, asimismo la indemnización por los daños y perjuicios se verá en el proceso judicial posterior.

m) Prescripción: las infracciones administrativas para determinar la existencia se prescribe a un plazo determinando de acuerdo a las leyes correspondientes, además los plazos de prescripción se debe derivar a los efectos de la comisión de infracción, en el cual se prescribirá a los 4 años.

El plazo de la prescripción de las infracciones comenzara a regir del día en que la infracción se hubiera cometido o ya haya cesado

Los administrados plantean la prescripción por vía de defensa y la autoridad debe resolverla sin más trámite que la constatación de los plazos, debiendo de estimarla fundada.

n) Medidas de carácter provisional: las medidas que se adopten deberán ajustarse a la intensidad, proporcionalidad y necesidad de los objetivos que se pretende garantizar en cada supuesto.

1.3.7 Titular de la Entidad

En las municipalidades, el responsable de la institución es el Alcalde.

1.3.8 Del Servidor

Se considera trabajador a toda persona que tenga o haya tenido una relación de poder con el ente regional del Lambayeque, sin importar su grado de ejecución y forma de contratación, con excepción de las personas que son elegidas por designación popular.

1.3.9. Autoridades del PAD

a) El jefe inmediato del presunto infractor.

b) El jefe de la Oficina Ejecutiva del Desarrollo Humano o el que haga sus veces.

c) El Gerente General Regional.

d) El Tribunal del Servicio Civil-SERVIR.

1.3.10. El Órgano Instructor

Se encarga de la fase de examen. Es muy posible que sea el representante del área Ejecutiva de Desarrollo Humano o la persona que actúe en su lugar. Si se inicia un procedimiento disciplinario contra un Director Regional, representante del área Regional u otro Funcionario Público, el órgano instructor es el jefe rápido (Director General Regional) asumiendo que el aval es de suspensión, y el representante del área de Desarrollo Humano o el que haga sus veces, aceptando que el aval es de excusión o prohibición.

1.3.11. Órgano sancionador

Es el responsable de la fase de aprobación. Bien puede ser el representante del área Ejecutiva de Desarrollo Humano o quien lo represente, la administración superior de la sustancia o el Comité Ad-Hoc.

1.3.12. Infracción al Código de Ética

Las infracciones a los lineamientos señalados en la Ley N° 27815 del Código de Ética de la Función Pública son consideradas como faltas disciplinarias y dependen de las sanciones establecidas en los lineamientos vigentes.

1.3.13. Faltas

Se le considera falta dentro de una institución pública como aquello que establece las actividades de las autoridades públicas que establecerían una infracción, lo que conllevaría a empezar un procedimiento y como resultado una sanción.

Según el autor, Coca Caycho J. (2012), establece para cualquier actividad o descuido, deliberado o no, que repudie los compromisos, restricciones y demás directrices explícitas sobre las obligaciones de los trabajadores y las autoridades (p. 19.).

Para ello se expresa que la actividad o descuido de capacidades provocaría la necesidad del asentimiento, de ahí que la Ley Servir agrega unos cambios en cuanto a las libertades y compromisos que las autoridades están obligadas a satisfacer, para que satisfagan o no sus capacidades, los sujetos se encontrarán para que puedan consentir dicha metodología.

1.3.14. Faltas de carácter disciplinario

Toda actividad o descuido, intencional o no, que contravenga los compromisos, restricciones y diferentes lineamientos en el poder respecto a las obligaciones del funcionario local o que ponga en peligro al elemento o a sus individuos y que conlleve a la utilización de un asentimiento según la agrupación y técnica establecida en el reglamento en el poder.

De acuerdo al carácter disciplinario de las faltas se encuentren establecidas en el título V, capítulo I, artículo 85° de la ley servir.

Artículo 85.- Faltas de carácter disciplinario. Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

- a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento.
- b) La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores.
- c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.
- d) La negligencia en el desempeño de las funciones.
- e) El impedir el funcionamiento del servicio público.
- f) La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros.
- g) La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes.
- h) El abuso de autoridad o el uso de la función con fines de lucro.
- i) El causar deliberadamente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de esta.
- j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de 30 (treinta) días calendarios, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendarios.
- k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública.

- l) Realizar actividad de proselitismo político durante la jornada de trabajo, o a través del uso de sus funciones o de recursos de la entidad pública.
- m) Discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica.
- n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.
- o) La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil.
- p) Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros.
- q) La doble percepción de compensaciones económicas, salvo los casos de dietas y función docente.
- r) Las demás que señale la ley.

Todas las faltas expuestas, tienen como único objetivo avalar el cumplimiento de las funciones que se le ha atribuido a cada funcionario público para que con ello se logre el bienestar de la corporación edil en donde desempeñan sus labores.

1.3.15. Sanciones

Dispuesto a la ley servir, hay sanciones que podrían ser impuestas y que serian modificadas de acuerdo a la gravedad de la falta, siempre y cuando sean desde una amonestación escrita o verbal, la destitución para los casos graves y la suspensión sin goce de haber, por lo que a continuación se explicara cada punto señalado.

1.3.16. Amonestación

La amonestación de acuerdo a la ley servir señala como uno de los castigos que se impone en faltas leves, igualmente señalados en el art 89 en dicha ley.

Artículo 89°

La censura es verbal o compuesta. Las censuras verbales son dadas por el jefe puntual de manera individual y sostenida. En el caso de una censura compuesta, la aprobación se aplica tras un ciclo disciplinario reglamentario. Es impuesta por el director rápido. La autorización es hecha por el jefe de RRHH o quien tenga su lugar. La autorización se hace autoridad por meta del jefe de RRHH o quien haga sus veces.

Tal y como se expresa en la norma anteriormente citada, la censura puede ser verbal o compuesta. La censura verbal es dada por el jefe próximo y es privada y retenida. Por ello, la censura compuesta debe hacerse autoridad a través de una meta avalada por la

Subgerencia de Recursos Humanos o el centro de trabajo que haya sido dotado de este oficio, lo que implicaría que toda la estrategia disciplinaria autorizada debe hacerse para este caso, además, la censura compuesta puede forzarse una sola vez siempre y cuando se trate de una falta similar, ya que no sería adecuado forzar dos censuras compuestas por una carencia similar, es decir, reiterada, se justificaría la sanción más destacada.

a) Amonestación Verbal

Es realizada por el representante próximo, individualmente y sostenida, y no da lugar al inicio de un ciclo disciplinario autoritario.

b) Amonestación Escrita

Se aplica después de una interacción disciplinaria. Es aplicada por el director rápido y se formaliza por objetivo de la cúpula de la oficina que es ejecutiva de desarrollo humano o la persona que actúe en su lugar. La alusión es resuelta por el jefe que hizo oficial el asentimiento.

1.3.17. Suspensión

Posteriormente, hacia el final de la suspensión del trabajador municipal, haremos referencia al apartado principal del artículo 90° de la norma servir.

Artículo 90° La suspensión y destitución

La suspensión sin sueldo se aplica por un límite de 300 y 65 (365) días de calendario tras un PAD. La cantidad de suspensión planificada por el representante próximo y apoyado por el representante de RR.HH. o la persona que actúe en su lugar, que podrá modificar la propuesta de autorización. La aprobación se realiza por el jefe de RR.HH. o por quien haga el seguimiento en su beneficio. El Tribunal del servir es quien resuelve la apelación.

La suspensión es la segunda aprobación en la lista, es sin sueldo y se aplicará por un tiempo más extremo de (365) días, se debe notar que los días para la suspensión determinada por el profesor, es decir, por administrador rápido, pero esto debe ser apoyado por la pronta prevalencia del educador. Esta aprobación será hecha autoridad por la Subgerencia de Recursos Humanos o quien tenga su lugar.

Además, se observa que debido a la suspensión, las retribuciones estarían igualmente impedidas de forma continuada o meses que el aval ha sido constreñido, en este sentido, por las inspiraciones que impulsan esta aprobación, se requiere la finalización de un PAS. Por eso la presencia por la Secretaría Técnica es una parte crucial en el marco, ya que

permitirá evaluar el nivel del asunto y tener la opción de implicar el documento al responsable del procedimiento para cada caso concreto, en esta línea, es relevante la intercesión del jefe rápido de la autoridad bajo técnica y del responsable de la Oficina de RR.HH.

Evidentemente, el especialista homologado tiene la opción de comprometerse en una ocasión superior (Tribunal de servir) dado que el sistema en el público de votación en el que ocupa su cargo o límite ha sido recientemente terminado.

Por ejemplo, suponiendo que un delegado de la Subgerencia de Parques y Jardines llega tarde una y otra vez y realmente ha sido denunciado verbalmente, se abrirá un acuerdo de aprobación donde su responsable de confianza propondrá unos tramos extensos de suspensión, para la presente circunstancia será de 15 días, no obstante, esto deberá ser examinado con la Gerencia de Medio Ambiente para afirmar cuántos días, ya habiendo atestiguado y completado todo el procedimiento, el representante de RR.HH hará oficial el asentimiento.

1.3.18. Suspensión sin goce de remuneraciones

En 01 día a 300 y 65 (365) días de calendario. Se aplica después de una estrategia disciplinaria de la dirección. La cantidad de periodos largos de suspensión es propuesta por el director puntual, apoyada y hechos autoridad Resolución por el punto más alto de área de Desarrollo Humano o el particular que haga el seguimiento por su causa, quien podrá modificar la propuesta de refrendo. La alusión a esta situación será resuelta por el de la Función Pública.

1.3.19. Destitución

El tercer y último tipo de sanción se establece en el segundo pasaje del artículo de la suspensión, y para las razones de su investigación, es punto por punto a continuación:

Artículo 90°. La suspensión y destitución

La destitución es realizada tras una interacción disciplinaria de la dirección por parte del jefe de RRHH o de la persona que lo represente. Es propuesta por el jefe de RRHH o de la persona que lo represente y refrendada mediante la cúpula del elemento público, que puede modificar la propuesta de autorización. Se convierte en autoridad por objetivo de la cúpula de la institución. El permiso es absuelta por el Tribunal de la Función Pública.

Es la aprobación más importante de la lista y a través de este aval la autoridad o trabajador queda eximido del elemento, además de quedar impedido de servir en un cargo de autoridad, un requisito esencial para que este asentimiento se ejecute, es que la falta presentada supere el tiempo señalado a través de la suspensión, esto implicaría ser más notable o equivalente a 12 años.

En la actualidad, una realidad que crearía la utilización de la excusa es que suponiendo que a una autoridad se le haya negado su oportunidad por un ilícito deliberado, esta realidad implica la excusa programada, en todo caso, hay probabilidad que se fuerce la sentencia de manera restrictiva, en ese sentido la Comisión Ad Hoc de PAD podría estudiar si el servidor encausado podría seguir cumpliendo siempre y cuando el ilícito perpetrado no esté relacionado con las capacidades que desempeñó y no influya en la Administración Pública.

Si el trabajador o funcionario comunitario ha presentado varias faltas, la aprobación a la que se obligará será la de la falta más genuina, es decir, se aplicará la autorización de excusión.

1.3.20. Negligencia del desempeño

En cuanto a la negligencia en el desempeño de las funciones, la Ley alude a que el objeto de la capacidad disciplinaria es la "ejecución" del trabajador comunitario en el cumplimiento de las "capacidades" que se esperan de él en relación con el cargo que posee en un elemento público, acreditando la responsabilidad cuando se constata y demuestra posteriormente que existe "descuido" en su trabajo directo.

Para Toro, la ejecución se percibe como la actividad o actividades que un trabajador realiza con la determinación de obtener un resultado. Asimismo, el trabajo puede incorporar formas de comportamiento dispuestas a la satisfacción de las obligaciones del cargo y la exhibición de ejercicios extras que añaden estima.

La Ley 28175, Ley marco del empleo público, indica en el literal d) del artículo 2, que uno de los deberes de todo empleado público que está al servicio de la nación es “desempeñar sus funciones con honestidad, probidad, criterio, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio”.

En un orden específico, Martínez Barroso en " Diligencia y buena fe en el cumplimiento de las obligaciones laborales" recomienda que:

El deber de diligencia satisface una doble capacidad: Positiva, como aseguramiento de un movimiento según determinados principios de forma útil y viable de comportamiento (...), y negativa, como especulación vital para la constatación de descuidos. No existe la obligación de trabajar de forma autónoma de la obligación de ser perseverante, sin embargo el compromiso del trabajador es mutuo para trabajar de forma constante. El trabajo entregado sin algo semejante, hace que el especialista sea causa en la rebeldía o satisfacción dañada de su ejecución laboral (Martínez, 2012, p. 87).

Cabe precisar que el Tribunal del Servicio Civil mediante el fundamento 29 como precedente administrativo de observancia obligatoria establecido en la Resolución de sala plena 001-2019-Servir/TSC de fecha 28 de marzo de 2019, se señaló lo siguiente:

(...) cuando se hace referencia a la negligencia en el desempeño de las funciones, la norma se refiere a la manera descuidada, inoportuna, defectuosa, insuficiente, sin dedicación, sin interés, con ausencia de esmero y dedicación en que un servidor público realiza las funciones que le corresponden realizar en el marco de las normas internas de la Entidad en la prestación de servicios, los cuales tienen como fin último colaborar con el logro de los objetivos de la institución.

1.3.21. Inhabilitación para el reingreso al Servicio del Estado

Es realizada por los anteriores funcionarios del Estado durante 05 años, ante el ciclo disciplinario reglamentario.

1.3.22. Idoneidad

Idoneidad se refiere a una persona que ostenta la calidad idónea, es decir alude a las habilidades, aptitudes y capacidades que debe tener un individuo para reconocer una plaza que le ha sido compartida, al igual que diversas condiciones que exhiben habilidades para dichos puestos.

Asimismo, los distritos cercanos, a través de la subadministración de Recursos Humanos o quien se dirija a ellos, exhiben la idoneidad de las autoridades que reclutan para una plaza de confianza, que será emitida a través de los antecedentes penales, civiles o policiales, asimismo, la idoneidad no solo se da a través de requerimientos, sino también

en los diversos casos por exámenes que son desarrollados en dicha prueba por el famoso concurso público.

Es importante que un funcionario público requiera de una carrera profesional y cuente con una experiencia profesional, pero en ninguno de los casos se solicita que tengan sepan sobre la Ley Servir o sobre otras especializaciones que sea del entorno.

Finalmente, se presente el caso que, de haber realizado evaluaciones de la policía judicial, entre otras, no son requisitos adecuados para decidir la razonabilidad de un individuo para servir en un puesto de autoridad.

1.3.23. Abuso de Autoridad

ASPECTOS DOCTRINARIOS DE ABUSO DE AUTORIDAD.

Es el más uso que realiza un magistrado u otro funcionario público de su autoridad o facultades, a veces son los delitos que se cometen y el estado políticamente ordenado y jurídicamente organizado lo castiga como acto abusivo en si mismo.

Según carrara, el delito de abuso de autoridad es en parte positivo y en parte negativo. Es positivo en cuanto se haya cometido un abuso de autoridad demasiado grave como para recaer en represión o en providencias disciplinarias. Es negativo cuando el abuso no se haya hecho con el fin de obtener el funcionario a si mismo el goce de un bien sensible.

1.- En materia normativa, el abuso de poder se produce cuando, respecto de alguno de los especialistas que integran el poder principal o la ejecución de la política, se desconoce un derecho singular, ya sea sobrepasando las facultades, por ejemplo, la policía te puede retener, pero no debe retener más de 24 horas, o arrogándose facultades que no le corresponden, por ejemplo, la imposición de una multa por alguien que puede obligarla o denunciar la infracción.

Cada individuo tiene derecho, en el plano fundamental, a practicar las libertades que las normas le otorgan, y además a hacer lo que no esté expresamente desautorizado o por las pautas de respeto a las demás personas, por sus legítimas ventajas y por la razón pública, y cuando los poderes públicos limitan, confinan o reducen tales recursos, hay maltrato de poder o facultad, responsable de comprender un delito reglamentario y, sorprendentemente, un ilícito típico.

2. - En el círculo político, en el caso de los privilegios sagrados, las autoridades públicas tienen otra colección extremadamente amplia, actualmente culpable, asumiendo que hacen

mal uso de su posición, aquí particularmente por razones políticas; como contrastes entre nacionales, derogación de capacidades legales, ejecución errática de sentencias, carga ilegal de sentencias, renuncia desacertada a un caso de infracción de la ley o del litigante, capturas ilegales, descargas concedidas, sobreabundancia de autoridades carcelarias, expulsión incoherente, diferencia de domicilio injustificada, extradición ilegal, registro de domicilios, confinamiento o apertura de correspondencia inapropiados, atentados a las libertades de oportunidad, de prensa o de reunión y de exhibición, cierre ilegal de fundaciones.

3. - En materia laboral, como estabilizador del pretendido derecho de revisión, que permite a la empresa avalar las manifestaciones de indisciplina, a pesar del maltrato de poder por parte de la empresa, el especialista tiene dos remedios: el primero es considerarse eximido con motivación digna y garantía de pago por ruptura del contrato de trabajo, y el otro es el medio no exclusivo, en el caso de que personifique una infracción, de practicar la actividad infractora importante por la falta o el ilícito en que la empresa o su delegado haya incurrido.

4. - En el ámbito militar, es una falta según los códigos de equidad militar, imputable al preponderante que sin ningún fin evidente se extralimita en sus funciones y causa una lesión grave a un subalterno, Si la lesión o maltrato no es de tal importancia, el maltrato de poder más que una falta, es una falta grave.

El maltrato de poder o de orden en los poderes tácticos es quizás de los más delicados y de diverso nivel, ya que es sumamente desafiante encajar la sumisión prácticamente visual solicitada a los inferiores con el dudoso constreñimiento de la actividad de una autoridad con tales atribuciones, que de vez en cuando obliga a poner en peligro o a perder la vida, como en tantas circunstancias de batalla. En este sentido, Rubio y Bellver advierte con acierto que a partir de la producción de poder, se ha establecido el maltrato de poder aceptado. Los códigos desairan unos pocos casos, los tribunales desairan no muchos, y a la larga es difícil sin duda asumir que estamos ante una auténtica mala costumbre o ante realidades extremadamente destacadas, tan deplorables como irremediables, el que manda, rara vez acepta maltratar su poder, y el que se somete piensa en que, todo lo que se le pide es perjudicial, y como regla general, en esta materia como en otras, las situaciones singulares en las diversas formas de tratar el asunto llevan a restringir los acabados de excusa o culpabilidad.

1.3.24. Funcionario Público en el Procedimiento Administrativo Disciplinario

La autoridad pública (funcionario público), es el individuo que desempeña labores en entidades públicas, y que representan al ente estatal median la actividad realizadas en las capacidades gubernamentales, asimismo se debe contar con los funcionarios que tengan una conducta intachable en la primera fase, que se desempeñen honrado al cargo que lo encargaron.

La persona que acepte un cargo público debe de tener muchas responsabilidades, asimismo que todas sus actividades no tengan una negligencia que con lleve a una responsabilidad administrativa, civil y penal, citaremos un texto que habla sobre la responsabilidad administrativa:

Por su parte Bendezú N. (2007) indica lo siguiente:

Existe obligación reglamentaria durante la presentación en los encargos explícitos o convencionales la autoridad o el trabajador fomenta una administración carente o descuidada. [...] incapacidad para lograr resultados sensatos en cuanto a la eficacia, razonabilidad y economía procesal según los planes y proyectos sustentados por el elemento al que pertenece. (p. 175).

En caso de administración negligente o insuficiente, debe iniciarse un procedimiento disciplinario, que debe abrirse en un año, a partir del día de la información sobre la infracción en cuestión; en cualquier caso, la autoridad responsable de iniciar el PAD dependerá del inicio del PAD por incapacidad para cumplir con sus obligaciones.

El mencionado autor señala que cualquier informe que discipline debe comenzar desde 1 año de calendario a partir de la ocasión (fecha cuidadosa) en que el directo culpable resulta ser completamente conocido por el poder equipado, bajo su plena responsabilidad. (p. 184).

Siempre que el creador alude a la fecha específica, podríamos decir que está pensando en la instantánea de la información sobre la ofensa, sin embargo, esta información puede provenir de diferentes fuentes como la objeción de un trabajador de la comunidad, individuo de la entidad, y otras personas; por ello el tiempo empieza desde el segundo en que la protesta es recibida por la región equipada, es decir, un año se contará a partir de la introducción de la queja por las motivaciones detrás de considerar los términos prescriptivos.

En términos generales, cuando se recibe el reclamo, la Secretaría Técnica tiene la encomienda de diseccionar la prueba, cargos, entre otros, para presentar un último informe al Órgano Instructor (varios nivelados mejor de la autoridad que ser continuados en contra), y la persona encargada hará valoraciones y desglosará los documentos y serán entregados a la Secretaría Técnica para iniciar el PAD o en todo caso registrarlos o excusarlos.

Actualmente, en el caso de que el Órgano Instructor opte por iniciar el PAD, será en el tiempo que determine la norma, por lo tanto será remitida al Órgano Sancionador, para esta situación la Comisión Ad Hoc, que con toda probabilidad se ha constituido recientemente para construir la actividad disciplinaria según la ley.

Es igualmente importante subrayar que, cuando el Instructor ha aludido el documento mediante la Comisión Ad Hoc (órgano que aplica la sanción) señalando la apertura del PAD, la última opción será de un tiempo, durante un año para refrendar la autoridad que se refiere o cualquier otra forma de registro del sistema, se debe notar que este plazo produce resultados una vez que el inicio ha sido informado, a pesar de que el educador ha gobernado el inicio en el 6 ° mes del año plazo para comenzar.

Con base en lo señalado en el pasaje anterior, se tiende a ver que existe un primer tiempo límite legal de un año calendario, el cual se considera de la fecha en que se obtiene el agravio. De esta manera, suponiendo que el Secretario Técnico diera un último informe al órgano de exploración el día 364 del año, el órgano de investigación está obligado a iniciar el método disciplinario reglamentario el día que le queda, ya que el plazo legal seguirá siendo algo muy parecido. En el caso de que el PAD pasara, dicho funcionario, que podría ser el educador, presentaría un delito, por lo que depende de un procedimiento disciplinario resultante.

Posteriormente, en el supuesto de que el Instructor comunique dar por iniciado el PAD en el tiempo señalado, en el que transcurra el plazo legal, la Comisión Ad Hoc dispondrá de un plazo comparativo en los métodos fundamentales y asentir si procede o registrar el caso, en todo caso, en el supuesto de que la Comisión no avale o documente la metodología en el plazo de un año, cada una de las personas de la Comisión, tanto el titular como los suplentes, dependerán de los procedimientos disciplinarios por dejación de funciones.

En la actualidad, según las autorizaciones a las que se obligue, éstas pueden fluctuar según los mandatos civiles o las diferentes directrices que el elemento haga por tal motivo, tal y como definen García y Ramón dentro del mensaje adjunto:

García E. y Ramón T. (2006), señala lo siguiente: Dependiendo de si es sanción en materia administrativa son totalmente disciplinarias o de otra naturaleza, tendrán un contenido alternativo. Las anteriores son normalmente autorizaciones de privación de privilegios no individuales o prácticas (del derecho al puesto: división o suspensión breve; o al domicilio: mudanza; indemnización: se pierde la indemnización; [...]. (p. 1099)

Mory Príncipe (2009), establece que: El PAD, es la obligación que tiene la comisión, siendo los individuos nombrados por la cúpula del elemento, en donde se encargan del examen [...] La disposición legítima determina que la comisión extremadamente duradera para los ciclos disciplinarios reglamentarios estará compuesta por tres individuos ordinarios y tres individuos suplentes; esta comisión será dirigida por una autoridad designada por la cúpula del elemento y estará compuesta por el jefe de personal y un empleado gubernamental de vocación delegado por los empleados gubernamentales. [...] Finalmente, para los preliminares de los empleados de gobierno, se conformará una comisión con tres individuos según el sistema progresivo del demandado [...]. (p. 122).

Como debe ser visible, el creador alude a los individuos de la comisión que se encuadra para completar la técnica disciplinaria reglamentaria contra una autoridad pública, son diferentes autoridades que son esenciales para esta interacción y además conjetura que además se mantienen firmes en una base de confianza y son designados por la cúpula del elemento; teniendo en cuenta esta realidad, cómo podríamos creer que el juicio se da e límite de las normas, suponiendo que esta comisión se nombra por un individuo similar que dio la demostración de apoyo positivo a la autoridad que se acusa.

1.3.25. Órgano de Control Institucional

Se encarga de completar gestiones coordinadas y de las que se produzcan por los giros, ejercicios o rechazos de los especialistas abiertos; además, de velar por la ejecución de las gestiones relacionadas con el plan al año de Control y las actitudes sostenidas por la Contraloría General de la República.

El nivel moderado más extraordinario del desarrollo regular de los locales colindantes se levanta y depende a todos los efectos de la CGR, realiza sus competencias bajo las

normas y actitudes dadas por la CGR, encargada del control oficial, etc.; y está subordinada definitivamente del MEF.

Obviamente el OCI responde por el control coordinado y siguiente, pero no por la suscripción de los hallazgos obtenidos de su evaluación, otra cosa a considerar es la forma en que esta oficina es lógicamente sostenida por la Contraloría y no en los elementos públicos donde se requiere la presencia de esta oficina.

Por ello, lo expresado anteriormente, es posible inferir que el examen hecho por OCI sería imparcial, por no poseer tener una conexión normal o ser en gran medida pieza de las organizaciones donde cumplen sus funciones, se crearía una condición de seguridad legítima por la forma en que los individuos en esta área son reclutados por la Contraloría General de la República, por lo que no se confían a autoridades del líder de la alcaldía del gobierno cercano.

A continuación, detallaremos los elementos del OCI en cuanto a sus actividades en la técnica disciplinaria gerencial.

El OCI es responsable de realizar el control concurrente, y eso pretende que asumiendo que ve una acción que niega las normas legítimas de una organización actual, seguiría haciendo el examen particular, actualmente puede igualmente evaluar las realidades sucedidas en la reliquia, esto implica que puede auditar la documentación en el elemento con respecto a las actividades o desarrollo que la organización anterior realizó.

La etapa siguiente es que, suponiendo que la OCI observe la prueba esencial, planificará y emitirá un último informe enumerando individualmente los descubrimientos respecto a la comisión de al menos una infracción de gestión, estos serán comunicados a la administración más destacada del establecimiento para que sea consciente de la posible comisión de un asunto, hay que tener en cuenta a aquellas solicitudes que son hechas por el área de control pueden ser de numerosos tipos y pueden ser investigadas no habiendo limitación en todos los centros de trabajo, subadministraciones, administraciones y sorprendentemente una oficina similar del alcalde.

Cuando se entregue el último informe, se avisará al elemento, el cual producirá resultados a partir del día de su notificación para considerar los tiempos de corte y comenzar el método que es disciplinario autorizado, en un tiempo de un año.

En la actualidad, la suborganización o la junta que obtuvo el expediente tiene la obligación de sugerirlo a la Secretaría Técnica Oficina de PAD del componente, por ello el tiempo seguirá avanzando, en esta línea, cuando se obtenga el último informe aludido, en todo caso, el tiempo seguirá avanzando hasta que el órgano aprobatorio o Comisión Ad Hoc dé el objetivo administrativo que inequívocamente muestre el aval a implementar, de esta manera concluyendo el sistema de aseguramiento.

En cuanto a la cosa, la OCI está obligada a exigir un informe al área de Secretaría Técnica, en un tiempo de 15 días a la notificación sobre los descubrimientos para tener conocimiento de las actividades que se están realizando de acuerdo con los descubrimientos dados por ellos. Cuando se mencionan los datos, la Secretaría Técnica por regla general reacciona demostrando que el documento disciplinario reglamentario está en evaluación o potencialmente en examen para dar una profesión.

En consecuencia, las convenciones relativas a las actividades de la OCI en el método disciplinario autorizado llegan a una conclusión y los distritos cercanos asumen la responsabilidad de la metodología disciplinaria empresarial y tratan el sistema a su circunspección, recogiendo y desmantelando los descubrimientos de la OCI, una circunstancia que ocurre típicamente y de esta manera dentro de la autorización del OCI disminuye en una enorme proporción.

Después de lo anterior, podemos decir que por regla general las autoridades a las que se les descubrió el incumplimiento de los lineamientos y por lo tanto sugirieron la autorización, tramitaron un marco a través de sus familiares, en diferentes autoridades que forman la Comisión Ad Hoc y sorpresivamente el propio presidente municipal, para ser rechazados de la interacción y posteriormente no obtener una autorización justa y correspondiente a la falta presentada.

Se puede decir que hay infinidad de procesos en el OCI, como lo señala su último informe, dedujo que la falta se equipararía a un consentimiento administrativo de prevención de noventa días a ciento veinte, sin embargo, la aprobación se disminuye a diez, cinco o cero días, realidad absurda en la totalidad de sus puntos de corte.

Esta realidad podría provocar que se propusiera un consentimiento más para los individuos que causaron este apoyo evidentemente menos desconectado, ya que hablaríamos de una cuestión no escalada, por ejemplo, permitiendo un marco de directrices disciplinarias para sugerir o indultar con una aprobación menos justa, de modo que con el

movimiento del tiempo no había ninguna insuficiencia, no había ningún aval, no había ninguna falta de bienes del Estado y todos fueron exculpados de las demostraciones de corrupción.

1.3.26. Funciones del OCI

El OCI tiene algunas capacidades, más las materiales para las inspiraciones de exploración se definen a continuación:

- Elaborar, en relación con las unidades regulares capaces de la Contraloría General de la República, el Plan Anual de Control, según lo dispuesto por la CGR.
- Ensayar el control interno coordinado y próximo según las normas reguladas en las Normas Generales de Control Gubernamental y las diversas normas conferidas por la CGR.
- Ejecutar los organismos de control simultáneo y resultante, así como los organismos conexos con sujeción a las Normas Generales de Control Gubernamental y a las diversas disposiciones dadas por la CGR.
- Comunicar sin pérdida de tiempo las continuaciones de los organismos de control a la Contraloría General de la República para su conocimiento de oficio, de ser pertinente.
- Actuar de oficio cuando en los señalamientos y asignaciones del componente se vean indicios sensibles de mutilación de registros, dando vista al MP o al Ministro, según corresponda, por compromiso, para que se tomen las acciones pertinentes, previo a arreglarse con la unidad normal de la CGR bajo cuyo ámbito se encuentre la OCI.
- Elaborar la Carpeta de Control y remitirla a las unidades ordinarias talentosas de la CGR para la correspondencia de los factores reales aprendidos durante el avance de las gestiones de control que sobrevengan al Ministerio Público según las disposiciones dadas por la CGR.
- Buscar, obtener, insinuar o atender las denuncias, permitiéndoles el tratamiento correspondiente según las disposiciones ofrecidas por el Sistema Nacional de Atención de Denuncias o por la CGR respecto a la situación actual.
- Realizar el seguimiento de los ejercicios completados por las sustancias para la ejecución efectiva y útil de las ideas hechas en consecuencia de los organismos de control, según las disposiciones dadas por la CGR.
- Garantizar que las progresiones en la Tabla de Puestos, el acuerdo monetario transmitido o el ROF, relativos a la OCI, se terminen de acuerdo con las normas de la materia y las dadas por la CGR.
- Entre los distintos límites.

1.3.27. Oficina de secretaria técnica

Para dar la pertinente explicación de la facultad que posee la oficina de secretaria técnica, se explicará a partir del artículo 92 de la norma servir.

1.3.28. Autoridades del PAD:

Artículo 92°.

- a) El jefe inmediato del presunto infractor
- b) El jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces,
- c) El titular de la entidad
- d) El Tribunal del Servicio Civil

Los especialistas en el método son sostenidos por un secretario especializado, idealmente un abogado, nombrado por objetivo de la cima de la sustancia. El secretario especializado puede ser un trabajador de la administración del elemento que va en consecuencia, a pesar de sus capacidades. El secretario especializado es responsable de precalificar las supuestas infracciones, registrar el movimiento probatorio, proponer los fundamentos y tramitar los documentos que surjan por la actividad de la fuerza disciplinaria avalada por la sustancia pública. No tiene límite dinámico y sus informes o dictámenes no son restrictivos.

El área de secretaría especializada está subordinada al área de de RR. HH de la institución en la que tenga su sede.

El individuo que piense que como empleado del gobierno tiene los atributos de la conducta desafortunada disciplinaria, debe reportarlo verbalmente o registrado como una copia impresa a la secretaría especializada. El informe debe expresar claramente la realidad actual y adjuntar la prueba correspondiente.

La capacidad fundamental de la Secretaría Técnica es la de obtener la última proclamación o informe dado al OCI, al igual que las objeciones de las autoridades públicas y los funcionarios locales.

Además, podemos decir que las quejas de las autoridades, trabajadores comunitarios y autoridades públicas deben ser investigadas sin ninguna preparación, teniendo en cuenta las pruebas dadas por las reuniones para precalificar y proceder con la metodología

previamente retratada en este examen, por ejemplo el Secretario Técnico necesita armar el expediente mencionando la documentación de las diferentes regiones para llegar a la realidad de las realidades actuales.

No obstante, evidentemente esta actividad solo retorna en condiciones de que, como ya hemos referenciado, los censores son autoridades, funcionarios y directivos locales, esto implicaría que la instancia de prueba en la reprobación proveniente del OCI, será diferente ya que en dicho Despacho se aludirá desde ahora a una valoración, sin sesgo a las pruebas y a la proyección de la aprobación; por ello se inferiría que la valoración y consiguiente prelímite dado por el Secretario Técnico es el límite del límite y posteriormente adquiriríamos a través del informe particular de prelímite, la proyección del consentimiento frente a la proyección del aval de la OCI, doble valoración sin resultado positivo y con retraso en el calendario.

Por ello lo mencionado nos llevaría a determinar que en el plazo de examen se puede tener un doble discernimiento como indica la proposición o definición de la habilitación reglamentaria a forzar. Actualmente, la Secretaría Técnica no decide el asentimiento a forzar en la técnica disciplinaria autorizada, sin embargo sugiere la autorización concebible que debe ser forzada, y la OCI estaría en una circunstancia similar, por ejemplo sugiere pero no obliga.

Entonces, en ese punto, inferiríamos que el examen o los descubrimientos hechos en la OCI o por el área de la Secretaría Técnica no serían sustanciales, en vista de que eventualmente, quien decide el asentimiento es la Comisión Ad Hoc como organismo avalador, por otra investigación y adicionalmente examen. En este sentido, qué importancia tendría el examen realizado tanto por la OCI como por la Secretaría Técnica, la proposición de asentimiento, o alguna otra dada, si hacia el final de todo el método está en poder del órgano explorador y autorizante, más bien lo que se logra con todo lo anterior es diferir el tiempo provocando en gran medida la solución de las técnicas disciplinarias autorizadas, ya que el PAD no se inicia sin perder mucho tiempo.

Adicionalmente es importante demostrar que la capacidad genuina de la Secretaría Técnica, con la que coincido, es que tiene el compromiso de dar vueltas a la estrategia disciplinaria autorizada hasta que se cierre, siendo una de sus capacidades el exigir datos sobre la fase del PAD, independientemente de que ya se haya iniciado, difundiendo que los tiempos de corte para iniciar el equivalente van a caducar, etc.

1.3.29. Tribunal del Servicio Civil

El servir es formado por una relativa multitud de individuos que trabajan en ayuda del Estado. Los llamamos funcionarios locales o trabajadores del gobierno son dirigidos bajo los principios y límites del pretendido SERVIR, esto es en razón de que son esenciales para las sustancias públicas y posteriormente ofrecen apoyo a los residentes y por la realidad de ofrecer apoyo, pero además por las capacidades y mandatos que actúan en el arreglo jerárquico del Estado.

La Administración Pública es, asimismo, la disposición de normas y directrices que supervisan la administración de estos RRHH en el Estado. Su motivación es garantizar una amabilidad satisfactoria entre los privilegios de los trabajadores del Estado.

Cabe mencionar que el servir cuenta con un tribunal, que es el organismo cuya capacidad es determinar, con libertad especializada, las controversias introducidas dentro del área administrativa en la Gestión de RR.HH en lo que respecta en las cuestiones que se acompañan: el ingreso a la asistencia común, la evaluación y el movimiento de la profesión, el sistema que es disciplinario y el fin del vinculo en negocios.

En cuanto a la técnica disciplinaria reglamentaria contra los trabajadores de la administración, después de que la Comisión Ad Hoc haya dado un asentimiento autorizado, por ejemplo, una preclusión a través de una meta (archivo de una fecha específica) y ésta haya aparecido en el área de RR.HH, se percibe que la metodología ha sido terminada a nivel del distrito, Por esta razón, lo que procede es que en la posibilidad de que la autoridad referida no esté de acuerdo con la aprobación forzada, tiene la opción de comprometer la ocasión posterior, lo que no ocurrirá en un elemento similar, es decir, no al predominante progresivo desde donde se da el objetivo de la autorización, sino que la alusión se hace al Tribunal SERVIR, ya que es hábil según la ley para determinar las instancias de alusión (segunda ocurrencia gerencial) del arreglo de RRHH de las sustancias públicas.

A fin de cuentas, el Tribunal SERVIR es responsable de gestionar en segundo ejemplo (para lo que nos concierne), la estrategia disciplinaria empresarial en la prueba y el movimiento en la vocación, el sistema disciplinario y el fin en el vinculo laboral de las regiones cercanas, por lo que implica que el ciclo normativo se agotaría y después de lo que se ha representado hasta ahora, se establecería en una interacción autoritaria antagónica.

Por otra parte, al igual que en cualquier ciclo convencional, si no se siguen las normas de trato justo y otras normas legítimas, (por ejemplo, el uso de una ley que no se compara, es decir, se aplican los lineamientos del D.L. 728 cuando se contrata al representante a través del D.L. 1057), es práctico que el representante pueda ser excusado de su cargo), por ello es viable que el tribunal del servir devuelva el expediente a la región cercana donde se hizo el sistema, mencionando la metodología para volver a la hora del descuido, produciéndose así un aplazamiento en la aplicación del asentimiento, con la probabilidad que en el tiempo de un año, con el inicio de la interacción termine y la técnica de endoso caduque.

En consecuencia, las regiones cercanas tienen el compromiso de anticiparse a la presente circunstancia considerando los tiempos de corte, es decir, no sólo el tiempo de corte para autorizar hacia el final de los treinta y sesenta días, sino adicionalmente considerar que el expediente gerencial sujeto a allanamiento podría ser regresado por el tribunal servir, con el fin que dicho procedimiento disciplinario pueda ser devuelto durante cualquiera etapa de la técnica, incluyendo la etapa de notificación y emplazamiento, La Comisión Ad Hoc debería cerrar la facilidad de refrendo más pronto que tarde, considerando que no existen razones para la nulidad del documento de autorización, y que no existen razones para la nulidad del documento reglamentario.

Asumiendo que no hay motivo de nulidad de ningún tipo y que la estrategia disciplinaria autorizada procede normalmente, el tribunal de la servir posee una capacidad de afirmar, incrementar o reducir la aprobación forzada por la Comisión Ad Hoc, cuando el objetivo con una conclusión final se da, un tribunal similar avanza el documento directivo al área en donde comenzó el PAD, y ello es la obligación de la Subgerencia de RR.HH, para modificar o confirmar la autorización en RNSDD, por lo que el sistema regulatorio se agota.

1.3.30. El Registro Nacional de Despidos y Sanciones por Despido

Es un dispositivo electrónico del dispositivo normativo de RRHH de la Junta donde los elementos registran y actualizan obligatoriamente los asentamientos forzosos de sus trabajadores del Estado, los mismos que son anunciados a través del módulo de entrevista de residentes de SERVIR. Está dirigido por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

En cualquier caso, lo que verdaderamente es registrado en este dispositivo virtual es la exención o la excusa y la suspensión, sea cual sea el marco laboral en el que estaban

constreñidos, el responsable de llenar este puesto es el jefe de RRHH, o quien tenga su lugar, es decir, reacciona para el alistamiento de los consentidos, pero este alistamiento no sólo proviene de las evaluaciones dirigidas en un componente comparable sin embargo también de la orden de Inhabilitaciones mencionada por el PJ, en donde se agotó el curso administrativo y se realizó un ciclo lícito en el Contencioso Administrativo.

La razón de esta biblioteca es que los elementos públicos garantizan la consistencia con las sanciones y no permiten el arreglo de las administraciones en el Estado a las personas con las preclusiones actuales, así como añadir a la mejora de un Estado sencillo. Este control en esta entrada es vital antes de la contratación de la fuerza de trabajo; la incapacidad de auditar el equivalente crearía el lanzamiento del PAD al representante del delegado de RR.HH que excluyó el método.

Los entes estatales que están obligadas a utilizar este marco son recordadas por el artículo 1 del Título Preliminar de la Ley N° 27444, salvo las referidas en el pasaje 8, las sustancias que son esenciales para el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, acomodadas en el Decreto Legislativo N° 1023 y la Ley N° 30057, incluyendo los distritos vecinales.

1.3.31. El origen del proceso disciplinario en el Perú.

Este proceso se fundó en el año de 1896, donde se inició con el consejo de disciplina y no durante la época de la república.

Para analizar el origen del proceso disciplinario en nuestro país se citó a Gonzales, R. (2014), el mismo que ha publicado “Docentia et Investigatio” de la Facultad de Derecho y Ciencia Política Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Como sabemos el estado se creó a través de una organización detallada, en donde hay diferentes grupos de poder. Y a su vez con ello el estado llega a su fin de generar un bien para todos, y lograr cumplir con las diversas necesidades existentes en la sociedad y que conllevan a realizar su autoridad.

El 26 de setiembre de 1862 en la Ley de ministros, se determinó que “cada Ministro estará regulado mediante un reglamento particular que será promulgado por el Presidente de nuestro país. En dicho reglamento se establecerán los deberes de sus trabajadores, así como la estructura que debe tener el despacho y y el comercio en la administración”.

La Resolución Suprema de 1876, establecía los compromisos de los titulares de los Ministerios es: "Garantizar que los trabajadores de su dependencia cumplan con sus obligaciones, por lo que el Ministro intercederá en caso de verdaderas faltas, para que sean atendidas".

En 1896, se hizo un Consejo de Disciplina, bajo el pensamiento de que "La calidad ética empresarial y la dignidad y decencia de las autoridades públicas, informan la creación respecto a un Tribunal de Disciplina responsable de inspeccionar los cargos presentados contra las autoridades comunes de la República y elegir sobre ellos", con las atribuciones que acompañan: "1. Mejorar o reprobar, calificándolo, cualquier anomalía, indelicadeza o ausencia de energía o previsión, no caracterizada en la normativa penal. 2. Anunciar que la autoridad en falta legítima por delito genuino, sin embargo no caracterizado por la norma compuesta, ha dependido de la suspensión o excusa breve, en general. 3. Pronunciar la suspensión y la acomodación a preliminar de la persona que parece en falta legítima por un ilícito que merece el Código; y 4. Exponer la falta de prueba o dar una decisión de renuncia, pronunciando, todo considerado, el carácter calumnioso o descuidado de la alegación."

1.3.32. Función Pública.

La capacidad pública, como una organización del ente estatal, constituye la acción que el conjunto de las leyes - sagradas y legítimas, celebrada a los órganos y establecimientos del Estado y se aparece por el deseo de los órganos singulares (autoridades públicas).

Cada capacidad abierta infiere un círculo de atribuciones restringidas por el derecho genuino.

En el país existen proyectos de gran envergadura: la capacidad autorizatoria de carácter administrativo y gestor; la capacidad gestora de gobierno, de carácter jefe, y la capacidad jurisdiccional, famosa organización de la equidad.

Los órganos del Estado desempeñan diversas funciones, por ejemplo: la producción de normas, la protección de la soberanía, la solicitud interior, los ciclos legales y la emisión de sentencias, la dirección del avance monetario del país, el avance de la asistencia gubernamental general, la escolarización, la mejora de la horticultura y la industria pública, etc. Los establecimientos militares y policiales, por lo tanto, tienen para sí los elementos de la guardia de la soberanía y la solicitud interior.

Los organismos autónomos del Estado y los organismos descentralizados practican igualmente obras estatales y realizan administraciones públicas.

La capacidad pública puede ser contemplada según un punto de vista amplio, conceptualizándola convencionalmente como el círculo de empresas del Estado que deben ser supervisadas bajo una debida estructura legítima y administrativa por personas extraordinariamente vinculadas a él y que le sirven. Asimismo, se puede desglosar en cuanto a las competencias particulares de los cargos que ocupan las autoridades abiertas, sin importar el órgano o nivel de la estructura del Estado en el que desempeñan sus funciones.

El cargo público es un área de irrefutable interés, y según los puntos de vista basados en el voto ha justificado entusiastas investigaciones que han centrado su consideración en el método más competente para evitar que cambie un instrumento de control político en posesión de gobernantes dictadores y autoridades degeneradas. La actividad de los cargos públicos debe realizarse de acuerdo con las normas y medidas establecidas en la carta magna, así como los intereses del público en general y el conjunto de leyes.

1.3.33. Los fundamentos que rigen la función pública.

Hacer mención de la gestión pública y de la administración pública en sus orígenes políticos, lo que determina que su facultad sea transparente en su importancia. También cabe mencionar que al estado se le conoce como una organización que es política que permite determinar normas de vida en común para el crecimiento de la población (Acosta, 1991).

El estado está inmerso a la eficacia de las políticas, porque sin políticas públicas adecuadas lograrían perjudicando el desarrollo de la competencia, la comunidad y la disminución de la pobreza.

Es por ello que la administración pública tiene que estar formada por un sistema institucional, el mismo que sirve para creación y agregación de políticas públicas, las cuales deberán responder a los derechos de la población, por ello las instituciones públicas tienen que potenciarse, ya que es un requisito importante para poder invertir en los sectores (Morón, 2003).

1.3.34. Deberes de la Función Pública

El trabajador público tiene las obligaciones siguientes:

a) Neutralidad: La persona es imparcial, financiera o de otro tipo en la exposición de sus obligaciones mostrando libertad a sus vínculos con personas, grupos ideológicos o establecimientos.

b) Transparencia: Debe llevar a cabo las manifestaciones de la asistencia de forma directa, lo que infiere que dichas manifestaciones son, en un nivel fundamental, público y abierto a la información de cualquier individuo normal o legal. El trabajador comunitario debe dar y trabajar con datos sólidos, completos y oportunos.

c) Discreción: El trabajador debe guardar secreto sobre las realidades o datos de los que tenga información por razón o en relación a sus labores, ello sin perjudicar la responsabilidad que le incumben por razón de las directrices que dirigen la admisión y la rectitud de los datos públicos.

d) Ejercicio Adecuado del Cargo: En el evento o acontecimiento de la actividad de sus capacidades, los funcionarios locales no deben contraatacar en absoluto ni practicar ninguna intimidación contra otros trabajadores de la comunidad o personas diferentes.

e) La utilización adecuada de los Bienes del Estado: La autoridad cercana debe obtener y cuidar los recursos del Estado, y debe aprovechar los que se le asignen para la introducción de sus obligaciones de forma típica, evitando su maltrato, desperdicio o despilfarro, sin utilizar o aprobar que otros incluyan los recursos del Estado para fines privados o distintos de aquellos para los que fueron expresamente previstos.

f) Responsabilidad: Todos los funcionarios locales deben desempeñar sus obligaciones de manera completa y fundamental, aceptando su capacidad pública con plena consideración. En circunstancias notables, el trabajador comunitario puede desempeñar aquellas tareas que por su tendencia o metodología no son rigurosamente intrínsecas a su cargo, porque son relevantes para enfrentar los problemas

Todos los trabajadores comunitarios deben considerar los privilegios de la aplicación de la política establecida en el artículo 55° de la Ley N° 27444 {Ley de Procedimiento Administrativo General}.

1.3.35. Elementos Del Poder Disciplinario:

Existen cuatro componentes en la potestad administración que es disciplinaria:

1.- SUJETO: Se debe diferenciar las dos clases de persona.

.Persona activa: Es el sujeto que aplica la sanción.

.Persona pasiva: Es el sujeto que trabaja en la entidad.

2.- OBJETO: Se utiliza una norma que es disciplinaria, es decir la sanción.

3.- MOTIVO: Son los actos que pueden perjudicar al servidor público.

4.- FIN: Proteger el ámbito administrativo.

1.3.36. Función Administrativa

Según la RAE, caracteriza con exactitud al ámbito público como "Actividad del poder público en la dirección y aplicación de las disposiciones vitales para la concordancia con las normas, para salvaguarda y adelanto de los intereses del estado, y la resolución de los casos que surjan de lo dispuesto".

Así, la gestión política es el movimiento realizado por los recaudos públicos del Estado, para la ejecución sustancial y de sentido común de las capacidades y administraciones del Estado, que se lleva a cabo con éxito a través de manifestaciones normativas y cosas.

La carta magna, en el título i, capítulo iv de la función pública, administra a los particulares que ejercen la ejecución de la política en el Perú.

En su ángulo significativo, la capacidad normativa demuestra una acción de mandato de dirección y ejecución directa, el directorio y la administración en capacidad del interés público, siendo el beneficio de todos y el orgullo de la población en general.

El beneficio de todos y el pundonor del individuo humano como razón incomparable del Estado.

1.3.37. El Acto Administrativo

Como indica Gustavo Bacacorzo, para explicar sobre la manifestación normativa necesitamos ver el valor en ella desde dos ángulos significativos e integrales: la materialidad y la costumbre.

a) Material, actualmente lo que importa es conocer el mandato, es decir, el resultado de la decisión estatal.

b) Formal, lo que importa es lo que produce, contingente a lo que es., decidirá su convención.

Es importante reconocer la voluntad de la autoridad de la que irradia la manifestación autorizada, ya que ésta resulta de un método adecuado, aprobado por la ley desde una perspectiva amplia; además la manifestación normativa debe ser valorada por el sentimiento genuino de la actividad directiva.

1.3.38. Servicio Público

Es el marco que habla de los habitantes con el poder público; es el medio para garantizar que las reacciones directivas sean funcionales; es coadyuvante para emitir un voto basado en la autenticidad en las partes de credibilidad, cortesía, inversión, realización de la prosperidad y los tipos de colaboración social. Por lo tanto, la gran asistencia común de los ejecutivos afecta a las variables de acompañamiento del cumplimiento de los residentes.

1.3.39. Mérito

Este busca garantizar que las plazas de ayuda normal sean ocupadas por personas sensatas, como consecuencia de la razonabilidad de sus habilidades, aptitudes y capacidades. Por lo tanto, el mérito es el razonamiento de los ciclos de determinación, movimiento vocacional y evaluación de la ejecución, así como de la preparación de los ejecutivos, la ejecución del consejo y la calidad perpetua en la ayuda común. El mérito en la evaluación se exhibe en cuanto al compromiso del representante con los destinos de la sustancia.

1.3.40. Igualdad de oportunidades

La igualdad en el auxilio común es fundamental en la adhesión y el movimiento de los empleados públicos, infiriendo que, posteriormente, cualquier individuo interesado en una situación en un elemento público por causa de consolidación y cualquier empleado público de profesión, por causa de movimiento, pueden solicitar en condiciones equivalentes en los ciclos de elección, siempre que cumplan las condiciones generales de solicitud y las necesidades del perfil de la plaza vacía.

1.3.41. Responsabilidad administrativa

Obligación disciplinaria autorizada es lo que el Estado solicita a las autoridades por las deficiencias obligadas en la Ley que presentan en la actuación de sus cargos o en la

actitud de las organizaciones, iniciando para tal explicación la técnica disciplinaria de mandato singular y obligando a la aprobación de la reunión, todo considerado.

1.3.42. Funcionario Público

Es una autoridad pública, un delegado político o sirve en una posición de autoridad, que ejerce capacidades de gobierno en la asociación del Estado. Coordina o intercede en la administración del elemento, al igual que apoya los planteamientos y directrices.

1.3.43. Directivo Público

Empleado del gobierno que desempeña funciones relacionadas con la asociación, el porte o la toma de decisiones de un órgano, unidad natural, programa o empresa excepcional. También incluye a los individuos de los tribunales de dirección.

1.3.44. Servidor civil de carrera

Empleado público que desempeña funciones directamente relacionadas con la satisfacción de los elementos de organización considerables e internos de un elemento.

1.4. Formulación del Problema:

¿Los integrantes de las comisiones AD Hoc de los procedimientos administrativos disciplinarios tienen la competencia necesaria para sancionar a los funcionarios públicos que infringen la normatividad en los gobiernos locales?

1.5. Justificación e importancia del estudio

1.5.1. La justificación es teórica:

La presente investigación hace la justificación teóricamente sobre la existencia de la vulneración del debido procedimiento administrativo, centrándonos en aclarar el panorama del procedimiento administrativo disciplinarios en los gobiernos locales, determinado si los integrantes de las Comisiones Ad Hoc no son competentes para llevar a cabo el mencionado procedimiento, ya que estos integrantes no cuentan con el conocimiento suficiente de la ley servir y su reglamento ampliamente, demostrando que no son aptos para aplicar dicha normativa conforme a Ley.

También cabe mencionar que la Secretaría Técnica que es el encargado de los PAD, el Órgano Instructor y el Órgano Sancionador (Comisión Ad Hoc), conforma los parámetros de la Ley, Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 y su reglamento Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que los PAD se obstaculicen, ya que no es pertinente

que las personas trabajan en la entidad (gobiernos locales) sean los integrantes de las Comisiones Ad Hoc. De esta manera la modificación de la norma hará que el PAD se desarrolle bajo la legalidad, celeridad correspondiente, pero más e la justicia con la que se debe aplicar.

1.5.2. Justificación Metodológica

Al precisar con las debilidades que cuenta el PAD, después de haber utilizado el uso correcto de los instrumentos del método científico en esta investigación, ayudará a que esta información sea mencionada como fuente para los siguientes trabajos de investigación, mostrando su validez.

Esta investigación tiene enfoque cualitativo, encontrándose dirigida en el estudio de las normas, documentos, casuística, con el objetivo de saber si son competentes los profesionales que forman parte de las Comisiones Ad Hoc de los PAD para sancionar a los funcionarios públicos de los Gobiernos Locales, contando con las conclusiones que nos permitirá brindar sugerencias o recomendaciones que sean de utilidad para aportar con esta realidad.

1.5.3. Justificación Práctica

La presente tesis nos ayuda a conocer más sobre la importancia de identificar las debilidades que tiene el PAD, dando a notar la falta de severidad para debe sancionar a los funcionarios públicos que utilizan los recursos que son del Estado para beneficio propio, por la deficiente consistencia de la norma al mencionar los compañeros de trabajo sean los que apliquen el PAS.

Pues con la presente investigación queremos aportar un cambio de la fase sancionadora, proponiendo crear un área independiente en cada entidad, siendo personal destacado del OCI, siendo su función la de investigar a los funcionarios que comenten faltas, destacando que este funcionario no sea un empleado de confianza.

Es por ello que con esta investigación lograremos conocer la deficiencia de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, asimismo de identificar que los integrantes de las comisiones Ad Hoc no son competentes para desarrollar un PAD, porque no conocen específicamente la Ley Servir, estos procesos deben ser realizados por personas idóneas aptas y capacitadas para desempeñar las funciones que se requiere en la etapa sancionadora.

1.6. Hipótesis

Es necesario que los integrantes que forman parte de las comisiones AD Hoc en los procedimientos administrativos disciplinarios, cuenten con idoneidad suficiente, aptitudes y capacidades, siendo competentes para sancionar a los funcionarios públicos que infringen la normatividad en los gobiernos locales.

1.7 Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar la competencia de las Comisiones Ad Hoc de los Procedimientos administrativos Disciplinarios para sancionar a los funcionarios públicos de los Gobiernos Locales.

1.7.2. Objetivos específicos

- ✓ Explicar la normativa en la cual se establece los requisitos sobre competencias y capacidades con las que los integrantes de las Comisiones Ad Hoc de los procedimientos administrativos disciplinarios deben contar para poder sancionar a aquellos funcionarios que infringen la normativa dentro de los Gobiernos Locales.
- ✓ Determinar si los integrantes de las Comisiones Ad Hoc, aplican la normativa dentro de los parámetros de Ley para sancionar a los funcionarios públicos de los Gobiernos Locales.
- ✓ Conocer el Desarrollo del Procedimiento Administrativo Disciplinario.
- ✓ Definir la importancia de la Secretaría Técnica en los procedimientos administrativos disciplinarios.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

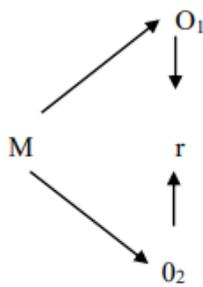
2.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación tiene un enfoque cuantitativo, porque utiliza la recolección de datos que son analizados y para responder a las preguntas de investigación y demostrar la hipótesis planteada. Al respecto, Ñaupas, Valdivia, Palacios, y Romero (2018) mencionan

que el enfoque cuantitativo confía en la medición numérica, el conteo y el uso de la estadística.

Nuestra investigación es no experimental, pues Hernández (2020), la investigación descriptiva es un nivel básico de investigación, la cual se transforma en la base de otros tipos de investigación.

En la investigación se encuentra la problemática si son aptos los integrantes de las comisiones AD Hoc de los PAD para sancionar a los funcionarios públicos que infringen la normatividad en los gobiernos locales, donde hemos podido recopilar distintas teorías que nos describen las variables a estudiar.



LEYENDA:

- M** : Muestra
- O₁** : Procedimiento Administrativo Disciplinario
- O₂** : Sanciones a Funcionarios Públicos
- R** : Relación entre O₁ y O₂

2.2. Población, muestra y muestreo

Población:

La población es el número de personas que quieren investigar. Es una agrupación de elementos finitos o infinitos con características comunes, por lo que la conclusión de la investigación será amplia. Esto está determinado por los problemas y objetivos del estudio. Hernández (2018). En el presente estudio se tiene como población a trabajadores de las municipalidades locales.

Muestra:

Para Hernández, Fernández & Baptista (2014) la muestra es un sub grupo del universo de estudio, por ello, cumpliendo con los criterios de las muestras mínimas para el

análisis correlacional se tiene como meta a 30 participantes, los cuales son trabajadores de los gobiernos locales, bajo regímenes laborales N° 728, 276, 1057 y CAS.

2.3. Variables, Operacionalización

Variable 1: Procedimiento Administrativo Disciplinario.

“El PAD ha sido promulgado con el fin de ayudar con la aplicación de la responsabilidad administrativa disciplinaria en los regímenes laborales de la Administración Pública. Tal como lo señala al artículo 90° del Reglamento de la Ley N.º 30057, el PAD es aplicable a los siguientes servidores civiles: Los funcionarios públicos de designación o remoción regulada, con excepción del Defensor del Pueblo, el Contralor General de la República, los miembros del Jurado Nacional de Elecciones, los miembros del Consejo Nacional de la Magistratura, el Jefe de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, el Jefe del Registro Nacional de Identificación y Registro Civil, los miembros del Directorio del Banco Central de Reserva y el Superintendente de Banca, Seguros y Administradoras de Fondo de Pensiones. Los funcionarios públicos de libre designación y remoción, con excepción de los ministros de Estado, Los directivos públicos, Los servidores civiles de carrera, Los servidores de actividades complementarias, y Los servidores de confianza.” (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2015).

Como se puede observar esta investigación busca encontrar la realidad de la no competencia de los integrantes de las comisiones Ad Hoc para poder sancionar a funcionarios públicos ya que ambas partes pertenecen al grupo de personal de confianza de la máxima autoridad de los gobiernos locales.

Variable 2: Sanciones a Funcionarios Públicos.

Las sanciones que pueden ser impuestas conforme la Ley del Servicio Civil, varían de acuerdo a la gravedad de la falta cometida, ya sea desde una amonestación escrita o verbal, suspensión sin goce de haber y destitución para los casos más graves.

TABLA 1. Operacionalización de la variable del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Técnica e instrumento de recolección de datos
Procedimiento Administrativo Disciplinario	Debido Proceso	¿Qué tanto conoce sobre la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil?	1	Instrumento: Cuestionario
		¿Sabe cómo se inicia un Procedimiento Administrativo Disciplinario?	2	
	¿Considera que las personas de la Comisión Ad Hoc de los procedimientos disciplinarios son las personas capacitadas para realizar el proceso y aplicar una sanción a diferentes funcionarios de la misma entidad?	3		
	Principio de legalidad	¿Sabe usted que existe una relación de amistad o grado de parentesco entre las autoridades públicas que constituyen parte de los trabajadores de confianza del representante de la municipalidad?	4	

		<p>¿Conoce alguna situación en la que las personas de la Comisión Ad Hoc hayan tenido una relación de amistad o grado de parentesco y hayan sido sancionados?</p>	5	
		<p>¿Puede decir si las municipalidades, al contratar a una autoridad pública, exigen como requisito fundamental que tenga reconocimientos, así como preparación y acreditaciones en la Ley Servir?</p>	6	<p>Técnica: Encuesta</p>
		<p>¿Cree que las autoridades públicas tienen dominio e información explícita sobre la Ley Servir y su reglamento, dentro de sus lugares de trabajo como las municipalidades locales?</p>	7	
		<p>¿Cree que es necesario que la oficina de recursos humanos informe y brinde conocimiento sobre la Ley que regula los Procedimientos Administrativos Disciplinarios al personal de la Entidad?</p>	8	
		<p>¿Cree que es necesario que los secretarios técnicos sean capacitados por el Órgano de Control de Instituciones, para así poder realizar el Procedimiento Administrativo Disciplinario conforme a Ley?</p>	9	

		¿Está de acuerdo que a un ex servidor se le procese disciplinariamente como servidor civil?	10	
--	--	--	----	--

Fuente: Elaboración propia

TABLA 2. Operacionalización de la variable de las sanciones de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Técnica e instrumento de recolección de datos
Sanciones	<p>Abuso de autoridad</p> <p>Negligencia del desempeño</p>	<p>¿Sabe cuáles son las faltas que acarrearán una sanción disciplinaria?</p> <p>¿Conoce los tipos de sanciones que puede recibir un trabajador por cometer faltas administrativas en la Entidad?</p> <p>¿Considera que es conveniente el conocimiento de la Ley Servir en las autoridades públicas de las municipalidades locales, para que su aplicación sea correcta en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios?</p> <p>¿Cree usted que las autoridades públicas seleccionadas para gerencia o subgerencia puedan formar parte de la Comisión Ad Hoc del Procedimiento Administrativo Disciplinario y, en consecuencia, puedan cumplir con la etapa de sanción?</p> <p>¿Considera que las sanciones que son aplicadas en el Procedimiento Administrativo Disciplinario son satisfactorias?</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p>	<p>Instrumento: Cuestionario</p>

		<p>¿Piensa que son satisfactorias las alegaciones expuestas en los informes emitidos por los órganos del procedimiento administrativo disciplinario?</p>	6	<p>Técnica: Encuesta</p>
		<p>¿Está de acuerdo que las sanciones de suspensión sean registradas en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido a pesar de que no hayan sido ejecutadas, por el cese del trabajador?</p>	7	
		<p>¿Considera que un año es el tiempo adecuado para la prescripción de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, siempre que el área de recursos humanos o el que haga a sus veces haya tomado conocimiento?</p>	8	
		<p>¿Conoce como se aplica el principio non bis in ídem?</p>	9	
		<p>¿Considera usted que, al existir un nivel de parentesco o amistad, podría ser ventajoso que los procedimientos administrativos disciplinarios fueran ejecutados por otra institución?</p>	10	

Fuente: Elaboración propia

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnica de la encuesta:

La investigación cuantitativa, es la más utilizada por los investigadores, basa sus procesos en datos y análisis estadísticos. En la investigación cuantitativa intervienen: El positivismo lógico, datos sólidos y repetibles, variables y su relación, unidades de observación, realidad y abordajes estáticos, significado numérico, experimentación, generalización, objetivación de los resultados, técnicas, instrumentos de investigación”

Por lo tanto, la técnica utilizada en la presente investigación para la recolección de datos ha sido la encuesta, ya que nos permite de una manera simple y objetiva medir las variables y su relación.

Las modalidades empleadas para las encuestas han sido, encuesta personal y la encuesta por teléfono, ya que este tipo de encuestas nos ayudan a realizar las aclaraciones en caso de ser necesario, incluso complementar la técnica de la encuesta con la de entrevista, con la finalidad de comprender los motivos que llevan a cada persona encuestada a responder de la forma en que lo hizo (Trujillo, Naranjo, Lomas, y Merlo, 2019).

Cuestionario: La encuesta es un tipo de sistema de recolección de datos, siendo utilizada para establecer la tendencia del objeto de estudio, cuya formulación de preguntas es realizada para un porcentaje que representa tanto a la población como a las entidades relacionadas al tema, con la finalidad de conocer sus opiniones o hechos específicos.

2.4.1. Confiabilidad de los instrumentos

Para obtener la confiabilidad de los instrumentos se ha utilizado la prueba de consistencia interna alfa de Cron Bach.

Tabla 3. Análisis de fiabilidad.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,867	16

Fuente: Elaboración propia.

2.4.2. Validación de los instrumentos

El instrumento empleado obtuvo una validación de contenido de tres jueces expertos, expertos en la línea de investigación desarrollada, determinando la validez del constructo aplicando el análisis correlaciona ítem – total.

2.5. Procedimiento de análisis de datos.

Para dicho procesamiento de la información se utilizó el software SPSS versión 64, con la finalidad de efectuar un análisis estadístico sobre el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Los resultados se presentan por medio de tablas de frecuencia simple y con su porcentaje correspondiente, también se utilizaron figuras, se considero el estilo APA 7ma edición.

2.6. Criterios éticos

Originalidad: Con el objetivo de poder demostrar la inexistencia de plagio intelectual, citándose las fuentes bibliográficas de la información citada.

Veracidad: La información de la presente investigación, guarda relación con los hechos, comprobando con ello su grado de verdad, asimismo cuidando la confidencialidad de la misma.

Objetividad: La observación de la presente investigación se ha basado en criterios imparciales y técnicos.

Confidencialidad: Se ha mantenido en reserva la identificación de los profesionales que han participado como informantes de la presente investigación.

2.7. Criterios de rigor científico

Confiabilidad: Se ha llevado a cabo los correspondientes cálculos estadísticos, para así poder determinar el nivel existente de consistencia interna de los instrumentos de recolección de datos.

Validación: A través de Juicio de Expertos, se han validado los instrumentos de recolección de datos y la propuesta de solución.

III. RESULTADOS

En este capítulo se presenta los resultados del cuestionario aplicado a la muestra, trabajadores de los Gobiernos Locales, bajo los regímenes laborales: 728,276, 1057 y CAS.



Figura 3 ¿Cómo se inicia un PAD? El 37% de los encuestados indica que sabe que un Procedimiento Administrativo Disciplinario inicia a través de la denuncia de un usuario, mientras que el 30% indica que desconoce, un 20% responde que a través de la denuncia de un personal, y un 13% señala que por medio de una falta.



Figura 4: ¿Considera que las personas de la Comisión Ad Hoc del PAD son las personas capacitadas para realizar el proceso y aplicar una sanción a diferentes funcionarios de la misma entidad?. El 37% de los encuestados indica que está de acuerdo que las personas de la Comisión Ad Hoc de los procedimientos disciplinarios son las personas capacitadas para realizar el proceso y aplicar una sanción a diferentes funcionarios de la misma entidad, mientras que el 30% indica que desconoce, un 20% responde que está en desacuerdo, y un 3% señala que está totalmente en desacuerdo.



Figura 5: ¿Puede decir si municipalidades, al contratar a una autoridad pública, exigen como requisito fundamental que tenga reconocimientos, así como preparación y acreditaciones en la Ley Servir? El 30% de los encuestados indica que, en las municipalidades, al contratar a una autoridad pública, exigen como requisito fundamental que tenga reconocimientos así como preparación y acreditaciones en la Ley Servir, mientras que el 27% indica que nunca se aplica, un 26% responde que nunca exigen documentos de esa naturaleza, y un 17% señala que desconoce.

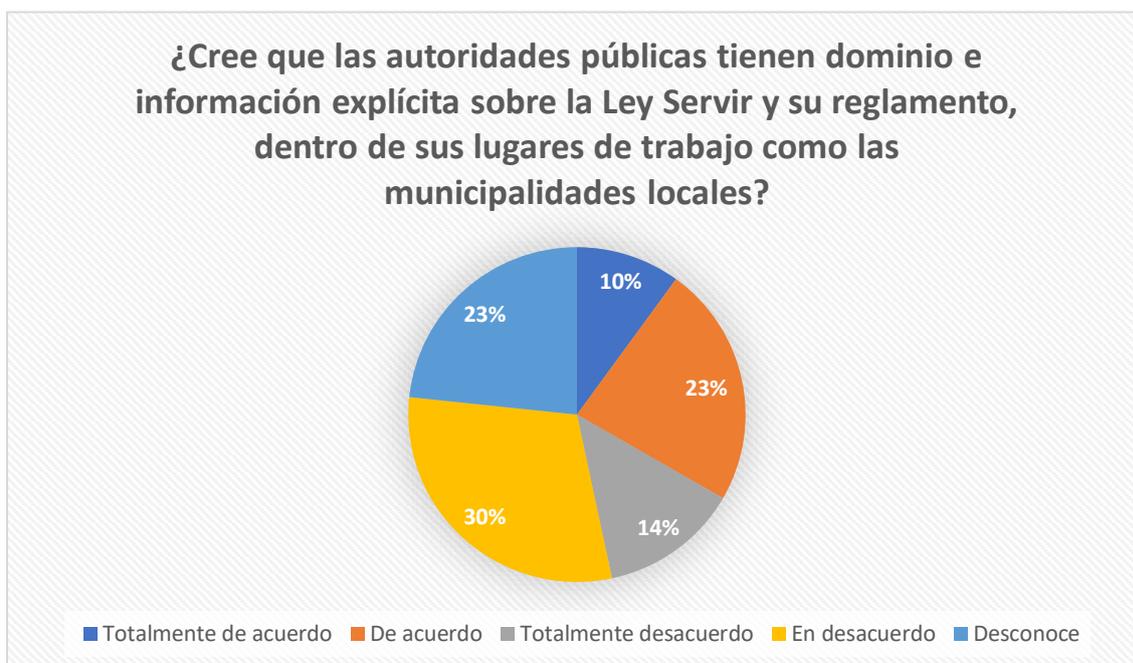


Figura 6: ¿Cree que las autoridades públicas tienen dominio e información explícita sobre la Ley Servir y su reglamento, dentro de sus lugares de trabajo como las municipalidades locales?. El 30% de los encuestados indica estar en desacuerdo que las autoridades públicas tienen dominio e información explícita sobre la Ley Servir y su reglamento, dentro de sus lugares de trabajo como las municipalidades locales, mientras que el 23% indica que está de acuerdo, otro 23% responde que desconoce, y un 14% señala que está totalmente desacuerdo.

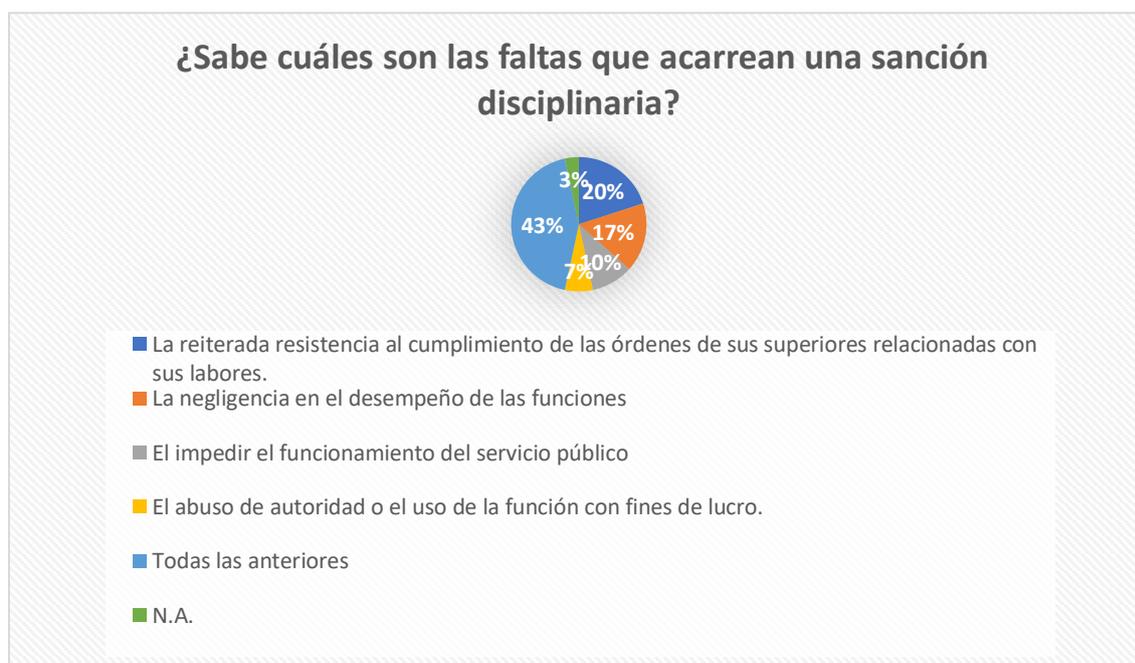


Figura 7: ¿Sabe cuáles son las faltas que acarrear una sanción disciplinaria?. El 43% de los encuestados indica que todas las anteriores son faltas que acarrear una sanción

disciplinaria, mientras que el 20% indica que la reiterada resistencia al cumplimiento de las ordenes de sus superiores relacionadas con sus labores, un 17% responde que la negligencia en el desempeño de las funciones, un 10% señala que el impedir el funcionamiento del servicio público, un 7% opina que el abuso de autoridad o el uso de la función con fines de lucro, y un 3% responde que ninguna de las anteriores.

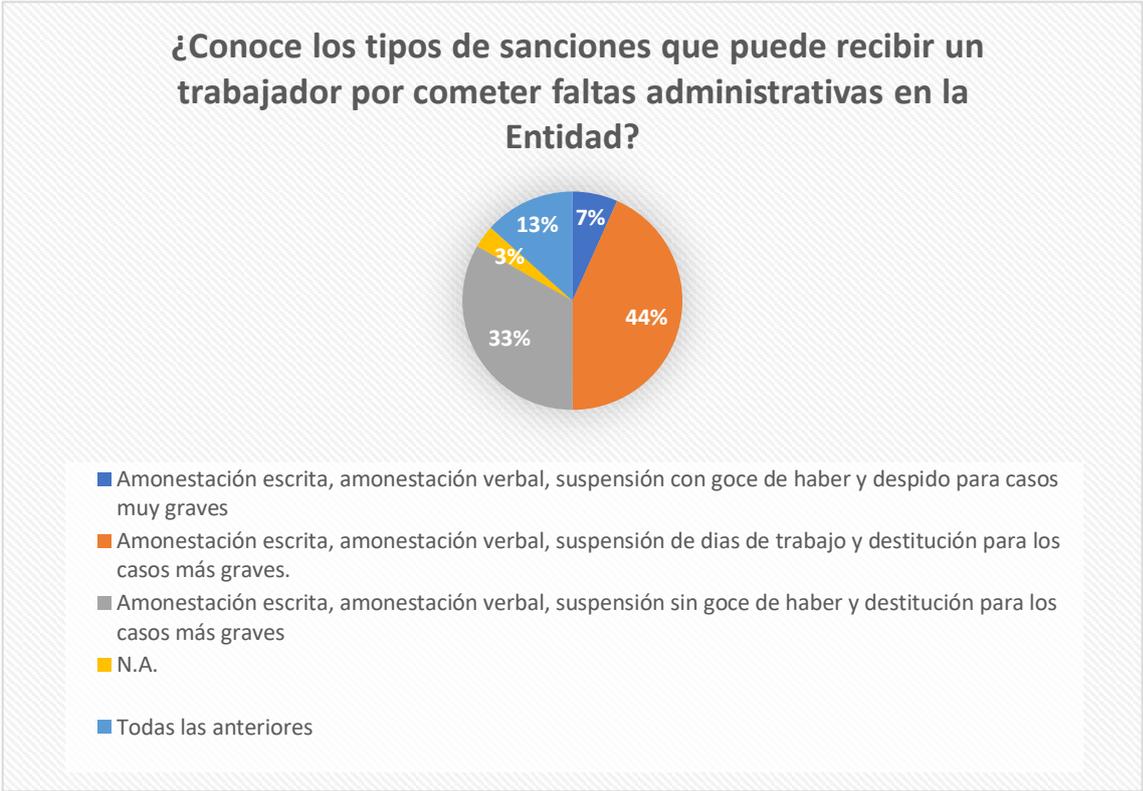


Figura 8: ¿Conoce los tipos de sanciones que puede recibir un trabajador por cometer faltas administrativas en la entidad?. El 44% de los encuestados indica que los tipos de sanciones que puede recibir un trabajador por cometer faltas administrativas en la Entidad es la amonestación escrita, amonestación verbal, suspensión de días de trabajo y destitución para los casos más graves, mientras que el 33% indica que la amonestación escrita, amonestación verbal, suspensión sin goce de haber y destitución para los casos más graves, un 13% responde que todas las anteriores, un 7% señala que la amonestación escrita, amonestación verbal, suspensión con goce de haber y despido para casos muy graves, y un 7% opina que ninguna de las anteriores.

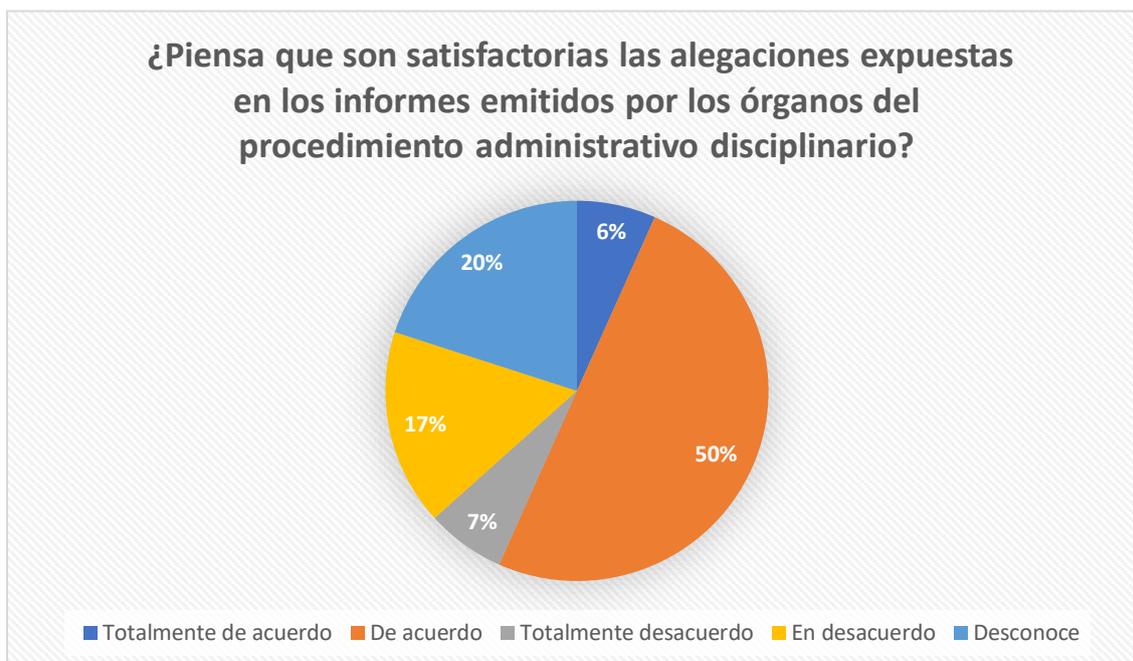


Figura 9: ¿Piensa que son satisfactorias las alegaciones expuestas en los informes emitidos por los órganos del PAD? El 50% de los encuestados indica estar de acuerdo que son satisfactorias las alegaciones expuestas en los informes emitidos por los órganos del procedimiento administrativo disciplinario, mientras que el 20% indica que desconoce, un 17% responde estar en desacuerdo, un 7% señala estar totalmente en desacuerdo, y un 6% opina estar totalmente de acuerdo.

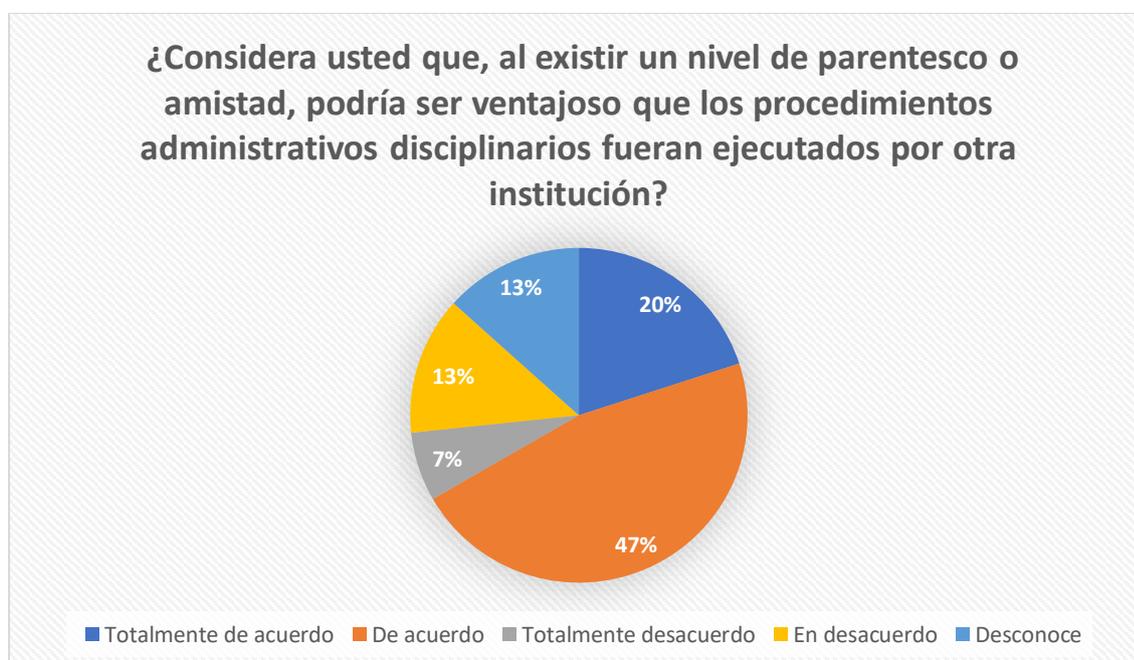


Figura 10: ¿Considera usted que, al existir un nivel de parentesco o amistad, podría ser ventajoso que los PAD fueran ejecutados por otra institución? El 47% de los encuestados indica estar de acuerdo que al existir un nivel de parentesco o amistad, podría

ser ventajoso que los procedimientos administrativos disciplinarios fueran ejecutados por otra institución, mientras que el 20% indica estar totalmente de acuerdo, un 17% responde que desconoce, un 13 % señala estar en desacuerdo, y un 7% opina estar totalmente en desacuerdo.

3.1. Discusión de Resultados

La investigación tiene como propósito el analizar la “Competencia de las comisiones Ad Hoc de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios para sancionar a funcionarios públicos de los Gobiernos Locales”, pues para definir este objetivo, ha sido necesario analizar la Ley sobre aptitudes y capacidades con las que estos miembros de las Comisiones Ad Hoc deben contar para así poder sancionar a dichos funcionarios.

Pues al concluir la investigación, se ha podido determinar importantes descubrimientos mediante los antecedentes, teorías relacionadas y los resultados obtenidos a través del instrumento empleado para la recaudación de datos.

Por ello ante nuestro objetivo principal de identificar la competencia de las Comisiones Ad Hoc de los PAD para sancionar a los funcionarios públicos de los Gobiernos Locales, se puede manifestar lo siguiente: Los funcionarios públicos de los gobiernos locales no son competentes para conformar esta Comisión, ya que serían juez y parte de diferentes procesos, siendo así, estos integrantes no sancionan con rigor, debido a que al funcionario sancionado, podría sancionarlo de la misma manera cuando este se encuentre en un proceso, bajo este marco y teniendo la información de los cuestionarios realizados, mencionamos lo siguiente: los funcionarios de los gobiernos locales no son competentes para ser juez y parte en los procedimientos administrativos disciplinarios, ya que un funcionario integrante de la comisión Ad Hoc, tiene la obligación de sancionar, pero cuando este funcionario sancionado pasa hacer parte de una comisión Ad Hoc, no aplicaría la ley correctamente por el recelo hacia la persona de quien lo sancionó, por ello podemos decir que es un contra todos y a la vez viceversa.

Respecto a uno de nuestros objetivos específicos, que se refiere sobre desarrollar la normativa que establece los requisitos específicos sobre las aptitudes y competencias con las que los integrantes de la Comisión Ad Hoc, deben contar para cumplir con sancionar a los funcionarios públicos de los gobiernos locales podemos definir lo siguiente: No hay una norma que les exija a estos funcionarios que deben contar con un perfil para que así puedan

ser parte de las Comisiones Ad Hoc, lo que significaría que cualquier servidor civil sin tener conocimientos ni capacitaciones específicas en la norma servir y su reglamento, podría dirigir la etapa sancionadora.

En cuanto al análisis de conocer si es necesario que la oficina de RR.HH de los Gobiernos Locales, informe y brinden conocimiento sobre la Ley que regula los PAD, se puede observar que el 40% de los encuestados indica estar totalmente de acuerdo, mientras que el 47% indica que está de acuerdo, siendo suficiente para que estos resultados nos permitan conocer que tanto desconocen sobre la norma servir de los trabajadores.

El siguiente objetivo específico que es referente sobre conocer si los integrantes de las Comisiones Ad Hoc de los PAD aplican la normativa dentro de los parámetros de Ley para sancionar a los funcionarios públicos de los Gobiernos Locales, podemos definir que no conoce precisamente la norma servir, reglamentos y normas vinculadas a esta, no pudiendo aplicarlas de la manera correcta, causando desvirtuar el procedimiento administrativo disciplinario, dejando que este proceso llegue al punto de prescribir, que no se sancione de acuerdo a la falta cometida por el funcionario. Definiendo que es importante la integración de un ente responsable de llevar a cabo estos PAD, en ambas instancias, a fin de que no queden impune las faltas cometidas por los funcionarios públicos.

En resumen, a los resultados obtenidos por medio de nuestro instrumento el 67% de los encuestados indica que sería ventajoso que los procedimientos administrativos disciplinarios fueran ejecutados por otra institución, debido a que existe un nivel de parentesco o amistad entre estos integrantes, concluyendo que no se encuentran capacitados para este tipo de procedimientos, haciendo una mala aplicación de dicha Ley.

Otro punto que determinamos mediante nuestra encuesta es que no existe alguna norma que establezca que los funcionarios deben contar con especializaciones, diplomados, cursos entre otros, referente a la norma servir, asimismo se pudo observar que los Gobiernos Locales al contratar a una autoridad pública, no exigen como requisito fundamental que tenga reconocimientos, así como preparación y acreditaciones en la Ley del Servicio Civil.

Pues también cabe mencionar que en dichos procedimientos está la intervención por parte del personal con mayor jerarquía, pues debido a la subordinación existente de las diferentes gerencias orgánicas, podemos deducir que las sanciones oscilan en llamadas de atención a través del memorando y las faltas leves pasan desapercibidas, concluyendo que

los actos de corrupción irían en incremento, siendo impunes a razón de un mal desarrollo de los procedimientos administrativos disciplinarios.

Ante lo expuesto podemos concluir que es necesario la existencia de una institución autónoma, la cual sea la encargada de llevar a cabo los PAD, con la finalidad de que se desarrolle conforme a Ley, sincerando la proporcionalidad de las sanciones ante la falta cometida, respecto a los resultados de los trabajos previos de investigación y antecedentes, podemos definir lo siguiente:

Que la mayoría de los funcionarios de los gobiernos locales no conocen específicamente el PAD, esto a razón de no existe un personal calificado que asuma estas funciones, como es el ser integrante de una comisión Ad Hoc, generando que no exista una sanción proporcional a la falta cometida.

Respecto a al marco teórico, podemos definir que la Ley del Servicio Civil, busca abordar o unificar a todos los regímenes laborales en uno solo, sin tener en cuenta que cada régimen cuenta con su propia legislación, pues queda claro que esta ley es muy genérica, ya que implicaría la existencia de tipos de infractores, teniendo que especificar un tipo de sanción para cada falta cometida.

También debemos considerar que en la ley del Servicio Civil hace referencia en su Artículo 92, hace referencia a un tercero importante en el procedimiento, este es la Secretaria Técnica de procedimientos administrativos disciplinarios, la cual es la encargada de realizar la precalificación, la cual consideramos una parte fundamental para el desarrollo del proceso, ya que es la encargada de recopilar los medios probatorios que acrediten la falta cometida con la finalidad de proponer una sanción, también mencionamos que esta oficina es quien toma conocimiento en la primera instancia, antes que cualquier otro funcionario, ayudando a determinar los plazos prescriptorios.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. CONCLUSIONES

1. La Ley del Servicio Civil y su reglamento no establece los requisitos que deben tener los funcionarios que integran la comisión Ad Hoc de procedimientos administrativos disciplinarios, al único requerimiento que hace mención, es que el funcionario que integre la comisión Ad Hoc, debe contar con el mismo rango jerárquico que el funcionario investigado por la existencia de faltas cometidas, por lo cual concluimos que la norma no exige un profesional capacitado y acreditado referente a la Ley del Servicio Civil, a fin de llevar a cabo un procedimiento administrativo disciplinario dentro de los parámetros que la Ley exige.
2. Que, los funcionarios públicos que integran la Comisión Ad Hoc de los procedimientos administrativos disciplinarios no son competentes para sancionar a otros funcionarios de los gobiernos locales, a razón de que no son personal capacitado y con conocimiento en la Ley del Servicio Civil y su reglamento, generando un mal procedimiento y aplicación de la normas mencionadas, añadiendo a esto la existencia de los vínculos amicales que se desarrolla en el ámbito laboral o el grado de afinidad entre ellos, pues las sanciones no pueden ser proporcionales a la falta o faltas cometidas , generando un gasto económico al Estado.
3. Que, los integrantes de la Comisión Ad Hoc de los procedimientos administrativos disciplinarios no conocen el Desarrollo de dicho procedimiento, ya que no aplican correctamente la Ley del Servicio Civil, reglamento y normas complementarias a esta y también al momento de sancionar a los funcionarios de los gobiernos locales, esto debido al poco conocimiento de la normativa y de su aplicación, ya que estos funcionarios no son abogados y se encuentran especializados en materias ajenas a esta.
4. Los procedimientos administrativos disciplinarios que se desarrollan en los Gobiernos Locales por los órganos Instructores y Sancionadores con el apoyo de la oficina de Secretaria Técnica, son de alta incidencia, pues esto se puede demostrar a través de las Resoluciones emitidas por el Tribunal del Servicio Civil, ya que en la mayoría de casos

ninguna de estas figuras se encuentran capacitadas en temas referentes a la Ley del Servicio Civil, pues mediante la encuesta aplicada, se puede observar que más del 90% de encuestados están de acuerdo que los secretarios técnico sean capacitados, para así poder realizar un informe motivado y que este ayude a la Comisión Ad Hoc a mejor resolver, pues existe casos en que la resoluciones del Tribunal del Servicio Civil, resuelven los recursos de apelación contra las resoluciones de inicio o sanción, declarando la vulneración de algún principio administrativo, existiendo la Nulidad a estas mismas.

4.2. RECOMENDACIONES

1. Aprobar dentro de la norma del Servicio Civil, requisitos necesarios e indispensables, con los que debería contar los funcionarios que conformen una Comisión Ad Hoc de los procedimientos administrativos disciplinarios, con la finalidad de desarrollar este procedimiento de una manera adecuada y objetiva como emana la ley, sin obstáculos de tiempo, con sanciones equivalentes a la falta cometida y sobre todo evitando la prescripción del mismo.
2. Que, el Poder Legislativo tiene la facultad de poder crear normas o modificar las leyes ya existentes respecto a las Comisiones Ad Hoc de procedimientos administrativos disciplinarios, con el objeto de proteger el desarrollo de este procedimiento, por ello sería recomendable que exista un profesional especializado en la materia, destacado de una Institución autónoma, para poder ser parte indispensable y necesaria del procedimiento, como lo sería la Contraloría General de la República.
3. Se sugiere que la Oficina de Recurso humano o quien haga a sus veces, implemente una directiva sobre los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil a fin de que el personal de los Gobiernos Locales tenga criterios legales y técnicos definidos, para si poder prevenir demora, vulneración de derechos y prescripción del mismo.
4. Se recomienda a los gobiernos locales, que deben realizar capacitaciones sobre la Ley del Servicio civil a los abogados de esta institución, para se encuentren capacitados al momento de ser designados como secretarios técnicos, para que así puedan realizar adecuadamente su informe de Pre calificación, realizando la adecuada investigación de los hechos, las faltas existentes cometidas y su gradualidad de estas.

V. REFERENCIAS

Acosta, M. (1991). *Teoría General del Derecho Administrativo*. México: Porrúa.

Albarracín Sánchez, A. (2020). *La evolución conceptual e histórica del derecho disciplinario en Colombia*. Santiago de Cali: Universidad Santiago de Cali.

Bendezú, O. (2017). *Procedimiento administrativo disciplinario y motivación laboral de los directores de las instituciones educativas, Ugel 05, San Juan de Lurigancho*. 2017. (Tesis de posgrado), Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.

Bruna, D., & Escobedo, E. (2018). *El principio de legalidad y tipicidad en el derecho disciplinario de los funcionarios públicos*. Chile: Universidad de Chile. Recuperado de: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/146847/El-principiode-legalidad-y-tipicidad-en-el-derecho-disciplinario-de-los-funcionariosp%c3%bablicos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cárdenas, M. & Sogi, C. (2018). *Ethical-disciplinary demands derived from the medical act in Peru: experience of the last 25 years*. Acta Med. Lima, Perú. (Artículo Científico). Recuperado de: <http://www.scielo.org.pe/pdf/amp/v35n4/a03v35n4.pdf>.

Carranza, F. (2019). *Los Procesos Administrativos Disciplinarios de los profesores de educación básica regular en la UGEL de Picota – 2016*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Señor de Sipán. Chiclayo, Perú.

Castro, J. (2018). *Gestión de los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Ley 30057 Ley del Servicio Civil – Hospital Vitarte*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/161111/Castro_MJH.pdf?sequence=1

&isAllowed=y.

Caycho, J. (2012). El proceso administrativo disciplinario. Recuperado de:
http://ensayosjuridicos1.blogspot.pe/2012/03/el-proceso-administrativodisciplinario_10.html

Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 13 de junio del 2014.

Díaz, L. & Urzua, P. (2018). Disciplinary administrative procedures in Chile. A Due Process of Law Fundamental Right infringing regulation. Ius et Praxis. ISSN 0717-2877 (Artículo Científico). Recuperado de:
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/iusetp/v24n2/0718-0012-iusetp-24-02-00183.pdf>.

Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 24 de marzo del 2015.

Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 11 de abril de 2001.

Espinoza, C. (2020). Procedimiento administrativo disciplinario y su incidencia en las causales de nulidad y fundadas precisadas en las resoluciones emitidas respecto a las apelaciones, interpuestas al tribunal del servicio civil, Perú 2019 – 2020. (Tesis de maestría). Universidad San Martín de Porres.

García E. & Ramón F. (2006). Curso de Derecho Administrativo. Lima, Perú: Temis S.A.

Guillen, R. (2015). La prescripción de la acción administrativa y el cumplimiento de los plazos en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Ugel Huancavelica. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de Huancavelica, Perú.

Guillen, M. (2019). El cumplimiento del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Provincial de Puno. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional del Altiplano.

Haidar, F. (2018). Administrative disciplinary and grievance procedures for public employees in Kuwait and UK. *International Journal of Law and Management*. Vol. 60 Issue: 3, pp.842-853 (Artículo Científico). Recuperado de: <https://doi.org/10.1108/IJLMA-04-2017-0081>.

Herrera, S. (2018). Procesos administrativos disciplinarios de funcionarios en la sede del gobierno regional Lambayeque. (Tesis de Licenciatura). Universidad Señor de Sipán. Chiclayo, Perú.

Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación científica. México: Editorial McGraw-Hill Interamericana Editores.

Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 11 de abril de 2001.

Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú. 13 de agosto del 2002.

Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 04 de julio de 2013.

Martin, R. (2019). Administrative sanctioning procedure regarding public

procurement. Right to due process in administrative headquarters and constitutional protection for the exercise of the arbitration function. *Ius et Praxis*, Journal of the Faculty of Law (Artículo Científico). Recuperado de:

https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Ius_et_Praxis/article/viewFile/78/61.

Moron, J. (2003). *Comentarios al Derecho Administrativo*. Lima: Gaceta Jurídica.

Ñaupas, P., Valdivia, D, Palacios, V. & Romero, D. (2018). *Metodología de la Investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá - Colombia: Ediciones de la U.

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*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.

Salinas, F. (2019). *Análisis del procedimiento administrativo disciplinario a servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial, UGEL 01 El Porvenir, 2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Recuperado de:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41056/Salinas_HFL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Scarafone, J. (2018), *Idoneidad de los integrantes de la Comisión Ad Hoc del Procedimiento Administrativo Disciplinario para sancionar a funcionarios públicos de las municipalidades locales*. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Recuperado de:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61108/Scarafone_RJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Seclén C. (2021). *Régimen de la prescripción de la potestad disciplinaria de los órganos de la administración pública en el marco de la normativa de servir*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo.

Taboada, V. (2019). Responsabilidad de la autoridad administrativa y su repercusión en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Belén de Trujillo, 2018. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú. Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38128/taboada_sv.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Terrones R. (2017). Observancia del principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley Servir, en la municipalidad provincial de Cajamarca. (tesis de pregrado). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Cajamarca, Perú

Vera, J. (2013). Procedimiento administrativo. Madrid. Recuperado de Madrid:
http://www.madrid.org/dat_norte/archivos1213/sie/PROCEDIMIENTO%20ADMINISTRATIVO-IE.madrid%20Norte%202022-03-2013.pdf.

Zapata I. (2018). Procesos administrativos disciplinarios de funcionarios en la sede del gobierno regional de Lambayeque. (Tesis de Licenciatura). Universidad Señor de Sipán. Chiclayo, Perú.

Zelada N. (2021). Control de la legalidad de los actos administrativos, a través del proceso contencioso administrativo en la Ugel Chepén 2016: caso transitoria para homologación (Tesis de Licenciatura). Universidad Señor de Sipán. Chiclayo.

ANEXO 01

Matriz de consistencia

Título: “Competencia de las comisiones Ad Hoc de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios para sancionar a funcionarios públicos de los Gobiernos Locales”

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE/TIPO/DISEÑO	TÉCNICAS/INSTRUMENTO
<p>Problema General: ¿Son aptos los integrantes de las comisiones AD Hoc de los procedimientos administrativos disciplinarios para sancionar a los funcionarios públicos que</p>	<p>Objetivo General: Determinar la competencia de las Comisiones Ad Hoc de los Procedimientos administrativos Disciplinarios para sancionar a los funcionarios públicos de los Gobiernos Locales.</p>	<p>Que el Procedimiento Administrativo Disciplinario tiene deficiencias, ya que los integrantes de las Comisiones</p>	<p>VI: Procedimiento Administrativo Disciplinario</p>	<p>Unidad de Análisis Trabajadores de los Gobiernos Locales</p>	<p>Enfoque Cuantitativo</p>	<p>Encuesta/Cuestionario</p>
	<p>Objetivos Específicos: 1. Explicar la normativa en la cual se establece los requisitos sobre competencias y capacidades con las que los integrantes de las</p>		<p>VD: Sanciones</p>	<p>Población Trabajadores de los Gobiernos Locales</p>	<p>Tipo Básico</p> <p>Diseño No experimental,</p>	

<p>infringen la normatividad en los gobiernos locales?</p>	<p>Comisiones Ad Hoc de los procedimientos administrativos disciplinarios deben contar para poder sancionar a aquellos funcionarios que infringen la normativa dentro de los Gobiernos Locales.</p> <p>2. Determinar si los integrantes de las Comisiones Ad Hoc, aplican la normativa dentro de los parámetros de Ley para sancionar a los funcionarios públicos de los Gobiernos Locales.</p> <p>3. Conocer el Desarrollo del Procedimiento Administrativo Disciplinario.</p> <p>4. Definir la importancia de la Secretaría Técnica en los procedimientos administrativos disciplinarios.</p>	<p>Ad Hoc no cuenta con la idoneidad suficiente, competencia, aptitudes y capacidades, para ser ellos quienes sancionen a los funcionarios públicos que han cometido faltas dentro de los gobiernos locales.</p>		<p>Muestra Trabajadores de los Gobiernos Locales bajo régimen laboral 276, 1057, 728 y CAS.</p>	<p>descriptivo,</p>	
--	---	--	--	--	---------------------	--

ANEXO 02

JURISPRUDENCIA

ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA

INFORME TÉCNICO N°/1049 -2018-SERVIR/GPGSC

La conformación de la Comisión Ad - hoc, es establecida por el Consejo Regional o Concejo Municipal cuando tenga conocimiento del procedimiento administrativo disciplinario instaurado al funcionario, ya que la norma ha precisado que dicha comisión actuará como Órgano Sancionador. Siendo así, el procedimiento administrativo disciplinario a seguir para el caso de funcionarios de Gobierno Regional y Gobierno Local, esto es, el Gerente General del Gobierno Regional y el Gerente Municipal, es el regulado en la Ley del Servicio Civil

Al respecto, el segundo párrafo del artículo 92° de la LSC, establece que el Secretario Técnico es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública. No tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes. De esta manera el Secretario Técnico tiene como función general y esencial brindar el apoyo que requieran las autoridades del procedimiento disciplinario hasta la culminación; es decir, su función no se agota con la sola emisión del informe de precalificación.

Por lo mencionado, se debe entender que una de las funciones generales y esenciales del Secretario Técnico es brindar el apoyo que requiera la autoridad instructiva, así como la autoridad sancionadora para llevar a cabo sus funciones y competencias durante el procedimiento disciplinario.

Siendo así, la Secretaría Técnica es quien elabora el respectivo informe de precalificación, remitiendo este informe al Órgano Instructor (identificado en función a la sanción a imponer) quien instaurará el procedimiento administrativo disciplinario.

En conclusión el secretario técnico tiene una labor importante, sin embargo sus informes u opiniones del Secretario Técnico no son vinculantes y la elaboración deficiente del Informe de Precalificación no generaría nulidad del Procedimiento Administrativo Sancionador.

RESOLUCIÓN N° 001721-2020-SERVIR/TSC-Segunda Sala

Mediante documento de fecha 20 de agosto de 2020, la señora SARITA DEL ROSARIO QUEVEDO PORTALATINO, en adelante la impugnante, presentó a la Municipalidad Distrital de la Victoria, en adelante la Entidad, su carta de renuncia al cargo de Ejecutora Coactiva que venía ejerciendo en la Entidad.

Sin embargo, la Entidad mediante la Carta N° 244-2020-SGGRH-GAF/MLY, del 25 de agosto de 2020, le informó a la impugnante que se encuentra inmersa en un procedimiento administrativo disciplinario y por lo tanto, de acuerdo a lo dispuesto en el numeral 93.4 del artículo 93° de la Ley N° 30057, se encuentra impedida de presentar renuncia.

Al respecto, cabe indicar que de conformidad con la conclusión establecida en el numeral 3.3 del Informe Técnico N° 1198-2018-SERVIR/GPGSC, emitido por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, se ha precisado que: “La adopción de una medida cautelar conlleva impedimentos como hacer uso de vacaciones y de licencias por motivos particulares mayores a cinco (5) días, así como presentar renuncia”.

Cabe mencionar que en las conclusiones del Informe Técnico N° 1119-2019-SERVIR/GPGSC, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, estableció lo siguiente: “Las prohibiciones para el ejercicio del periodo vacacional, licencias por motivos particulares mayores a cinco (5) días o presentar renuncia, previstas en el numeral 93.4 del artículo 93° de la LSC, resultan aplicables únicamente a aquellos servidores a quienes se les hubiera impuesto la medida cautelar de separación de funciones según el literal a) del artículo 108° del Reglamento General, y en tanto esta mantenga sus efectos”.

En el presente caso, la Entidad denegó la renuncia de la impugnante bajo el argumento de encontrarse inmersa en un procedimiento administrativo disciplinario. Sin embargo, no se ha tenido en consideración que la impugnante no tiene la medida cautelar de separación de funciones establecida en el literal a) del artículo 108° del Reglamento de la Ley N° 30057, sino la medida cautelar establecida en el literal b) del artículo 108° del Reglamento, esto es de exoneración del servidor de la obligación de asistir a su centro de trabajo.

En ese sentido, no resulta congruente que la Carta N° 244-2020-SGGRH-GAF/MLY haya sustentado la improcedencia de la renuncia de la impugnante en el numeral 93.4 del artículo 93° de la Ley N° 30057; razón por la cual la Sala considera que el acto impugnado contiene serias deficiencias en su motivación. En consecuencia, puede apreciarse que, en el acto

impugnado, no se ha motivado debidamente, teniendo en cuenta que la Entidad habría rechazado dicha solicitud de renuncia en virtud de una norma que no resultaría aplicable a la impugnante.

Por lo tanto, la Sala considera que la Entidad no ha cumplido con expresar las razones por las cuales se declaró improcedente la renuncia de la impugnante y a fin de que garantice el respeto al debido procedimiento administrativo al haberse evidenciado que existe una clara transgresión al principio de motivación, se debe emitir un nuevo pronunciamiento respecto a la solicitud de renuncia presentada por la impugnante.

RESOLUCIÓN N° 000217-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala

La señora MARIZA GARCÍA SARAIVIA, en adelante la impugnante, solicitó a la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, en adelante la Entidad, acceder al Proceso de Nombramiento de Personal Administrativo bajo el Decreto Legislativo N° 276.

Mediante la Resolución de Alcaldía N° 375-2019-A-MDSJ/C, del 17 de diciembre de 2019, emitido por la Alcaldía de la Entidad, se advierte que la Entidad consignó “*No procede*”, declarando no procedente la solicitud de nombramiento de la impugnante. De lo antes mencionado, se advierte que la Entidad se limitó a indicar que la solicitud de nombramiento de la impugnante no procedía, sin indicar el requisito con el cual no estaría cumpliendo la impugnante. De esta manera el incumplimiento del deber de motivación del acto administrativo comprende dos supuestos principales: la carencia absoluta de motivación y la existencia de una motivación insuficiente o parcial. En el segundo caso, por tratarse de un vicio no trascendente, prevalece la conservación del acto a la que hace referencia el artículo 14° del TUO de la Ley N° 27444.

Por lo tanto, el Colegiado determinó que la Entidad ha vulnerado el deber de motivación de los actos administrativos, ya que en la Resolución de Alcaldía N° 375-2019-A-MDSJ/C no se advierte cual es el requisito que la impugnante estaría incumpliendo. Por ello para el Colegiado constituye una inobservancia por parte de la Entidad de las garantías con las cuales se encuentra premunido todo administrado, en tal sentido, la Resolución de Alcaldía N° 375-2019-A-MDSJ/C se encuentra inmerso en la causal de nulidad prevista en el numeral 1 del artículo 10° del TUO de la Ley N° 2744421.

Por lo expuesto, la Resolución de Alcaldía N° 375-2019-A-MDSJ/C debe ser declarada nula por el Tribunal a fin de que la Entidad cumpla con garantizar el respeto al deber de motivación.

ANEXO 03

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

ESCUELA DE DERECHO

ENCUESTA SOBRE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

INSTRUCCIONES: El presente documento está dirigido a los trabajadores de las municipalidades locales, solo a los regímenes laborales 276, 1057, CAS y 728. Es anónimo y su aplicación será de utilidad para nuestra investigación, por ello pedimos su colaboración.

Objetivo: Determinar por medio de la encuesta si los trabajadores de los gobiernos locales creen que estas personas tienen la competencia para aplicar el Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Marca con un aspa “X” la respuesta que consideres acertada con tu punto de vista, según las siguientes alternativas:

Tiempo de permanencia laboral

- a. 00 – 05 (años)
- b. 05 – 10 (años)
- c. 10 – 15 (años)
- d. 15 – 20 (años)

Variable: Sistema Administrativo Disciplinario

1. ¿Qué tanto conoce sobre la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil?

- a. Mucho
- b. Regular
- c. Muy poco
- d. N.A

2. ¿Sabe cómo se inicia un Procedimiento Administrativo Disciplinario?

- a. A través de la denuncia de un usuario.
- b. A través de la denuncia de un personal.
- c. Por medio de una falta.
- d. Desconoce

3 ¿Considera que las personas de la Comisión Ad Hoc de los procedimientos disciplinarios son las personas capacitadas para realizar el proceso y aplicar una sanción a diferentes funcionarios de la misma entidad?

- a. Totalmente de acuerdo.
- b. De acuerdo
- c. Totalmente desacuerdo
- d. En desacuerdo.
- e. Desconoce

4 ¿Sabe usted que existe una relación de amistad o grado de parentesco entre las autoridades públicas que constituyen parte de los trabajadores de confianza del representante de la municipalidad?

- a. Sí, porque ahí trabajan.
- b. Todos son amigos.
- c. Hay influencias.
- d. En desacuerdo
- e. Desconoce

5 ¿Conoce alguna situación en la que las personas de la Comisión Ad Hoc hayan tenido una relación de amistad o grado de parentesco y hayan sido sancionados?

- a. Si conozco casos.
- b. No, tengo poco tiempo aquí.
- c. Si hay noticias.

d. Desconoce

6 ¿Puede decir si municipalidades, al contratar a una autoridad pública, exigen como requisito fundamental que tenga reconocimientos así como preparación y acreditaciones en la Ley Servir?

a. Nunca exigen documentos de esa naturaleza.

b. Si piden cuando no tienen conocidos.

c. Nunca se aplica.

d. Desconoce

7 ¿Cree que las autoridades públicas tienen dominio e información explícita sobre la Ley Servir y su reglamento, dentro de sus lugares de trabajo como las municipalidades locales?

a. Totalmente de acuerdo.

b. De acuerdo

c. Totalmente desacuerdo

d. En desacuerdo

e. Desconoce

8 ¿Cree que es necesario que la oficina de recursos humanos informe y brinde conocimiento sobre la Ley que regula los Procedimientos Administrativos Disciplinarios al personal de la Entidad?

a. Totalmente de acuerdo.

b. De acuerdo

c. Totalmente desacuerdo

d. En desacuerdo

e. Desconoce

9. ¿Cree que es necesario que los secretarios técnicos sean capacitados por el Órgano de Control de Instituciones, para así poder realizar el Procedimiento Administrativo Disciplinario conforme a Ley?

- a. Si para que estén mejor capacitados.
- b. Es muy importante.
- c. Sería recomendable.
- d. De acuerdo
- e. En desacuerdo

10. ¿Está de acuerdo que a un ex servidor se le procese disciplinariamente como servidor civil?

- a. Totalmente de acuerdo.
- b. De acuerdo
- c. Totalmente desacuerdo
- d. En desacuerdo
- e. Desconoce

Variable: Sanciones

1. ¿Sabe cuáles son las faltas que acarrearán una sanción disciplinaria?

- a. La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores.
- b. La negligencia en el desempeño de las funciones
- c. El impedir el funcionamiento del servicio público
- d. El abuso de autoridad o el uso de la función con fines de lucro.
- e. Todas las anteriores
- f. N.A.

2. ¿Conoce los tipos de sanciones que puede recibir un trabajador por cometer faltas administrativas en la Entidad?

- a. Amonestación escrita, amonestación verbal, suspensión con goce de haber y despido para los casos muy graves.
- b. Amonestación escrita, amonestación verbal, suspensión de días de trabajo y destitución para los casos más graves
- c. Amonestación escrita, amonestación verbal, suspensión sin goce de haber y destitución para los casos más graves
- d. N.A.
- e. Todas las anteriores.

3. ¿Considera que es conveniente el conocimiento de la Ley Servir en las autoridades públicas de las municipalidades locales, para que su aplicación sea correcta en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios?

- a. Totalmente de acuerdo.
- b. De acuerdo
- c. Totalmente desacuerdo
- d. En desacuerdo
- e. Desconoce

4. ¿Cree usted que las autoridades públicas seleccionadas para gerencia o subgerencia puedan formar parte de la Comisión Ad Hoc del Procedimiento Administrativo Disciplinario y, en consecuencia, puedan cumplir con la etapa de sanción?

- a. Totalmente de acuerdo.
- b. De acuerdo
- c. Totalmente desacuerdo
- d. En desacuerdo
- e. Desconoce

5. ¿Considera que las sanciones que son aplicadas en el Procedimiento Administrativo Disciplinario son satisfactorias?

- a. Totalmente de acuerdo.
- b. De acuerdo
- c. Totalmente desacuerdo
- d. En desacuerdo
- e. Desconoce

6. ¿Piensa que son satisfactorias las alegaciones expuestas en los informes emitidos por los órganos del procedimiento administrativo disciplinario?

- a. Totalmente de acuerdo.
- b. De acuerdo
- c. Totalmente desacuerdo
- d. En desacuerdo
- e. Desconoce

7. ¿Esta de acuerdo que las sanciones de suspensión sean registradas en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido a pesar de que no hayan sido ejecutadas, por el cese del trabajador?

- a. Totalmente de acuerdo.
- b. De acuerdo
- c. Totalmente desacuerdo
- d. En desacuerdo
- e. Desconoce

8. ¿Considera que un año es el tiempo adecuado para la prescripción de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, siempre que el área de recursos humanos o el que haga a sus veces haya tomado conocimiento?

- a. Totalmente de acuerdo.
- b. De acuerdo
- c. Totalmente desacuerdo
- d. En desacuerdo

e. Desconoce

9. ¿Conoce como se aplica el principio non bis in idem?

- a. Todo ciudadano no puede ser sancionado tres veces por el hecho punible
- b. Todo ciudadano puede ser perseguido o sancionado por el mismo hecho punible
- c. Es una garantía con la que cuenta todo ciudadano para no ser perseguido o sancionado dos veces por el mismo hecho punible
- d. N.A
- e. Desconoce

10. ¿Considera usted que, al existir un nivel de parentesco o amistad, podría ser ventajoso que los procedimientos administrativos disciplinarios fueran ejecutados por otra institución?

- a. Totalmente de acuerdo.
- b. De acuerdo
- c. Totalmente desacuerdo
- d. En desacuerdo
- e. Desconoce

ANEXO 04

Preguntas del Cuestionario - Figuras

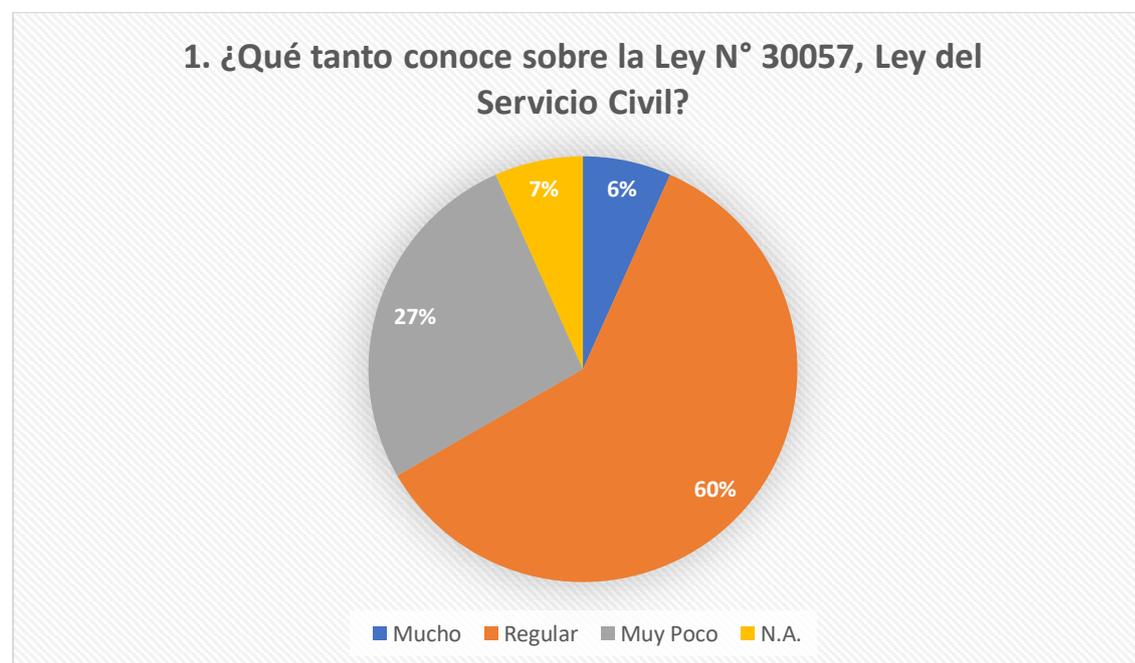
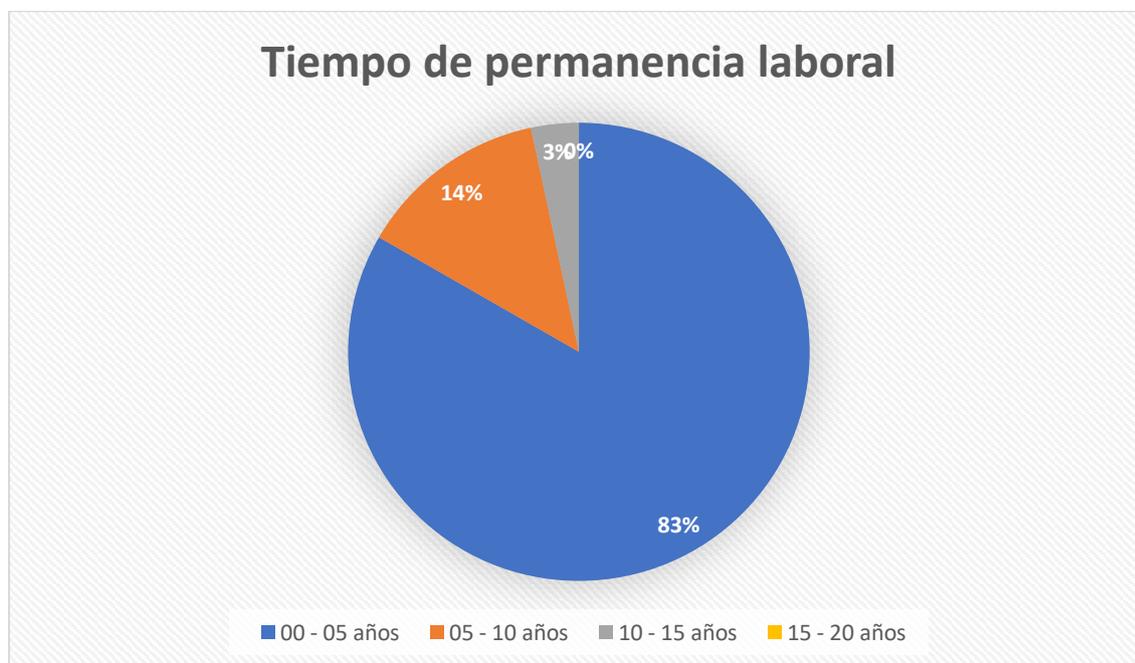


Figura 1: ¿Qué tanto conoce sobre la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil?. El 6% de los encuestados indica que sabe mucho sobre la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil,

mientras que el 60% indica que saben regular, un 27% indica que muy poco sabe, y un 7% responde ninguna de las anteriores.

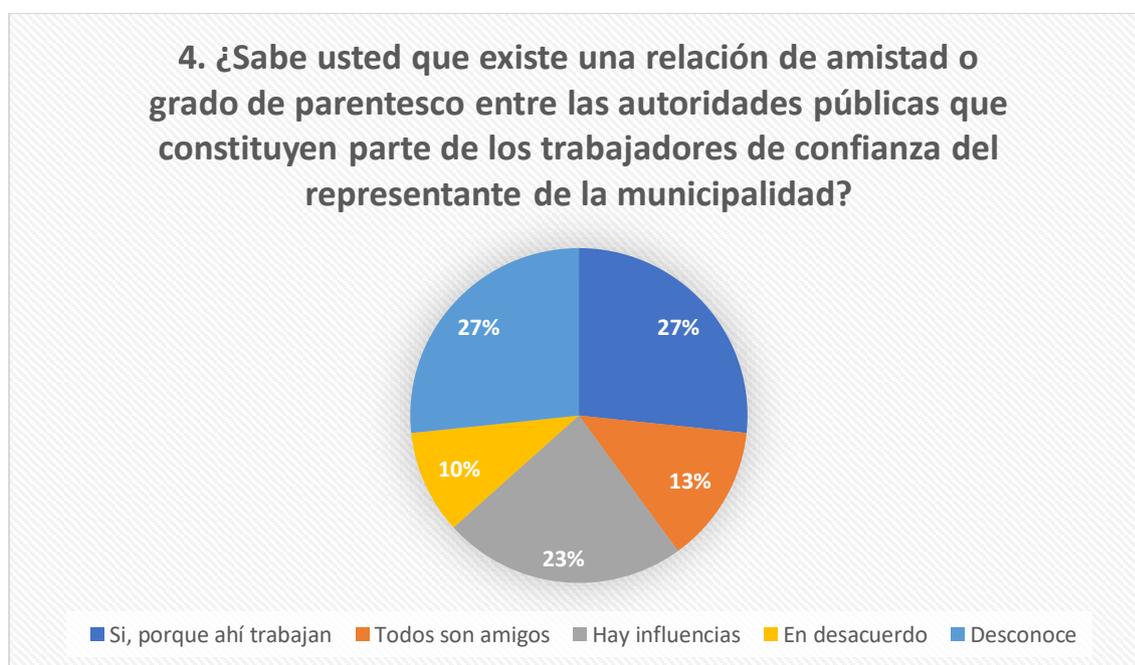


Figura 4: ¿Sabe usted que existe una relación de amistad o grado de parentesco entre las autoridades públicas que constituyen parte de los trabajadores de confianza del representante de la municipalidad?. El 27% de los encuestados indica que si sabe que existe una relación de amistad o grado de parentesco entre las autoridades públicas que constituyen parte de los trabajadores de confianza del representante de la municipalidad porque ahí trabajan, mientras que el otro 27% indica que desconoce, un 23% responde que hay influencias, un 13% señala que todos son amigos, y un 10% opina que está en desacuerdo.

5. ¿Conoce alguna situación en la que las personas de la Comisión Ad Hoc hayan tenido una relación de amistad o grado de parentesco y hayan sido sancionados?



Figura 5: ¿Conoce alguna situación en la que las personas de la Comisión Ad Hoc hayan tenido una relación de amistad o grado de parentesco y hayan sido sancionados?

El 36% de los encuestados indica que desconoce de alguna situación en la que las personas de la Comisión Ad Hoc hayan tenido una relación de amistad o grado de parentesco y hayan sido sancionados, mientras que el 27% indica que si conoce casos, un 27% responde que tienen poco tiempo aquí, y un 10% señala que si hay noticias.

8. ¿Cree que es necesario que la oficina de recursos humanos informe y brinde conocimiento sobre la Ley que regula los Procedimientos Administrativos Disciplinarios al personal de la Entidad?

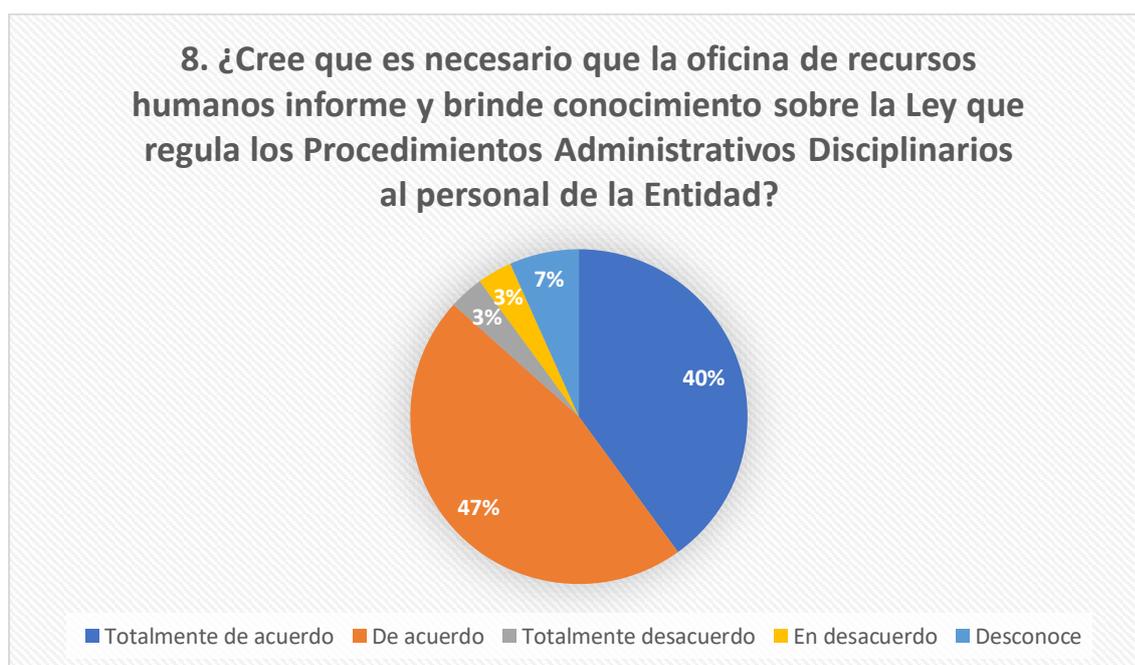


Figura 8: ¿Cree que es necesario que la oficina de Recursos Humanos informe y brinde conocimiento sobre la Ley que regula los PAD al personal de la entidad? El 40% de los encuestados indica estar totalmente de acuerdo que la Oficina de Recursos Humanos informe y brinde conocimiento sobre la Ley que regula los Procedimientos Administrativos Disciplinarios al personal de la entidad, mientras que el 47% indica que está de acuerdo, otro 3% responde que está totalmente en desacuerdo, el 3% indica estar en desacuerdo, y un 7% responde que desconoce.



Figura 9: ¿Cree que es necesarios que los secretarios técnicos sean capacitados por el Órgano de control de Instituciones, para así poder realizar el PAD conforme a Ley? El 27% de los encuestados indica que, si es mejor que estén capacitados los secretarios técnicos por el Órgano de Control de Instituciones, para así poder realizar el Procedimiento Administrativo Disciplinario conforme a ley, mientras el 36% indica que es muy importante, el 27% señala que seria recomendable, otro 7% esta de acuerdo, y un 3% está en desacuerdo.

10. ¿Está de acuerdo que a un ex servidor se le procese disciplinariamente como servidor civil?

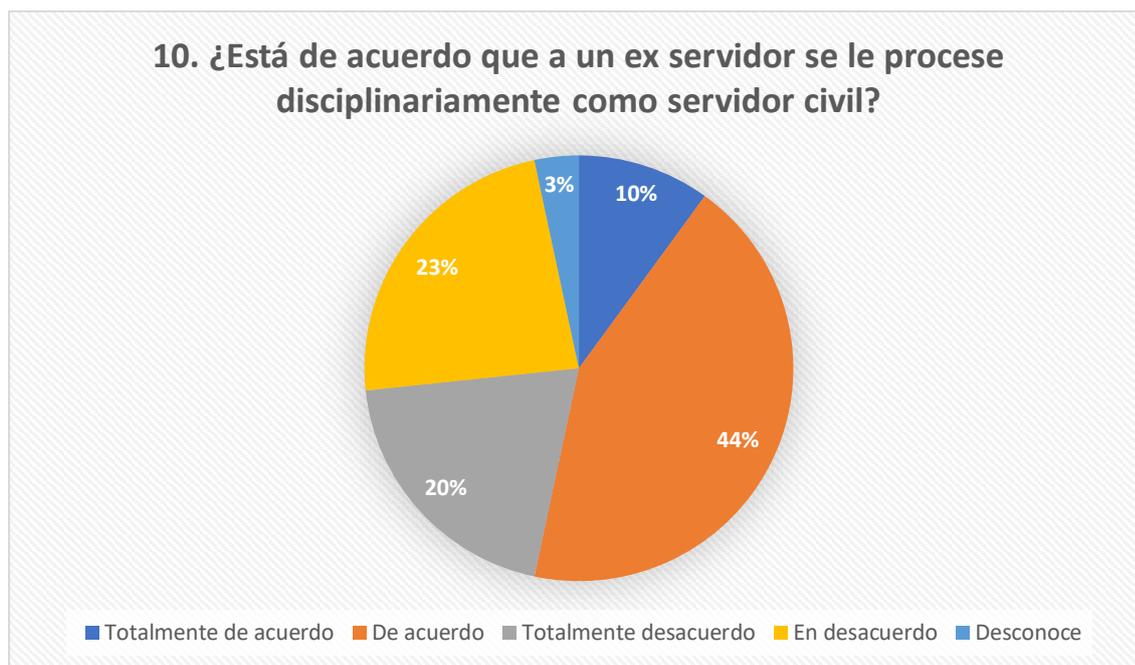


Figura 10: ¿Está de acuerdo que a un ex servidor se le procese disciplinariamente como servidor civil? El 10% de los encuestados indica esta totalmente de acuerdo que un ex servidor se le procese disciplinariamente como servidor civil, mientras el 44% esta de acuerdo, otro 20% esta totalmente desacuerdo, el 23% esta en desacuerdo, y el 3% desconoce.

3. ¿Considera que es conveniente el conocimiento de la Ley Servir en las autoridades públicas de las municipalidades locales, para que su aplicación sea correcta en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios?

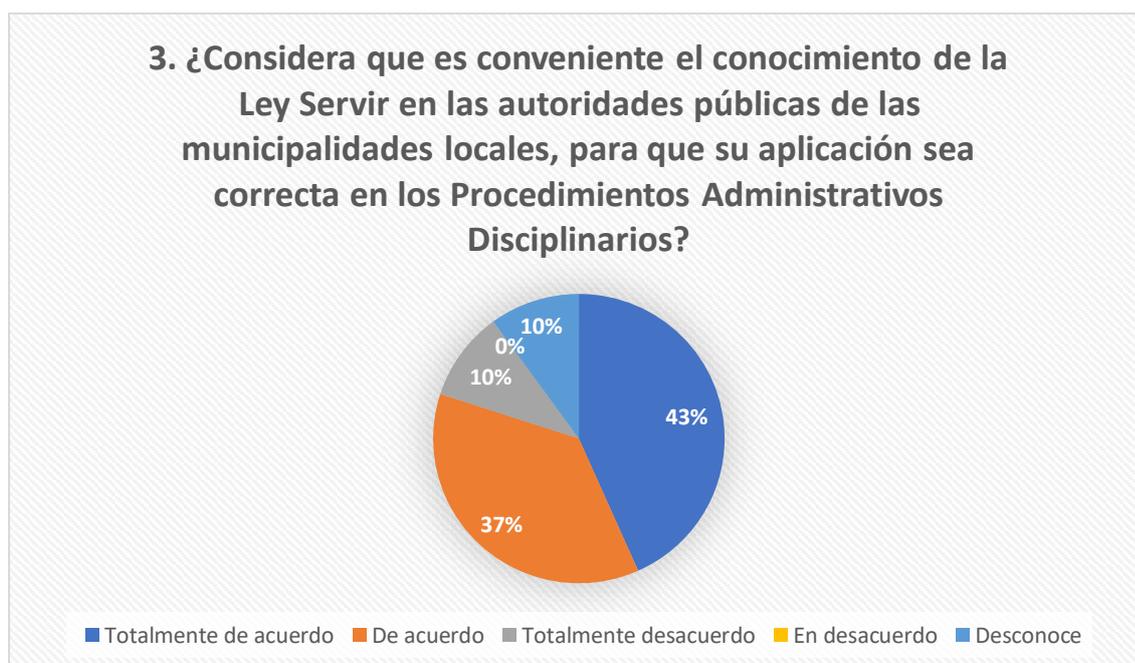


Figura 3: ¿Considera que es conveniente el conocimiento de la Ley Servir en las autoridades públicas de las municipalidades locales, para su aplicación sea correcta en los PAD? El 43% de los encuestado indica que, está totalmente de acuerdo el conocimiento de la Ley Servir en las autoridades publicas de las municipalidades locales, para que su aplicación sea correcta en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, mientras, que el 37% indica que esta de acuerdo, el 10% está totalmente desacuerdo, el 0% no existe ninguno que este en desacuerdo, y el 10% desconoce.

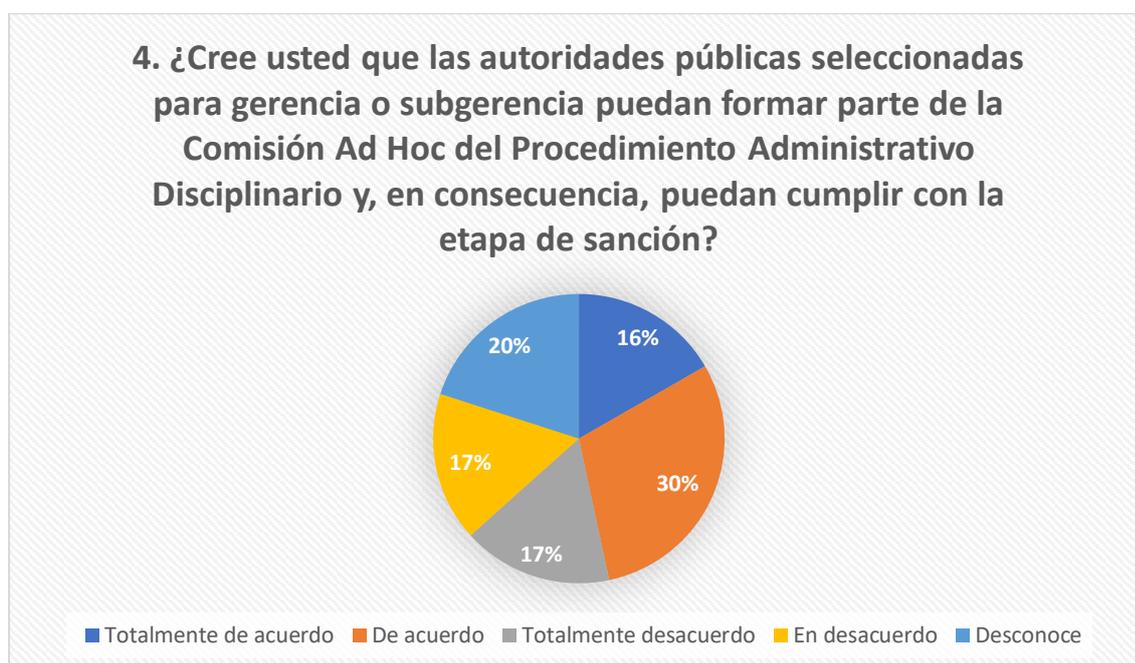


Figura 4: ¿Cree usted que las autoridades públicas seleccionadas para gerencia o subgerencia puedan formar parte de la Comisión Ad Hoc del Procedimiento Administrativo Disciplinario y, en consecuencia, puedan cumplir con la etapa de sanción? El 16% de los encuestados indica que las autoridades públicas seleccionadas por gerencia y subgerencia puedan formar parte de la comisión Ad Hoc del procedimiento administrativo disciplinario, y en consecuencia, pueden cumplir con la etapa de sanción, mientras el 30% esta de acuerdo, otro 17% está totalmente desacuerdo, el 17% en desacuerdo y el 20% desconoce.

5. ¿Considera que las sanciones que son aplicadas en el Procedimiento Administrativo Disciplinario son satisfactorias?

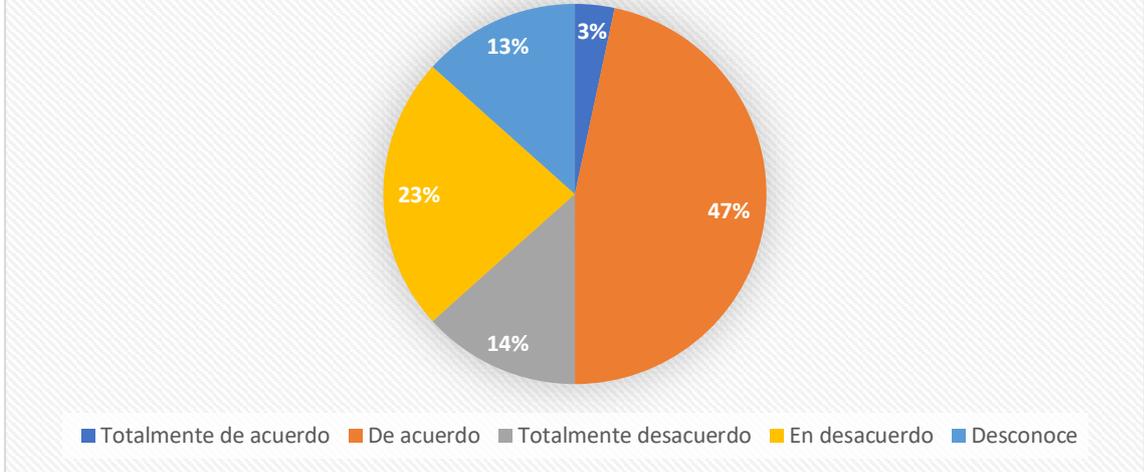


Figura 5: ¿Considera que las sanciones que son aplicadas en el Procedimiento Administrativo Disciplinario son satisfactorias? El 3% de los encuestados indica que está totalmente de acuerdo que las sanciones que son aplicadas en el Procedimiento Administrativo Disciplinario son satisfactorias, mientras el 47% está de acuerdo, otro 14% indica esta totalmente en desacuerdo, el 23% opina estar en desacuerdo, y el 13% desconoce.

7. ¿Esta de acuerdo que las sanciones de suspensión sean registradas en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido a pesar de que no hayan sido ejecutadas, por el cese del trabajador?

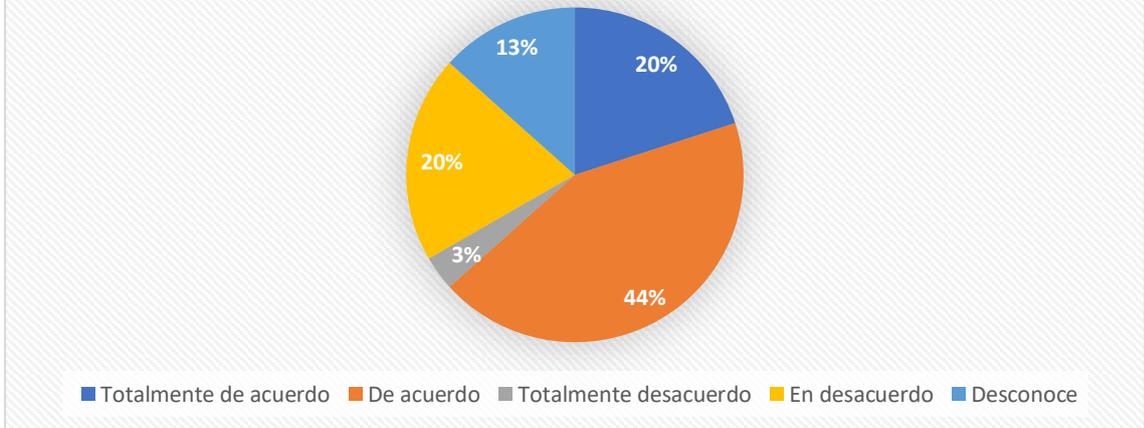


Figura 7: ¿Está de acuerdo que las sanciones de suspensión sean registradas en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido a pesar de que no hayan sido ejecutadas, por el cese del trabajador? El 20 % de los encuestados indican que está totalmente de acuerdo que las sanciones de suspensión sean registradas en el Registro Nacional de Sanciones de destitución y despido a pesar de que no hayan sido ejecutadas, por el cese del trabajador, mientras el 44% esta de acuerdo, el 3% indica estar en totalmente desacuerdo, otro 20% está en desacuerdo y el 13% desconoce.

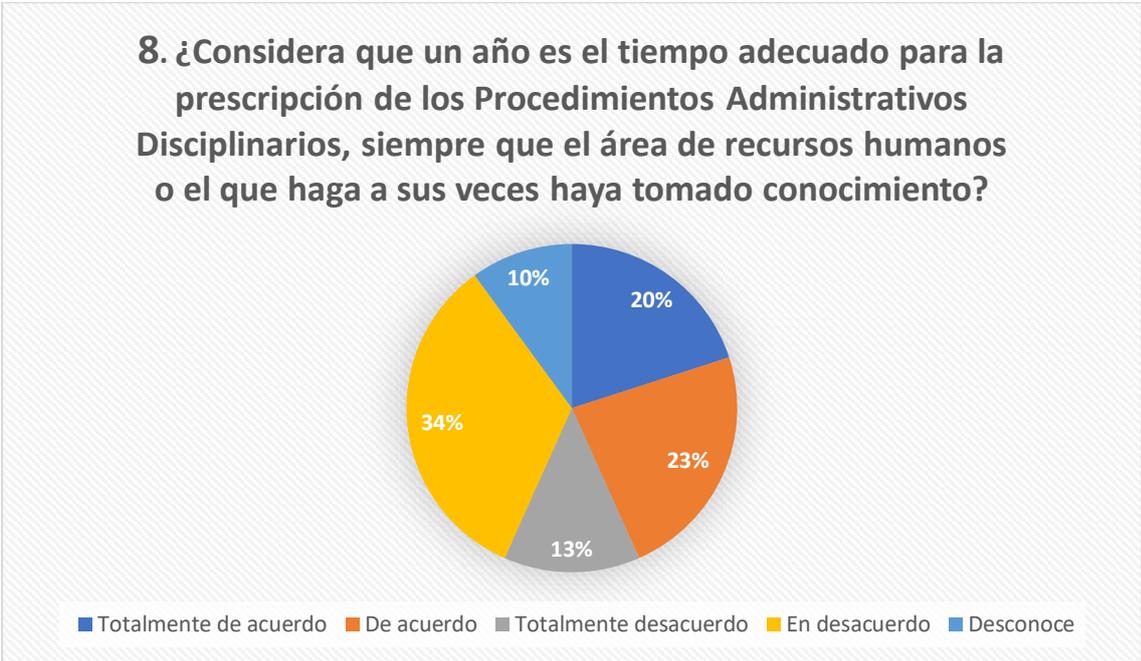
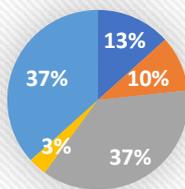


Figura 8: ¿Considera que un año es el tiempo adecuado para la prescripción de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, siempre que el área de recursos humanos o el que haga a sus veces haya tomado conocimiento? El 20% de los encuestados indican que está totalmente de acuerdo que un año es el tiempo adecuado para la prescripción de los Procedimiento Administrativos Disciplinarios, siempre que el área de recursos humanos o el que haga a sus veces haya tomado conocimiento, mientras el 23% indica que está de acuerdo, el 13% está totalmente desacuerdo, otro 34% está en desacuerdo y el 10% desconoce.

9. ¿Conoce como se aplica el principio non bis in idem?



- Todo ciudadano no puede ser sancionado tres veces por el hecho punible
- Todo ciudadano puede ser perseguido o sancionado por el mismo hecho punible
- Es una garantía con la que cuenta todo ciudadano para no ser perseguido o sancionado dos veces por el mismo hecho punible
- N.A.
- Desconoce

Figura 9: ¿Conoce como se aplica el principio non bis in idem? El 13% de los encuestados indican que todo ciudadano no puede ser sancionado tres veces por el hecho punible, mientras el 10% opina que todo ciudadano puede ser perseguido o sancionado por el mismo hecho punible, otro 37% indica que es una garantía con la que cuenta todo ciudadano para no ser perseguido o sancionado dos veces por el mismo hecho punible, el 3% opina ninguna de las anteriores, y el 37% desconoce.

GUÍA, JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: José Arquímedes Fernández Vásquez.

Centro laboral: Universidad San Martín de Porres

Título profesional: Abogado

Grado: Maestro Mención: Derecho Empresarial

Institución donde lo obtuvo: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

Otros estudio: Doctorado en Derecho y Ciencia Política

2. Instrucciones

Estimado especialista, a continuación se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N° 1).

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					x
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					x
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)					x
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)					x
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					x
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)					x

7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido					x
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)					x
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					x
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)					x
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					x
12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)					x
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					x
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					x
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					x
Puntaje parcial					
Puntaje total					

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = [puntaje obtenido / 75] x 100=100

4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado)

Si es aceptable la aplicación del cuestionario

El instrumento cuenta con los requisitos teóricos y metodológicos para su aplicación.

6. Constancia de Juicio de experto

El que suscribe José Arquímedes Fernández Vásquez. identificado con DNI. N° 42172205 certifico que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por los tesisistas.

1...Heidy Fiorella Isabel Campos Paredes y Jimmy Joel Pazo Mendoza, en la investigación denominada: "Competencia de las comisiones Ad Hoc de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios para sancionar a funcionarios públicos de los Gobiernos Locales"



.....
José Arquímedes Fernández Vásquez

GUÍA, JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: Silvia Failoc Chávez

Centro laboral: Junta de Usuarios del Sector Hidraulica Menor Chancay Lambayeque- Clase a - Jefe Oficina Asesoría Jurídica (Asesora Legal)

Título profesional: Abogada

Grado: Magister Mención: Gestión Pública

Institución donde lo obtuvo: Universidad Cesar Vallejo

Otros estudio:

2. Instrucciones

Estimado especialista, a continuación se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N° 1).

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					X
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					X
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)					X
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)					X
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					X
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)					X

7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido					X
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)					X
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					X
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)					X
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					X
12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)					X
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					X
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					X
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					X
Puntaje parcial					
Puntaje total					

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = [puntaje obtenido / 75] x 100= 100

4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado)

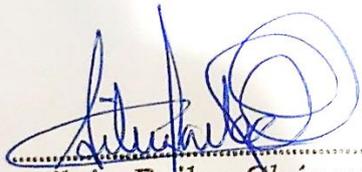
Si es aceptable la aplicación del cuestionario

Es procedente aplicar el instrumento en mención por cumplir con los requisitos.

6. Constancia de Juicio de experto

El que suscribe, Silvia Failoc Chávez, identificado con DNI. N° 40545914 certifico que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por los tesisistas.

1...Heidy Fiorella Isabel Campos Paredes y Jimmy Joel Pazo Mendoza, en la investigación denominada: "Competencia de las comisiones Ad Hoc de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios para sancionar a funcionarios públicos de los Gobiernos Locales"



Silvia Failoc Chávez
Magister en Gestión Pública

GUÍA, JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: Henry Christopher Rosales León

Centro laboral: Independiente

Título profesional: Abogado

Grado: Magister Mención: Gestión Pública

Institución donde lo obtuvo: Universidad Cesar Vallejo

Otros estudio:

2. Instrucciones

Estimado especialista, a continuación se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N° 1).

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					X
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					X
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)					X
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)					X
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					X
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)					X

7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido					X
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)					X
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					X
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)					X
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					X
12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)					X
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					X
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					X
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					X
Puntaje parcial					
Puntaje total					

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = [puntaje obtenido / 75] x 100= 100.

4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado)

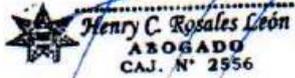
Si es aceptable la aplicación del cuestionario

6. Constancia de Juicio de experto

El que suscribe, Henry Christopher Rosales León identificado con DNI. N.º 1500015, certifico que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por los tesisistas.

1...Heidy Fiorella Isabel Campos Paredes y Jimmy Joel Pazo Mendoza, en la investigación denominada: "Competencia de las comisiones Ad Hoc de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios para sancionar a funcionarios públicos de los Gobiernos Locales"




Henry C. Rosales León
ABOGADO
CAJ. N° 2556