

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRIA EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO**



**Aplicación del procedimiento administrativo disciplinario y afectación al  
debido proceso de servidores en la Universidad Nacional de Tumbes 2019 -  
2020.**

**TESIS**

**Para optar el grado de maestro en Derecho con mención en  
Derecho Constitucional y Administrativo**

**Autor, Br. Jarry Andi, More Davis**

**Tumbes, 2025**

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

## ESCUELA DE POSGRADO


### MAESTRIA EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO



**Aplicación del procedimiento administrativo disciplinario y afectación al debido proceso de servidores en la Universidad Nacional de Tumbes 2019 - 2020.**

**Tesis aprobada en forma y estilo por:**

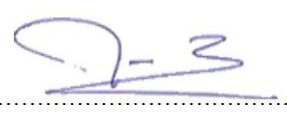
**Dra. Carmen Rosa Alcántara Mío**

**(presidente):** ..... 

**Dr. Víctor William Rojas Lujan**

**(secretario):** ..... 

**Mg. Julio Cesar Ayala Ruiz**

**(Vocal y Asesor)** ..... 

**Tumbes, 2025**

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

## ESCUELA DE POSGRADO

### MAESTRIA EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO



**Aplicación del procedimiento administrativo disciplinario y afectación al debido proceso de servidores en la Universidad Nacional de Tumbes 2019 - 2020.**

**Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido y forma:**

**Br. Jarry Andi, More Davis (autor)**

**Código ORCID:**

**Mg. Julio César Ayala Ruíz (asesor)**

**Código ORCID: 0000-0001-9688-5007**

**Mg. Julio César Ayala Ruíz**  
Asesor del Proyecto de Tesis

**Tumbes, 2025**

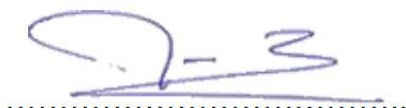
iii

## CERTIFICACION

**Mg. Julio César Ayala Ruíz**, docente ordinario de la Universidad Nacional de Tumbes, adscrito a la escuela de Post grado.

### **CERTIFICA:**

Que el proyecto de tesis denominado: Aplicación del procedimiento administrativo disciplinario y afectación al debido proceso de servidores en la Universidad Nacional de Tumbes 2019 -2020. Presentado por el bachiller **Jarry Andi More Davis**, ha sido asesorado por mi persona, por tanto, queda autorizada para su presentación e inscripción en la Escuela de Post grado de la Universidad Nacional de Tumbes, para su revisión y aprobación correspondiente.



Tumbes, noviembre de 2025.

**Julio César Ayala Ruíz**

**Asesor del Proyecto de Tesis**

**ORCID:** 0000-0001-9688-5007



“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

### **ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En Tumbes, a los Diez días del mes de diciembre del dos mil veinticinco, siendo las 19. horas y cincuenta minutos, en el aula N° 2 de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, se reunieron los miembros del jurado calificador constituido con la RESOLUCIÓN N° 010-2025/UNTUMBES-EPG-D, del quince de enero del dos mil veinticinco, presidido por la **Dra. Carmen Rosa Alcántara Mío e integrado por el Dr. Víctor William Rojas Lujan (secretario) y el Mg. Julio César Ayala Ruiz (vocal y asesor)**

Instalado el jurado, se procedió a la evaluación, deliberación y calificación del acto de la sustentación de la tesis titulada: **“Aplicación del procedimiento administrativo disciplinario y afectación al debido proceso de servidores en la universidad nacional de Tumbes 2019 -2020”**; presentada por el Bachiller: **Jarry Andi More Davis**, del programa de Maestría en Derecho con mención en Derecho Constitucional y Administrativo.

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte del sustentante y después de la correspondiente, deliberación el jurado, conforme a lo normado en el artículo N° 111 del Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes, declara al egresado, con el calificativo de *Muy Bueno*.....

Por lo anterior, el sustentante está expedito para iniciar los trámites correspondientes y conducentes a la obtención del grado académico de Maestro en Derecho con mención en Derecho Constitucional y Administrativo, en conformidad con lo normado en la Ley Universitaria N° 30220, el Texto Único Ordenado del Estatuto, El Reglamento General, el Reglamento General de Grados Títulos y el Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las veinte horas con cuarenta y cinco minutos, del mismo día, se dio por concluida la ceremonia académica, procediendo a firmar el acta en presencia de público asistente.

Tumbes, 10 de diciembre 2025

**Dra. Carmen Rosa Alcántara Mío**  
Presidenta

DNI 00252834

<https://orcid.org/0000-0001-8794-0844>

**Dr. Víctor William Rojas Lujan**  
Secretario

DNI 17908414

<https://orcid.org/0000-0002-8153-3882>

**Mg. Julio César Ayala Ruiz**  
Vocal y Asesor

DNI 02832343

<https://orcid.org/0000-0001-9688-5007>

# RESUMEN TURNITIN



Página 1 de 125 - Portada

Identificador de la entrega trn:oid::3117.532463080

## Jarry Andi Davis More

### Aplicación del procedimiento administrativo disciplinario y afectación al debido proceso de servidores en la Universidad ...

Aplicación del procedimiento administrativo disciplinario y afectación al debido proceso de servidores en la Universidad Nacional de Tu...

#### Detalles del documento

Identificador de la entrega  
trn:oid::3117.532463080

Fecha de entrega  
24 nov 2025, 8:43 GMT-5

Fecha de descarga  
24 nov 2025, 8:48 GMT-5

Nombre del archivo  
Aplicación del procedimiento administrativo disciplinario y afectación al debido proceso de ser....docx

Tamaño del archivo  
994.6 KB

120 páginas

24.133 palabras

139.458 caracteres



Página 1 de 125 - Portada

Identificador de la entrega trn:oid::3117.532463080

Mg. Julio César Ayala Ruiz  
Asesor del Proyecto de Tesis




## 11% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

### Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

### Fuentes principales

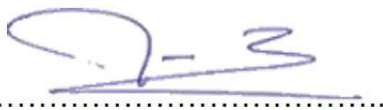
- 6%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 10%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



.....  
**Mg. Julio César Ayala Ruiz**  
Asesor del Proyecto de Tesis

### Fuentes principales

- 6% Fuentes de Internet
- 5% Publicaciones
- 10% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Trabajos del estudiante	Universidad Alas Peruanas on 2021-06-10	1%
2	Internet	repositorio.unp.edu.pe	1%
3	Trabajos del estudiante	Universidad Privada Antenor Orrego on 2018-09-07	1%
4	Internet	scc.pj.gob.pe	1%
5	Internet	repositorio.ucp.edu.pe	<1%
6	Internet	www.sedaloreto.com.pe	<1%
7	Trabajos del estudiante	Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote on 2017-03-13	<1%
8	Trabajos del estudiante	Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2021-06-26	<1%
9	Internet	repositorio.unu.edu.pe	<1%
10	Internet	storage.servir.gob.pe	<1%
11	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2017-08-02	<1%

**Mg. Julio César Ayala Ruiz**  
Asesor del Proyecto de Tesis

12	Internet	www.juristaeditores.com	<1%
13	Internet	repositorio.unheva.edu.pe	<1%
14	Internet	www.agubernamental.org	<1%
15	Publicación	Ayerbe Sequeiros, Paúl Stewart. "Afectación de la tutela efectividad de derechos ...	<1%
16	Trabajos del estudiante	Universidad Católica de Santa María on 2021-09-24	<1%
17	Publicación	García Cervantes, Rossell Higa Salinas, Yoshi Villanueva Benites, Robert Enrique...	<1%
18	Trabajos del estudiante	Pontificia Universidad Católica del Perú on 2025-11-11	<1%
19	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga on 2025-11-12	<1%
20	Publicación	Apaza Quilca, Flor De Rosio. "Nivel de dominio de las herramientas digitales de lo...	<1%
21	Internet	vsip.info	<1%
22	Publicación	Mamani, Joel Alexis Avendaño. "Protocolo de control de tráfico, para optimizar la ...	<1%
23	Trabajos del estudiante	Universidad Andina del Cusco on 2024-12-06	<1%
24	Publicación	Ramos Tacca, Mario. "La gramática y el desarrollo de la competencia: Escribe dive...	<1%
25	Publicación	Hilda Yuliana Balcazar-Chuquipiondo, Víctor William Rojas-Luján, Eduardo Javier Y...	<1%

**Mg. Julio César Ayala Ruiz**  
Asesor del Proyecto de Tesis

26	Trabajos del estudiante	Universidad Peruana Los Andes on 2021-09-13	<1%
27	Publicación	Ampuero Fasanando, Jesus Antonio. "El principio de legalidad penal y la aplicacio...	<1%
28	Publicación	Gómez Real, Iris Liz. "Técnicas de interpretación aplicada en la incompatibilidad n...	<1%
29	Trabajos del estudiante	Universidad Católica San Pablo on 2022-08-03	<1%
30	Internet	repositorio.udh.edu.pe	<1%
31	Internet	repositorio.unap.edu.pe	<1%
32	Publicación	Zavala Castillo, Carlos Cristian. "La innovación en la docencia universitaria y su re...	<1%



.....  
**Mg. Julio César Ayala Ruiz**  
Asesor del Proyecto de Tesis

## DEDICATORIA

*Mi tesis la dedico con todo mi amor y cariño a mi amada esposa Katherin Gisela Guerrero Elizalde y a mis hijos Jarry, Masiel y Cielo, quienes me han acompañado en todo sentido, siendo ellos los que me impulsaron y motivaron a salir adelante, sabiendo comprender mis horas de ausencia, y el valor que me han brindado, para que la vida nos depare un futuro mejor, lo cual redundará en el mío propio, de mi familia y de la sociedad. A mis compañeros de maestría y amigos, quienes sin esperar nada a cambio compartieron su conocimiento, alegrías y tristezas durante estos años que estuvieron a mi lado, apoyándome y logrando que este sueño se haga realidad. Gracias a todos.*

## AGRADECIMIENTO

*En especial a Dios, mi esposa y mis hijos, mis padres Candelario y Juan María, a mis hermanas, Zayra, Liliana y Analucia, a mis sobrinos, Marita, Augustos, Myleydi y Melany, Yehremy, y Maythe, muchas gracias a ustedes por demostrarme que “El verdadero amor no es otra cosa que el deseo inevitable de ayudar al otro para que este se supere”, especialmente al Mg. Julio César Ayala Ruiz, asesor del proyecto, por guiarme acertadamente en el proceso investigativo.*

# ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO .....	xii
ÍNDICE GENERAL.....	xiii
ÍNDICE DE TABLAS .....	xiv
ÍNDICE DE FIGURAS .....	xv
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xv
RESUMEN .....	xvi
ABSTRACT .....	xvi
CAPÍTULO I.....	18
INTRODUCCION .....	18
CAPÍTULO II .....	24
REVISIÓN DE LITERATURA.....	24
Antecedentes.....	24
Antecedentes a nivel internacional.....	24
Antecedentes a nivel nacional.....	26
Bases teórico – científicas.....	30
Glosario de términos .....	80
CAPÍTULO III .....	82
MATERIALES Y MÉTODOS.....	82
3.1 Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis .....	82
3.1.2 Diseño de contrastación de hipótesis .....	83
3.2 Población, muestra .....	83
3.3 Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	83
3.4 Plan de procesamiento y análisis de datos .....	84
CAPÍTULO IV.....	86
RESULTADOS Y DISCUSIONES.....	86
CAPÍTULO V.....	94
CONCLUSIONES .....	94
CAPÍTULO VI.....	95
RECOMENDACIONES .....	95
CAPÍTULO VII.....	96
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	96

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> .....	<b>88</b>
<b>Tabla 2:</b> .....	<b>87</b>
<b>Tabla 3:</b> .....	<b>88</b>

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Grafico 1:</b> .....	86
<b>Grafico 2:</b> .....	87
<b>Grafico 3:</b> .....	88

## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>Anexo 1:</b> Matriz de consistencia .....	104
<b>Anexo 2:</b> Operacionalización de variables .....	108
<b>Anexo 3:</b> Instrumento de recolección de datos .....	110

## RESUMEN

El estudio se fijó como objetivo general: Analizar las percepciones sobre la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario y afectación al debido proceso de servidores de la universidad nacional de Tumbes 2019 -2020. El enfoque empleado fue cuantitativo, no experimental, como instrumento empleó el cuestionario que se aplicó a 75 trabajadores de la Universidad Nacional de Tumbes, se realizó el procesamiento de datos mediante el programa estadístico SPSS el cuál arrojó frecuencias (F) y porcentajes (%). Los resultados obtenidos fueron los siguientes: se evidenciaron percepciones diversas, 56% estuvo de acuerdo y 58.7% confirman que no existe vulneración ni afectación al debido proceso, con ello queda claro que existen avances de transparencia institucional, 53.3% también estuvo de acuerdo, sin embargo, advierte que se deben fortalecer algunos aspectos como el proceso de notificaciones y el plazo de respuesta. Las percepciones coinciden en que las modificatorias de la normativa y el aporte de la Ley Servir ha permitido que los casos de afectación sin medio probatorio o culpabilidad hacia los servidores se reduzcan, limitando así las vulneraciones constantes. Se concluye en que existe una relación significativa y positiva ( $r = 0.311$ ;  $p = 0.004$ ) es decir si hay aplicación correcta se tendrán efectos idóneos en la otra variable, por ende, la ejecución actual si favorece la protección de derechos.

**Palabras claves:** confianza ciudadana; debido proceso; derechos administrativos; procedimiento administrativo disciplinario; transparencia institucional.

## ABSTRACT

The study set the following general objective: To analyze perceptions of the application of disciplinary administrative procedures and their impact on due process for employees of the National University of Tumbes in 2019-2020. The approach used was quantitative, non-experimental, and the instrument used was a questionnaire administered to 75 employees of the National University of Tumbes. Data processing was carried out using the SPSS statistical program, which yielded frequencies (F) and percentages (%). The results obtained were as follows: diverse perceptions were evident, with 56% agreeing and 58.7% confirming that there is no violation or impact on due process, thus making it clear that there has been progress in institutional transparency. 53.3% also agreed, but warned that some aspects, such as the notification process and the response time, need to be strengthened. Perceptions coincide in that the amendments to the regulations and the contribution of the Servir Law have allowed cases of impact without evidence or guilt towards civil servants to be reduced, thus limiting constant violations. It is concluded that there is a significant and positive relationship ( $r = 0.311$ ;  $p = 0.004$ ), i.e., if there is correct application, there will be suitable effects on the other variable, and therefore, the current implementation does favor the protection of rights.

**Keywords:** public trust; due process; administrative rights; administrative disciplinary proceedings; institutional transparency.

# **CAPÍTULO I**

## **INTRODUCCION**

La Administración Pública está en posesión de la potestad sancionadora, que es la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario. Esta potestad es una manifestación del «Ius Puniendi» del Estado. Esto implica que la potestad administrativa sancionadora a través de un procedimiento administrativo disciplinario recogido en la Ley, está atribuida a la Administración Pública (Sandoval, 2020).

(Flores, 2019) Es por ello que, en un procedimiento administrativo disciplinario es importante respetar los derechos y garantías de todos los servidores, las mismas que están reguladas en la Convención Americana sobre derechos humanos, la Constitución Política del Perú, la Ley 27444 Ley del procedimiento administrativo general, Ley 30057, y su Reglamento, en ese sentido la presente investigación, se enfocará en analizar las percepciones sobre la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario y afectación al debido proceso, contando con la intervención de los servidores de la Universidad Nacional de Tumbes 2019 -2020.

Es por ello que, en un procedimiento administrativo disciplinario es importante respetar los derechos y garantías de todos los servidores. El incumplimiento constituiría una violación del debido proceso y otros derechos colaterales, lo cual no es permisible bajo el ordenamiento jurídico constitucional (Chevarría ,2021).

Dentro de los antecedentes más importantes basados en referencias revisadas nacionales se consiga a (Villanueva, 2017), quien señala que la administración no cumple con los estándares que enmarcan los principios del debido proceso, por ejemplo, sus motivos legítimos para tomar decisiones de sanciones, los plazos establecidos por la ley. Por su lado (Sandoval, 2020) señala que el Estado constituye una manifestación del ejercicio de la potestad sancionadora de la administración, es decir en contexto el Estado está subordinado, respecto a su validez, al respecto de la Constitución, y en concreto a los derechos fundamentales de la persona.

En esas líneas (Chevarría, 2021) señala que el servidor comprende cada uno de los derechos que conforman el debido proceso y sabe sobre el procedimiento administrativo disciplinario, tiene fase instructiva y sancionadora; asimismo afirman que, por un lado, hay un trato incorrecto, esta situación debería ser en otro caso, el servidor era vulnerable y no lo hizo, porque se hizo justicia por falta de pruebas.

(García, 2021) en su tesis, destaca que las garantías del debido proceso en la Dirección Regional de Educación Huancavelica 2018 no son respetadas en todos los niveles administrativos, violando derechos y principios constitucionales como la proporcionalidad, la legalidad, la razonabilidad y la prohibición. de arbitrariedad.

(Ramírez, 2018), arriba a la conclusión de que hay servidores públicos que desconocen procedimientos y expresan opiniones que no están debidamente motivadas porque carecen de la capacitación y educación necesarias, lo que los vuelve ineficaces por su falta de conocimiento en la materia. Este es un ejemplo de cómo los servidores públicos violan los principios del debido proceso administrativo.

A nivel internacional, (Hernández, 2015) concluye en que los procesos disciplinarios en contra de los servidores judiciales y el de los abogados, al concentrar un mismo órgano la titularidad de la acción disciplinaria y función judicial para sancionar a quien incumpla la norma disciplinaria.

Ello genera un desbalance, una inequidad en la relación jurídica procesal que se crea en tales procesos en desfavor de quien debe someterse al juzgamiento en

inferioridad de condiciones, toda vez que si el debido proceso se ha establecido como contención al límite del poder del Estado, el hecho de que el proceso esté así estructurado le otorga a la sala jurisdiccional disciplinaria un poder ilimitado en detrimento de los derechos de los sujetos disciplinados, quienes retiramos no acuden en igualdad de condiciones en estos procesos (Suarez, 2020).

Este estudio se presenta como requisito del Programa de Maestría en Derecho con enfoque en Derecho Constitucional y administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes, que abarca la línea de investigación en el campo del Derecho, un área de investigación de posgrado de vital importancia para la comunidad jurídica de la provincia de Tumbes. (Medina & Castillo, 2023) En el marco del ejercicio del poder sancionador del Estado, el denominado *ius Puniendi* constituye una facultad atribuida a la Administración Pública para imponer medidas disciplinarias a los servidores públicos que incurren en conductas contrarias al orden administrativo.

Esta potestad se ejerce a través del procedimiento administrativo disciplinario que en abreviaturas es “PAD”, el cual se encuentra normado principalmente por la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, y su reglamento. Dichas normas establecen que cualquier medida sancionadora debe ser impuesta bajo el estricto cumplimiento de las garantías del debido proceso, como el derecho a la defensa, la presunción de inocencia, la motivación de las resoluciones y la imparcialidad de la autoridad administrativa. No obstante, en la práctica institucional se evidencian situaciones en las que estos principios no son plenamente respetados, especialmente en el contexto de las universidades públicas. En el caso particular de la Universidad Nacional de Tumbes, diversos miembros de la comunidad jurídica local con experiencia en derecho administrativo, han manifestado inquietudes respecto a la manera en que se vienen desarrollando los procedimientos disciplinarios contra servidores públicos (Tito, 2022).

Estas preocupaciones se centran en la presunta afectación de garantías procesales esenciales, como la falta de notificación adecuada, la carencia de motivación en las resoluciones sancionadoras o la intervención de autoridades sin competencia definida. Frente a ello, surgió la necesidad de analizar desde una perspectiva

cuantitativa si existe una relación estadísticamente significativa entre la percepción que tienen los servidores de la Universidad Nacional de Tumbes respecto a la forma en que se aplica el procedimiento administrativo disciplinario y el respeto al debido proceso.

Esta investigación permitió identificar patrones o tendencias que revelen si la actuación de la autoridad administrativa se ajusta o no a los principios legales establecidos, lo que contribuirá no solo al fortalecimiento de la institucionalidad, sino también a la defensa de los derechos de los servidores públicos involucrados. Fijó como pregunta general: ¿Analizar las percepciones sobre la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario y afectación al debido proceso de servidores en la universidad nacional de Tumbes 2019 -2020, según los servidores de la Universidad Nacional de Tumbes?

Durante el desarrollo del estudio se realizó un análisis detallado del marco legal que regula el debido proceso y el procedimiento administrativos disciplinario, siendo elementos esenciales para sustentar la actuación del Estado y cualquier propuesta que permita se garanticen los derechos y garantías de los servidores de la Universidad Nacional de Tumbes, en el marco del debido proceso.

Se recopilaron fuentes de información relevante y que guarden coherencia con la problemática en mención. La principal función fue recopilar datos y resultados de autores previamente obtuvieron en sus investigaciones y lograr comprende su perspectiva, para que se tenga un panorama más claro sobre el tema, sobre todo percepciones internacionales, nacionales y desde el plano local. Ello benefició fuertemente a la comunidad investigativa, así como a las autoridades que aún evidencian situaciones complejas cuando se trata de dar solución administrativa.

Por ello este proyecto se convirtió en una guía para quienes se encuentran en una situación similar y buscan comprender cuales son los mecanismos de salvaguarda. A propósito de ello se consignó una población definida que tiene experiencia y que además a diario enfrenta diversas situaciones administrativas, pues a través de estas se tendrán un resultado más exacto. Este estudio, sirve como fuente de

investigación para las futuras generaciones y además se depositará en el repositorio institucional, lo que permitirá un acceso inmediato para los lectores. Así mismo al investigar estos temas, se logra fomentar a que otros estudiantes, egresados o maestrantes busquen también indagar sobre esta problemática, lo que genera más datos e información.

A través de esta justificación, se logró evidenciar que el lector tenga acceso tanto al repositorio físico como virtual, dejando en claro que no existen barreras para poder conocer más a profundidad esta temática. El debido proceso es reconocido como una garantía esencial del Estado, por ello debe ser aplicado correctamente, pues a través de él, se puede lograr obtener un impacto significativo en la ciudadanía, misma que actualmente desconfía de cualquier entidad pública, debido a los múltiples episodios en donde queda en evidencia que las autoridades no cumplen con respetar un proceso sancionador. Un pilar muy llamativo, es que algunos trabajadores, provienen de lugares con escasos recursos económicos por ende son sectores vulnerables y aceptan laborar bajo las condiciones que el “jefe” indique, sin embargo, ello conlleva a que tenga que asumir la responsabilidad de infringir el debido proceso y ello conlleve a una sanción.

Siendo la propia ciudadanía quien ya advirtió que actualmente así funcionan muchas instituciones públicas y los más afectados terminaban siendo los ciudadanos, quienes lejos de percibir un sueldo de manera pacífica por su labor, terminaban siendo sancionados. Y cuando se realizaban las indagaciones para que el trabajador se defienda, se evidenciaba que no se le había notificado válidamente, tampoco se le había permitido ejercer su derecho a la defensa, poniendo así en estado de vulnerabilidad al trabajador. En otros términos, se alcanza a considerar que el ámbito disciplinario administrativo, no es solo una acción imperativa legal, si no también alcanza a ser un compromiso ético y social, que busca una administración pública mucho más transparente y confiable, a través de la cual se respeten los derechos humanos.

Se empleó la técnica de la encuesta, herramientas como el Excel, el SPSS, y procedimientos para la recolección y análisis de la información. De igual manera,

se usó un enfoque de tipo descriptivo y correlacional que va a determinar la relación existente entre las variables objeto de estudio, la confiabilidad se dio a través del alfa de Cronbach y la constatación de hipótesis con el Rho Spearman.

Se empleó también los principios como el respeto, veracidad y confiabilidad para lograr que la población con más comodidad desee participar. Ante ello se fijó como objetivo general: Analizar las percepciones sobre la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario y afectación al debido proceso de servidores de la universidad nacional de Tumbes 2019 -2020.

## **CAPÍTULO II**

### **REVISIÓN DE LITERATURA**

#### **Antecedentes**

##### **Antecedentes a nivel internacional**

(Albornoz, 2011) Chile, en la tesis titulada: “El debido proceso administrativo y su reconocimiento en los procedimientos disciplinarios de los órganos de la administración del Estado regidos por la Ley 18.834, sobre Estatuto Administrativo”, Se concluye que sería beneficioso regular de manera estándar aquellas conductas relacionadas con la responsabilidad administrativa. Esto resultaría muy útil, ya que serviría como una guía para aquellas personas encargadas de esta tarea pero que carecen de suficiente criterio legal para abordar situaciones que puedan surgir durante la investigación. Esto, por supuesto, en aras de proteger los derechos de los afectados y garantizar que el procedimiento se lleve a cabo correctamente. Si bien es cierto que esto implicaría un costo, quizás elevado, considero que dicho costo se justifica, ya que se entiende al Estado como uno de los mayores empleadores, responsable de un gran número de personas que contribuyen a su buen funcionamiento y al cumplimiento de los objetivos orientados al bien común.

(Rodríguez, 2017) en Ecuador, fijó como título de estudio: “La defensa penal eficaz como garantía del debido proceso en Ecuador” y concluyo en que: existen serias deficiencias en el sistema de justicia. Los operadores jurídicos, encargados de garantizar el cumplimiento del debido proceso, incluyen a los jueces de garantías penales, quienes a veces cometen violaciones al derecho a la defensa, lo cual debe ser supervisado para asegurar que la defensa penal sea efectiva.

(Bedón, 2016) en Ecuador, denomino su tesis de la siguiente manera *“El Debido Proceso en los Procedimientos administrativos para el ejercicio de la potestad disciplinaria del Consejo de la Judicatura”*, concluyendo; se puede vislumbrar a través de los antecedentes históricos expuestos, que el debido proceso es un derecho en constante evolución, que ha ido incorporando cada vez más garantías que tienen como objetivo lograr un proceso justo, en el cual se vele porque los derechos de las partes sean respetados. A su vez, se debe tener presente que, pese a los grandes avances logrados por la humanidad desde la época romana hasta los Estados actuales, sigue siendo un derecho en construcción, que irá incorporando cada vez más garantías en base a las necesidades que la nueva dinámica social y jurídica vaya generando.

Macias (2017), Ecuador Título de la tesis: El régimen administrativo sancionador y la garantía del debido proceso en el ámbito de la libre competencia en Ecuador, cuyo objeto es examinar la implementación de las garantías del debido proceso, la imparcialidad y la independencia en el ámbito del derecho administrativo sancionador, específicamente en el área de la libre competencia en Ecuador. Este análisis se llevará a cabo mediante una comparación con la evolución normativa y práctica de otros países. El fin último es desarrollar una propuesta de reforma normativa que se ajuste a los principios del derecho, a los preceptos constitucionales y legales, y a las características especiales y técnicas que definen al derecho de la competencia, por lo cual observa, las bases del derecho penal, administrativo, sancionador administrativo y constitucional desempeñan un papel fundamental, especialmente porque en el ámbito del derecho de la libre competencia, las autoridades públicas intervienen en la esfera económica para regularla y sancionar las prácticas que vulneren las directrices establecidas por el organismo encargado de su supervisión y regulación. Como se ha señalado, en esta área se ejerce una autoridad policial.

(Hernández, 2015) Colombia – Artículo - El Proceso Jurisdiccional Disciplinario en Colombia ¿Una Violación Flagrante al Debido Proceso?, en el cual concluye que, los procesos disciplinarios en contra los servidores judiciales y el de los abogados, al concentrar un mismo órgano la titularidad de la acción disciplinaria y función

judicial para sancionar a quien incumpla la norma disciplinaria, genera un desbalance, una inequidad en la relación jurídica procesal que se crea en tales procesos en desfavor de quien debe someterse al juzgamiento en inferioridad de condiciones, al no existir un sistema de partes o contradictores, ya que la única parte como tal que hace presencia es el sujeto pasivo de la acción disciplinaria, (dado que el Ministerio Público interviene de manera facultativa), además es imposible que el mismo órgano que investiga, sea quien acusa y decide el juicio, sin que encontremos límite alguno al poder del Estado como teoriza la Corte Constitucional, toda vez que si el debido proceso se ha establecido como contención al límite del poder del Estado, el hecho de que el proceso esté así estructurado le otorga a la sala jurisdiccional disciplinaria un poder ilimitado en detrimento de los derechos de los sujetos disciplinados, quienes retiramos no acuden en igualdad de condiciones en estos dos procesos.

### **Antecedentes a nivel nacional**

(Pacori, 2022) en la tesis, titulada “Análisis del principio del debido procedimiento administrativo en relación al procedimiento sancionador en la Ordenanza N°1974-Los Olivos- 2016” tuvo como objetivo analizar la afectación del principio del debido procedimiento administrativo en un proceso sancionador por infracciones de transporte, según lo calificado por la autoridad administrativa, para ello empleo la metodología descriptiva-explicativa, obteniendo como resultado el servicio de administración tributaria no está cumpliendo con los requisitos del principio del debido procedimiento establecido en la ley marco, como la justificación adecuada en las resoluciones de sanción que emite, el cumplimiento de los plazos establecidos por la ley y el respeto al derecho correspondiente a la defensa.

(Suarez, 2020), en la Tesis, denominada “Aplicación del principio del debido procedimiento administrativo bajo el régimen disciplinario policial durante el estado de emergencia sanitaria”, tuvo como objetivo conocer si se aplica correctamente el principio del debido procedimiento administrativo bajo el régimen disciplinario policial durante el estado de emergencia sanitaria, para ello empleo el tipo de investigación es básica; puesto que se basa en analizar el núcleo del estudio, sin considerar una aplicación inmediata, obteniendo como resultado que la aplicación del principio del debido procedimiento administrativo bajo el régimen disciplinario policial, se viene empleando de manera inestable, puesto que se encontró que la aplicación al derecho a la defensa. La aplicación del derecho a ser notificado válidamente se viene realizando de manera correcta; pero los actos decisorios son aplicados de forma incorrecta, ya que no se emplea una adecuada decisión motivada y los plazos razonables no se cumplen, arribando a la conclusión los actos decisorios vienen ejecutándose de forma ineficiente por dos motivos: el primer motivo es que las decisiones no son debidamente motivadas, puesto que en primera instancia, no todos los inspectores son personas con estudios jurídicos ya que son policías, esto genera que en segunda instancia se declaren nulas y con ello el expediente vuelve a la primera instancia, teniendo la inspectoría que subsanar las deficiencias plasmadas por el Tribunal de disciplina policial haciéndose más largo su proceso; el segundo motivo es que los actos decisorios no son realizadas dentro de un plazo razonable pues el sistema es deficiente.

(Flores, 2019) en Puno, en su tesis titulada “El Cumplimiento del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad provincial de Puno” tuvo como objetivo evaluar la eficacia de los procedimientos administrativos disciplinarios, para ello empleo la investigación cuantitativa de tipo descriptivo-documental, obteniendo como resultado, que existe incumplimiento e incluso falta de voluntad para respetar el principio de debido proceso en los casos disciplinarios de la Municipalidad. Esto genera negligencia, demoras, burocracia y, en consecuencia, ineficacia en el cumplimiento de sus objetivos.

(Barrueto, 2021) en su tesis titulada Procedimientos disciplinarios administrativos y desempeño laboral de los empleados del Hospital Las Mercedes en Chiclayo, cuyo

objetivo de este estudio fue identificar la relación entre los procesos administrativos disciplinarios y el desempeño laboral de los servidores del Hospital Las Mercedes en el año 2021. Se trató de una investigación de tipo básico, con un diseño no experimental, transversal, correlacional y de enfoque cuantitativo. La muestra consistió en 60 servidores, y se utilizó un cuestionario con escala de Likert aplicado virtualmente mediante dos formularios de Google Drive, uno para cada variable.

Los datos recolectados fueron procesados con el programa SPSS VS 28, obteniéndose una relación positiva alta entre los procesos administrativos y el desempeño laboral, con un coeficiente Rho de 0.765. Además, se determinó que tanto el nivel de implementación de los procesos administrativos disciplinarios como el desempeño laboral son bajos. En conclusión, existe una relación directa y significativa entre los procesos administrativos disciplinarios y el desempeño laboral en los servidores del Hospital Las Mercedes de Chiclayo.

(Ramírez, 2018) tesis titulada “La responsabilidad administrativa: El debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Regional Docente las Mercedes de Chiclayo, 2015” tuvo como objetivo establecer la responsabilidad administrativa y el debido proceso en los procedimientos disciplinarios. Para lo cual se empleó dos tipos de investigación sistemático y hermenéutico, por lo cual se obtuvo como resultado asumir técnicamente las responsabilidades administrativas en el Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo, con el objetivo de lograr una gestión eficiente que beneficie a la población que acude a este centro, arribando a la conclusión de la presencia de algunos servidores públicos que infringen los principios del debido proceso administrativo se debe a la falta de una formación académica adecuada y a la insuficiente capacitación, lo que provoca que omitan procedimientos y emitan decisiones sin una justificación adecuada, afectando así la efectividad del proceso debido, debido a su falta de especialización en la materia.

(Chevarría, 2021) tesis titulada “Debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital Regional José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes – 2019”, la misma que tuvo como objetivo examinar la implementación de las

garantías del debido proceso en el PAD. El enfoque fue secuencial (DEXPLIS), y se emplean los métodos deductivo e inductivo, se aplicó la encuesta y el análisis documental, utilizando instrumentos como cuestionarios y guías de documentos. Como conclusión, se observa que los empleados están familiarizados con los derechos que componen el debido proceso, como el derecho a la defensa y a la prueba, y saben que el PAD incluye fases instruccionales y sancionadoras. No obstante, se detecta de manera excepcional que dos expedientes relacionados con el PAD fueron manejados de forma incorrecta: en uno no se inició el proceso que debía haberse abierto, y en otro, una servidora fue dejada en indefensión por la falta de notificación, lo que constituyó una violación al debido proceso.

Como resultado, se concluye que el principio del debido proceso otorga a los administrados las garantías necesarias para que puedan proteger sus derechos en el ámbito de la administración, mediante el respeto de las garantías mínimas que deben cumplirse para asegurar un adecuado procedimiento administrativo. En conclusión, se observa que las garantías del debido proceso no se cumplen adecuadamente en cada fase del proceso administrativo de la Dirección Regional de Educación Huancavelica en 2018, lo que resulta en la vulneración de derechos y principios constitucionales como la legalidad, razonabilidad, proporcionalidad y la prohibición de la arbitrariedad.

(Ramirez, 2022) En su tesis titulada “El debido proceso y el procedimiento administrativo disciplinario en la unidad de gestión educativa local de coronel portillo año 2020”, tuvo como objetivo general determinar la relación existente entre el debido proceso y el procedimiento administrativo disciplinario en la unidad de gestión educativa local de coronel Portillo, 2020.

El tipo de investigación fue no experimental con su diseño descriptivo correlacional, teniendo, en conclusión, el debido proceso guarda una relación positiva con el procedimiento administrativo disciplinario en la unidad de gestión educativa local de coronel Portillo.

(Gaspar, 2022) en su tesis “Vulneración al debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario y su afectación a los servidores de ESSALUD Huánuco, 2019-2021” la misma que tuvo como objetivo general explicar cómo se vulnera el derecho del debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario seguidos contra los servidores de Essalud Huánuco, tuvo un enfoque es cuantitativo, y llegó a la conclusión que se vulnera el derecho al debido proceso, porque no se cumple con emitir la resolución de la sanción o absolución dentro del plazo establecido en la ley, asimismo, se vulnera el derecho al debido proceso cuando se emite la resolución con falta de motivación en sus tres tipos, estos son: motivación aparente, motivación incongruente, y motivación insuficiente.

### **Bases teórico – científicas**

#### **Naturaleza jurídica del procedimiento administrativo disciplinario**

##### **El Proceso administrativo disciplinario**

Tiene por finalidad “establecer la comisión de una infracción y la imposición de la sanción correspondiente (Lomas, 2020). Considerado también, como aquel “conjunto de actos o trámites a través de los cuales se produce la voluntad administrativa para el cumplimiento de un fin de interés público. Para el caso del procedimiento administrativo disciplinario que se evidencia en la Ley Servir, este se dirige principalmente a las sanciones que se impone a los trabajadores que se encuentren en una institución pública.

Entonces, “los funcionarios y servidores públicos son responsables civil, penal y administrativamente por el incumplimiento de las normas legales y administrativas en el ejercicio del servicio público, sin perjuicio de las sanciones de carácter disciplinario por las faltas que cometan (Lomas, 2020)

El proceso administrativo disciplinario contiene cuatro razones por las que resulta justificable el imponer una sanción para un determinado comportamiento que ha

incurrido en falta. Siendo así, se tomará como referencia lo indicado por (Miranda & Huayta, 2018), quienes indican que la primera razón en la que se justifica el procedimiento es la necesidad del empleador de garantizar el cumplimiento de las reglas de la organización.

Se considera que esta primera razón, es necesaria para el adecuado funcionamiento de la entidad, pues de no existir un orden determinado, no sólo los trabajadores no cumplirían con sus funciones, sino que, además, el centro laboral sería un caos, llegando inclusive a vulnerarse derechos. Por ello, es necesario que a nivel organizacional se requiera un orden y jerarquía de los trabajadores, así inclusive si estos mismos desean mejorar para ascender dentro de la entidad.

Del mismo modo, se tiene que como segunda justificación está la interdicción del poder de los empleados públicos con función pública. El fundamento de esta razón, reside en la importancia de limitar el poder que puedan tener los empleados públicos, para que así se rijan por la imparcialidad y justicia. Pues, de no tener un límite en sus funciones y actuar, los funcionarios y servidores públicos, actuarían conforme a su beneficio y al de sus allegados, debiendo el Estado velar por el bienestar de las personas que acuden a las entidades públicas en busca de solución a sus problemas, debiendo encontrar en los trabajadores la suficiente probidad como para que se sientan seguros de que los trámites se realizarán de la forma más transparente posible.

Como una tercera justificación, se tiene la garantía del principio de no injerencia política, el cual a opinión del autor, tiene que ver con la garantía que se les debe brindar a los administrados, de que no existen intereses políticos cuando se discute determinado problema, así se logra la confianza de la población en las entidades públicas; más aún cuando los partidos políticos actuales se ven inmiscuidos en algunas instituciones, donde varios de sus empleados prefieren favorecer a aquellas personas con las que comparten una ideología similar.

El sistema jurídico administrativo forma un conjunto estructurado que posee independencia en relación con otras áreas del Derecho, en su defecto señala que

son fuentes del procedimiento administrativo, Texto Único Ordenado de la Ley 27444, pag.5, (2019). Las siguientes:

*Las normas establecidas en la Constitución.*

*Los tratados y acuerdos internacionales que forman parte del ordenamiento jurídico nacional.*

*Las leyes y otras disposiciones de rango similar.*

*Los Decretos Supremos y otras normativas reglamentarias emitidas por distintos poderes del Estado.*

*Los reglamentos del Poder Ejecutivo, así como los estatutos y reglamentos de las entidades, y aquellos de carácter institucional o derivados de los sistemas administrativos.*

*Otras normativas subordinadas a los reglamentos mencionados anteriormente.*

*La jurisprudencia de las autoridades jurisdiccionales que interpretan las disposiciones administrativas.*

*Las resoluciones emitidas por la Administración a través de sus tribunales o consejos que operan bajo leyes especiales, las cuales establecen criterios interpretativos de carácter general, debidamente publicadas. Estas decisiones constituyen precedente administrativo, agotan la vía administrativa y no pueden ser anuladas en esta instancia.*

*Los dictámenes vinculantes de las entidades facultadas para resolver consultas sobre la interpretación de las normas administrativas aplicables en su ámbito de actuación, debidamente difundidos.*

*Los principios generales del derecho administrativo.*

El artículo 8° de la Convención Americana regula el procedimiento administrativo disciplinario, pero lo titula "Garantías Judiciales" no solo se refieren a los recursos judiciales en su sentido estricto, sino también a los requisitos que deben cumplirse en los diversos niveles del proceso, con el fin de que los individuos puedan proteger sus derechos frente a cualquier acción del Estado que los pueda perjudicar. (Exp. N° 8957-2006-PAFTC - Piura Orlando Albuquerque Jiménez)

Cuando la Convención menciona el derecho de toda persona a ser escuchada por un "juez o tribunal competente" para la "determinación de sus derechos", esta expresión hace referencia a cualquier tipo de autoridad pública, ya sea administrativa, legislativa o judicial, que, mediante sus resoluciones, establezca los derechos y obligaciones de las personas. (Exp. N° 8957-2006-PAFTC Piura Orlando Albuquerque Jiménez)

En la sentencia recaída en el Expediente N° 04289-2004-PA/TC, el Tribunal Constitucional señaló que *“el debido proceso, como principio constitucional, está concebido como el cumplimiento de todas las garantías y normas de orden público que deben aplicarse a todos los casos y procedimientos, incluidos los administrativos, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos”*.

Es decir, que cualquier actuación u omisión de los órganos estatales dentro de un proceso, sea este administrativo, como en el caso de autos o jurisdiccional, debe respetar el debido proceso legal. En efecto, el derecho al debido proceso y los derechos que este tiene como contenido son invocables y, por tanto, garantizados, no solo en el seno de un proceso judicial, sino también en el ámbito del procedimiento administrativo. Así, el debido procedimiento administrativo supone, en toda circunstancia, el respeto por parte de la administración pública o privada de todos aquellos principios y derechos normalmente invocables en el ámbito de la jurisdicción común o especializada y a los que se refiere el artículo 139 de la Constitución del Estado (debida motivación de las decisiones, juez natural, juez imparcial e independiente, derecho de defensa, etc.).

El fundamento principal por el que se habla de un debido procedimiento administrativo encuentra sustento en el hecho de que tanto la administración como la jurisdicción están indiscutiblemente vinculadas a la Constitución, de modo que, si aquella resuelve sobre asuntos de interés del administrado y lo hace mediante procedimientos internos, no existe razón alguna para desconocer los derechos invocables también ante el órgano jurisdiccional (EXP. N.º05986-2015-PA/TC LIMA ASALDE JANAMPA) La potestad disciplinaria de la Administración Pública se refiere a la atribución que tiene el Estado para evaluar el comportamiento de los funcionarios y servidores civiles, para preservar la organización administrativa, velando por el orden, la disciplina y el correcto ejercicio de las funciones administrativas.

En ese sentido existe una relación estrecha entre la potestad disciplinaria y la potestad sancionadora del estado, que en nuestro país se encuentra regulado por el TUO de la ley N°27444, ley del procedimiento administrativo general, aprobado por el D. S. N°006-2017-JUS. El procedimiento administrativo disciplinario propiamente dicho, se encuentra regulado en el artículo 93° de la Ley Servir, en donde indica cuáles son los pasos que debe seguir la autoridad administrativa para sancionar a un servidor público.

El procedimiento que la autoridad debe seguir, se traduce en 4 pasos. El primero es cuando la autoridad inicia el trámite, pudiendo este ser de oficio o a pedido de parte, es decir, cuando de por medio hay una denuncia.

Una vez haya tomado conocimiento del hecho la autoridad, tiene la obligación de poner en conocimiento del servidor civil, la falta que se le está atribuyendo y por la que se está aperturando el procedimiento. A su vez el servidor, una vez haya recibido el comunicado, tiene un plazo de 5 días hábiles para presentar el debido descargo, acompañado de pruebas que fundamenten sus alegaciones. En caso el servidor público no presente ningún documento de descargo en los 5 días hábiles, el proceso deberá ser resuelto. Este trámite se sigue cuando no hay denuncia (Lomas, 2020).

En caso el procedimiento se haya iniciado a través de una denuncia, el servidor puede rechazar el inicio del procedimiento administrativo, a través de un escrito que debe estar debidamente motivado y que, a su vez, debe ser notificado al denunciante, siempre que este se encuentre debidamente individualizado. Como siguiente paso según prescribe la ley, es el ejercicio del derecho de defensa del servidor público, pues puede solicitar un informe oral para hacerlo, en donde el servidor puede optar por hacer uso de dicho derecho a través de un abogado o personalmente. Una vez solicitada la fecha del informe oral, la autoridad administrativa deberá fijar fecha y hora para llevarla a cabo.

Evidentemente, la realización de esta audiencia es necesaria para que el servidor público pueda exponer oralmente sus fundamentos, conjuntamente con las pruebas que lo sustenta. El derecho de defensa en este ámbito, y sobre todo en la nueva Ley Servir, cumple una función especial, puesto que la sanción que se puede imponer implica la posibilidad de la destitución, lo que hace necesario que este proceso sea lo más justo y transparente posible, para que el Estado a través de la autoridad administrativa, sancione conforme a ley, sin ningún tipo de arbitrariedades (Lomas, 2020)

El siguiente paso en el procedimiento es la investigación que deben llevar a cabo las autoridades competentes, para así recolectar la suficiente información acerca de la veracidad de las aseveraciones que han hecho las partes involucradas. Esta parte del proceso, también implica el solicitar los informes debidos, además que se examinarán las pruebas presentadas (Lomas, 2020)

Luego de haberse concluido con las investigaciones y la valoración de las pruebas, se procederá a decidir la sanción que le corresponda al servidor. En el numeral 4, del artículo 39° de la Ley Servir, se prescribe que durante el tiempo en que se lleva a cabo la investigación, el servidor público investigado, puede ser separado de su puesto de trabajo, esto depende principalmente de la falta que haya cometido.

Si es separado, el trabajador será puesto a disposición de la oficina de Recursos Humanos. Durante el tiempo que dure esta disposición, el trabajador debe seguir recibiendo su remuneración, pues es su derecho, pero no puede solicitar sus vacaciones, licencias mayores a 5 días o renunciar a la entidad. Siendo así, según

lo indica (Bartra, 2017), el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley Servir, se encuentra constituido por dos fases, las cuales se grafica de la siguiente manera:

**a) Fase instructiva:** Comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria. Se encuentra a cargo de un órgano instructor.

**b) Fase sancionadora:** Comprende desde la recepción del informe del Órgano Instructor hasta la emisión de la sanción o la declaración de no haber lugar a la comisión de una falta disciplinaria. Se encuentra a cargo del Órgano Sancionador.

El artículo 248 del TUO de la Ley N°27444 recoge 11 principios que rigen el ejercicio de la potestad sancionadora de las entidades públicas. Entre estos principios se cuentan los siguientes: legalidad, debido procedimiento, razonabilidad, tipicidad, irretroactividad, concurso de infracciones, continuación de infracciones, causalidad, presunción de licitud, culpabilidad y non bis in ídem.

Estos principios se aplican, de manera adicional, a los principios generales previstos en el artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444. (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2018)

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

**1. Legalidad.** - Sólo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado, las que en ningún caso habilitarán a disponer la privación de libertad.

**2. Debido procedimiento-** No se pueden imponer sanciones sin que se haya tramitado el procedimiento respectivo, respetando las garantías del debido procedimiento. Los procedimientos que regulen el ejercicio de la potestad sancionadora deben establecer la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándolas a autoridades distintas.

**3. Razonabilidad.** - Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Sin embargo, las sanciones a ser aplicadas deben ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, observando los siguientes criterios que se señalan a efectos de su graduación:

a) El beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción; b) La probabilidad de detección de la infracción; c) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido; d) El perjuicio económico causado; e) La reincidencia, por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción. f) Las circunstancias de la comisión de la infracción; y g) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor.

**4. Tipicidad.** - Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria.

A través de la tipificación de infracciones no se puede imponer a los administrados el cumplimiento de obligaciones que no estén previstas previamente en una norma legal o reglamentaria, según corresponda. En la configuración de los regímenes sancionadores se evita la tipificación de infracciones con idéntico supuesto de hecho e idéntico fundamento respecto de aquellos delitos o faltas ya establecidos en las leyes penales o respecto de aquellas infracciones ya tipificadas en otras normas administrativas sancionadoras (Cuaderno de trabajo administrativo, 2014).

**5.- Irretroactividad.** - Son aplicables las disposiciones sancionadoras vigentes en el momento de incurrir el administrado en la conducta a sancionar, salvo que las posteriores le sean más favorables.

Las disposiciones sancionadoras producen efecto retroactivo en cuanto favorecen al presunto infractor o al infractor, tanto en lo referido a la tipificación de la infracción como a la sanción y a sus plazos de prescripción, incluso respecto de las sanciones en ejecución al entrar en vigor la nueva disposición.

**6. Concurso de infracciones.** - Cuando una misma conducta califique como más de una infracción se aplicará la sanción prevista para la infracción de mayor gravedad, sin perjuicio que puedan exigirse las demás responsabilidades que establezcan las leyes.

**7. Continuación de infracciones.** - Para determinar la procedencia de la imposición de sanciones por infracciones en las que el administrado incurra en forma continua, se requiere que hayan transcurrido por lo menos treinta (30) días hábiles desde la fecha de la imposición de la última sanción y que se acredite haber solicitado al administrado que demuestre haber cesado la infracción dentro de dicho plazo.

Las entidades, bajo sanción de nulidad, no podrán atribuir el supuesto de continuidad y/o la imposición de la sanción respectiva, en los siguientes casos: a) 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.

b) Cuando el recurso administrativo interpuesto no hubiera recaído en acto administrativo firme. c) Cuando la conducta que determinó 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 el inciso 5.

**8. Causalidad.** - La responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable.

**9. Presunción de licitud.** - Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario.

**10. Culpabilidad.** - La responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva.

**11. Non bis in ídem.** - No se podrán imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento. Dicha prohibición se extiende también a las sanciones administrativas, salvo la concurrencia del supuesto de continuación de infracciones a que se refiere el inciso 7.

Los recursos administrativos, en sentido amplio, serían los remedios o medios de protección del individuo para impugnar los actos *latos sensu* y hechos administrativos que lo afectan y defender sus derechos frente a la administración (Flores, 2019).

En nuestra legislación peruana, los recursos administrativos tienen reconocimiento legal en el TUO la Ley General del procedimiento administrativo 27444, y en su Artículo 218.1. Los recursos administrativos son: a) Recurso de reconsideración b) Recurso de apelación, solo en caso que por ley o decreto legislativo se establezca expresamente, cabe la interposición del recurso administrativo de revisión.

El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días perentorios, y deberán resolverse en el plazo de treinta (30) días. (Texto según el artículo 207 de la Ley N°27444, modificado según el artículo 2 Decreto Legislativo N°1272).

El recurso de reconsideración se interpondrá ante el mismo órgano que dictó el primer acto que es materia de la impugnación y deberá sustentarse en nueva prueba. En los casos de actos administrativos emitidos por órganos que constituyen única instancia no se requiere nueva prueba. Este recurso es opcional y su interposición no impide el ejercicio del recurso de apelación (Texto según el artículo 208 de la Ley N° 27444).

El recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trate de cuestiones de puro derecho, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico. (Texto según el artículo 209 de la Ley N.º 27444) Artículo 221.- Requisitos del recurso El escrito del recurso deberá señalar el acto del que se recurre y cumplirá los demás requisitos previstos en el artículo 124. (TUO. 27444, artículo 220)

Fases y particularidades del nuevo procedimiento administrativo disciplinario de la Ley de Servicio Civil, Ley 30057

#### A) Antecedentes

Como es sabido, el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 (en adelante LSC), aprobado por el D.S. N.º 040-2014-PCM, publicado en el diario oficial El Peruano el 13 de junio de 2014, estableció, en su undécima disposición complementaria transitoria.

Que le otorga título al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (03) meses de publicado el mismo, ello con el fin de que las entidades se adecuen internamente al nuevo procedimiento.

En ese contexto el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, entró en vigencia a partir del 14 de setiembre de 2014, siendo de aplicación, incluso a los servidores que vienen laborando bajo los regímenes laborales existentes (D. Leg. N.º 728, 276 y 1057), sin necesidad de su traslado al nuevo régimen.

Precisamente, el Reglamento General de la LSC, en el literal h), de su Única Disposición Complementaria Derogatoria, estableció la derogatoria expresa de los capítulos XII y XIII del Reglamento de la carrera administrativa, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 005-90-PCM, los cuales regulaban las “Faltas y las sanciones” y “El proceso administrativo disciplinario”, respectivamente.

b) Fases del nuevo procedimiento administrativo disciplinario en la Ley del Servicio Civil, Ley N.º 30057

El nuevo procedimiento administrativo disciplinario, conforme ha sido regulado en el artículo 93º, de la LSC, comprende las siguientes fases:

#### Fase instructiva

Se inicia con la notificación de la resolución u otra comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario al servidor civil, brindándosele un plazo de cinco (05) días hábiles para presentar su descargo y las pruebas que crea convenientes para su defensa. Este plazo puede ser prorrogable a pedido de parte, presentándolo dentro del plazo. Esta fase se encuentra a cargo del órgano instructor y comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria.

La notificación del inicio del PAD se realiza dentro del término de tres (03) días hábiles contados a partir del día siguiente de su expedición, computando el plazo de prescripción a partir de la fecha de su recepción. Este acto o resolución de inicio no es impugnabile.

Se debe precisar que la investigación previa a cargo del secretario técnico no forma parte de la fase instructiva del PAD, a partir de ello el órgano instructor podrá apartarse de las recomendaciones emitidas por el primero, en este caso mediante un informe, deberá expresar y fundamentar adecuadamente las razones por las cuales adopta una decisión distinta a la sugerida por el secretario técnico (Cuaderno de trabajo, 2021).

Debemos apuntar que la norma no ha establecido expresamente que el inicio del procedimiento administrativo disciplinario tenga que ser únicamente a través de una resolución del titular de la entidad o del funcionario que tenga autoridad delegada para tal efecto, como sí lo preveía el artículo 167º del reglamento de la ley de bases de la carrera administrativa y remuneraciones del sector público, aprobada por D.S. N.º 005-90-PCM.

De lo cual podemos advertir que el procedimiento administrativo disciplinario inicia con la notificación al servidor o servidores de la resolución que contenga la decisión de iniciar el procedimiento disciplinario, que corresponderá ser emitida al órgano instructor, recayendo en este la facultad de dar inicio al procedimiento u optar por su archivamiento, debiendo contener los cargos que se le imputan y los documentos que lo sustentan.

Por su parte, la Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC, “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil”, ha previsto en el numeral 16.2, que en caso se presente la solicitud de prórroga corresponde al órgano instructor evaluar la solicitud y adoptando el principio de razonabilidad, conferir el plazo que considere necesario para que el servidor ejerza su derecho de defensa.

En caso el órgano instructor no se pronunciará en el plazo de dos (2) días hábiles se entiende que la prórroga ha sido aceptada por un plazo adicional de cinco (5) días contados a partir del vencimiento del plazo adicional, vencido el plazo sin la presentación de los descargos, el proceso quedará listo para ser resuelto.

Seguidamente, cuando la comunicación de la presunta falta es a través de denuncia, el rechazo a iniciar el procedimiento administrativo disciplinario debe ser motivado y notificado al que puso en conocimiento la presunta falta, siempre y cuando estuviese individualizado.

De otra parte, la fase instructiva culmina con la recepción por parte del órgano sancionador del informe a que se refiere el artículo 114° del RLS, emitido por el órgano instructor. Este informe deberá sustentarse en el análisis e indagaciones realizadas por el órgano instructor de conformidad con lo dispuesto en el tercer párrafo del literal a), del artículo 106°, del referido reglamento, pronunciándose sobre la existencia o no de la falta imputada al servidor civil, recomendando al órgano sancionador la sanción a imponer de corresponder.

Finalmente corresponde señalar que, en los casos de amonestación escrita, el jefe inmediato desempeñará un doble rol, esto es como órgano instructor y sancionador, el procedimiento culmina con la emisión del informe en mención remitiéndose el mismo conforme señala el Núm. 17.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC, al jefe de recursos humanos o quien haga sus veces para que oficialice la sanción de ser el caso.

#### Fase sancionadora

Esta se encuentra a cargo de órgano sancionador y comprende desde la recepción de informe del órgano instructor, hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de sanción o la declaración de no a lugar, disponiendo en este último caso, el archivo del procedimiento.

Una vez que el órgano sancionador reciba el informe del órgano instructor, comunicará tal hecho al servidor o exservidor en un plazo de dos (2) días hábiles, a efecto de que este pueda, de considerarlo necesario, solicitar un informe oral ante el órgano sancionador. La solicitud de informe oral debe ser presentada dentro del plazo de cinco (5) días hábiles de notificado el servidor o exservidor.

Seguidamente, el órgano sancionador atenderá el pedido, fijando lugar, fecha y hora, de conformidad al artículo 112º, del RLSC, cuidando en todo momento cumplir con los plazos señalados por la norma.

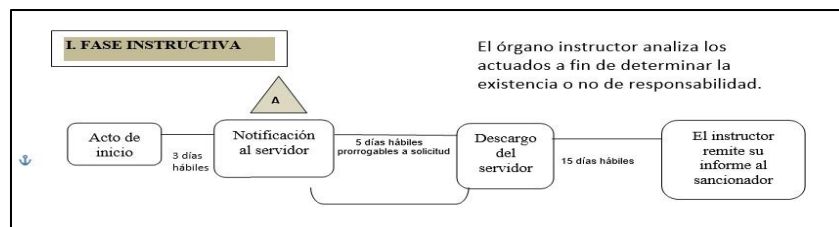
El órgano sancionador deberá emitir la comunicación pronunciándose sobre la comisión de infracción imputada al servidor civil, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes de haber recibido el informe del órgano instructor, prorrogable hasta por diez días hábiles adicionales, debiendo sustentar tal decisión.

Vencido el plazo, el órgano instructor llevará a cabo el análisis e indagaciones necesarias para determinar la existencia de la responsabilidad imputada al servidor civil, en un plazo máximo de quince días hábiles. La norma refiere que entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la notificación de la comunicación

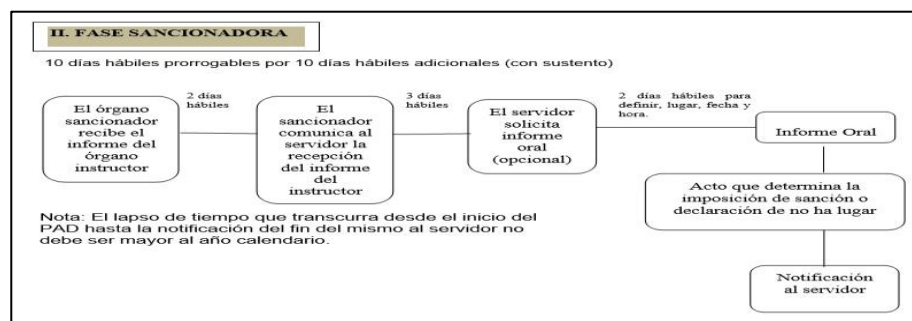
que impone la sanción o determina el archivamiento del procedimiento, no podrá transcurrir un plazo mayor a un (01) año calendario, caso contrario nos encontraríamos frente a la prescripción del plazo para culminar el PAD, imposibilitando imponer una sanción disciplinaria, incluso si solo estuviese pendiente el acto de notificar la resolución. Para una mejor diferenciación de la estructura que sigue el nuevo procedimiento administrativo disciplinario, nos remitimos a los siguientes flujogramas.

## FLUJOGRAMA DEL PROCEDIMIENTO

**Figura 1** Fase instructiva



**Figura 2** Fase sancionadora



c)

Contenido del acto que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario

Debemos precisar que SERVIR, en su Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen y Procedimiento Administrativo Sancionador de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil", postula que el procedimiento administrativo disciplinario bien podría iniciarse a través de una resolución u otro tipo de acto, el mismo que no resulta impugnabile. Por nuestra parte debemos apuntar que, si bien lo planteado por SERVIR en la citada directiva podría contribuir a la celeridad en la instauración de

los procedimientos administrativos disciplinarios, el artículo 107º del Reglamento General de la LSC, aprobado por D.S. N°040-2014-PCM, establece en forma expresa que el inicio del procedimiento administrativo disciplinario será a través de resolución, la cual debe contener:

- i. La identificación del servidor civil.
- ii. La imputación de la falta, es decir, la descripción de los hechos que configuran la falta.
- iii. La norma jurídica presuntamente vulnerada.
- iv. La medida cautelar, en caso corresponda.
- v. La sanción que correspondería a la falta imputada.
- vi. El plazo para presentar el descargo.
- vii. Los derechos y las obligaciones del servidor civil en el trámite del procedimiento.
- viii. Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento.
- ix. La autoridad competente para recibir los descargos y el plazo para presentarlos.

Si bien Servir, a través de la directiva citada, plantea que el inicio del PAD podría realizarse mediante otro tipo de acto, que no sea una resolución, no ha sido clara al precisar a qué otro tipo de acto se refiere (quizá una carta, un memorándum), lo cual traerá consigo más de una actuación que podría resultar cuestionable; sin embargo, como precisamos en líneas atrás, para efectos de contribuir a la mayor celeridad en la instauración del procedimiento administrativo disciplinario, bien podría resultar más conveniente emitir una carta que cumpla con la estructura señalada.

No obstante, el artículo 107º del Reglamento General de la LSC, aprobado por D.S N.º 040-2014-PCM, señala en forma expresa que inicio del procedimiento administrativo disciplinario será a través de resolución administrativa, por lo cual consideramos un exceso de las atribuciones de Servir al pretender desconocer lo señalado por la ley en forma expresa, ello como dijimos independientemente del buen ánimo que exista en dar una mayor celeridad y eficacia a esta nueva regulación. Seguidamente, la norma refiere que el acto de inicio del procedimiento deberá notificarse al servidor civil, dentro del término de tres (3) días contados a partir del día siguiente a su expedición y de conformidad con el régimen de las notificaciones dispuesto por la Ley N°27444, Ley del procedimiento administrativo general. Cabe señalar que el incumplimiento del plazo indicado no genera prescripción o caducidad de la acción disciplinaria. Por otra parte, este acto de inicio del PAD, con el que se imputan los cargos deberá estar acompañado con los antecedentes documentarios que dieron lugar al inicio del procedimiento administrativo disciplinario (denuncias, audios, videos, fotografías, informe de investigación previa y pre calificación del secretario técnico, etc.) y no es impugnabile.

#### Presentación del descargo a las imputaciones

Como se ha precisado, para un adecuado ejercicio del derecho de defensa del servidor procesado, a través de su descargo, este tendrá el derecho de acceder a los antecedentes que dieron origen a la imputación en su contra, y de este modo estar en condiciones de presentar las pruebas que crea conveniente, tal como ha sido recogido en el artículo 111º, del RLSC. Se debe precisar que la resolución de inicio del procedimiento administrativo disciplinario, tiene como principal antecedente al informe elaborado por el Secretario Técnico, ello como resultado de la investigación previa y precalificación de la denuncia, así como las diligencias que haya realizado con motivo de la misma, por tanto todos estos documentos no solamente estarán al acceso del servidor procesado cuando este solicite su revisión, sino que deberán adjuntarse a la resolución de inicio en la que se imputan los cargos.

En tal sentido el servidor procesado podrá formular su descargo por escrito y presentarlo al órgano instructor dentro del plazo de cinco (05) días hábiles, el que se computa desde el día siguiente de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, correspondiendo a solicitud del servidor la prórroga del plazo, el cual estará supeditada a evaluación del órgano instructor, estableciendo el plazo de prórroga. De otra parte, en caso el servidor no presentara su descargo en el referido plazo, no podrá argumentar que no pudo realizar su defensa, ello por cuanto el ejercicio del derecho de defensa, es precisamente un derecho, por tanto, dependerá del servidor procesado en optar si hace uso de él, sin que la no presentación del descargo o su presentación tardía pueda entenderse como una suerte de presunción o indicio de existencia de responsabilidad administrativa disciplinaria.

En tal sentido corresponde a la administración realizar todas las diligencias que tenga a bien y recopilar el material probatorio que pueda desvanecer la presunción de inocencia inherente a todo servidor.

Finalmente, vencido el plazo sin la presentación de los descargos el expediente quedará listo para ser resuelto, sin que la referida situación pueda justificar el retardo en la tramitación del procedimiento administrativo disciplinario.

#### Informe oral

Sin duda el derecho de defensa no se agota con la sola presentación de un descargo escrito a las imputaciones realizadas, sino que inclusive otorga la posibilidad a realizar su defensa oral, a través de un informe oral, previo a que se emita la resolución de término del procedimiento administrativo disciplinario, lógicamente esta forma parte de la fase sancionadora del PAD. Es así que una vez que el órgano sancionador haya recibido el informe del órgano instructor, el primero comunica tal hecho al servidor o ex servidor civil en un plazo máximo de dos (2) días hábiles

A efectos de que este pueda -de considerarlo necesario solicitar un informe oral ante el órgano sancionador. La solicitud de informe oral debe ser presentada dentro del plazo de tres (3) días hábiles de notificado el servidor o ex servidor civil.

Por su parte el órgano sancionador atenderá el pedido señalando lugar, fecha y hora, de conformidad con lo establecido en el artículo 112 del Reglamento, debiendo tener en cuenta que el plazo para emitir pronunciamiento sobre la comisión de la falta es de diez (10) días hábiles, prorrogables por igual período de tiempo, debidamente sustentado.

Ahora bien, debemos precisar que el servidor o ex servidor civil procesado podrá realizar el referido informe oral personalmente o través de su abogado. Como podrá recordarse el derecho a realizar la defensa a través de un informe oral, de considerarlo conveniente el servidor o ex servidor procesado, no es algo incorporado con la normativa del servicio civil, sino que ya se había previsto en el artículo 171º del D. S N.º 005-90-PCM, Reglamento del D. Leg. N.º 276, en el cual se señalaba:

*“Previo al pronunciamiento de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios a que se refiere el artículo anterior, el servidor procesado podrá hacer uso de sus derechos a través de un informe oral efectuado personalmente o por medio de un apoderado, para lo que se señalará fecha y hora única”.*

Sin embargo, nótese la diferencia, mientras que la normativa anterior preveía que el informe oral se realizaba ante la Comisión de procesos administrativos disciplinarios, previo a la emisión del informe dirigido al titular de la entidad, en el que se concluía sobre la existencia o no de responsabilidad administrativa disciplinaria, o por consiguiente se recomendaba la sanción a imponer, la nueva normativa del servicio civil ha regulado que el informe oral se realizará ante el órgano sancionador, lo cual consideramos acertado, toda vez que, el órgano encargado de sancionar tendrá la posibilidad de entrar en contacto con el servidor o ex servidor procesado, sin duda ello se convierte en una valiosa oportunidad, no solo para escuchar la versión oral del procesado o de su abogado, sino también

para formular las preguntas que se tengan a bien plantear con el objeto de esclarecer los hechos.

De otra parte consideramos más provechoso que el informe oral se realice ante el órgano encargado de sancionar, que ante el órgano instructor, como se preveía con anterior normativa, y ello por cuanto en el desarrollo de la investigación el instructor muchas veces toma cierta postura a favor o en contra del servidor procesado –*ello es inevitable*- de modo que un informe oral en esta etapa –instructiva- no tendría mayor relevancia, más si en la etapa sancionatoria, en virtud a que este órgano entrará por primera vez en contacto con las actuaciones seguidas a lo largo del procedimiento administrativo disciplinario, y que permitirá cubrir los vacíos dejados en la etapa de instrucción, todo ello con un criterio de imparcialidad y libre de contaminación.

#### Contenido del informe del órgano instructor

La fase instructiva culmina con la recepción por parte del órgano sancionador del informe a que se refiere el artículo 114 del Reglamento de la LSC, emitido por el Órgano Instructor. Este informe se sustentará en el análisis e indagaciones realizadas por el órgano instructor de conformidad con lo dispuesto en el tercer párrafo del literal a) del artículo 106 del referido Reglamento. En ese sentido el artículo 114º del RLSC, establece que el informe emitido por el órgano instructor deberá contener, lo siguiente:

#### Antecedentes del procedimiento

Sin duda alguna el detalle de los antecedentes que dieron origen al procedimiento administrativo disciplinario es de contenido esencial, toda vez que siendo el órgano sancionador un ente que por primera vez entrará en contacto con las diligencias realizadas por el instructor, será necesario detallar qué origen el movimiento del aparato estatal con claros signos de ejercer su facultad disciplinaria, si esta fue a mérito de una denuncia de un tercero o fue como resultado de las indagaciones de oficio de parte de la entidad. Asimismo, se detallará el resultado de la investigación

previa y precalificación realizada por el secretario técnico, esto dado que son las primeras diligencias que motivaron el inicio del procedimiento administrativo disciplinario.

La identificación de la falta imputada, así como la norma jurídica presuntamente vulnerada

En este punto el órgano instructor deberá ser muy cuidadoso y analizar cada detalle en cuanto a identificación de la falta imputada se refiere, ello por cuanto una incorrecta tipificación podría traer consigo posteriores nulidades. En efecto imaginemos que el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, así como la comunicación para que el procesado realice su descargo fue con la imputación de la falta "X"; sin embargo.

Al momento de emitir el informe concluimos que existe responsabilidad disciplinaria por la falta "y", ello contravendría el debido procedimiento, por cuanto en ningún momento el servidor tuvo la oportunidad de ejercer su defensa por una imputación, que al final determinará su responsabilidad.

Del mismo modo que la identificación de la falta, la determinación de la norma presuntamente vulnerada podría originar nulidad, precisamente porque si el Estado ejerce su poder disciplinario, es en virtud a una afectación de sus intereses, mal podría darse inicio a un procedimiento administrativo disciplinario por contravenciones distintas a las que se señalan al momento de concluir el mismo.

Los hechos que determinarían la comisión de la falta

Con relación a este extremo del informe, el órgano instructor deberá detallar en forma ordenada y cronológica los hechos que según considere determinarían la comisión de la falta.

Hacemos esta precisión en virtud a que si el informe del órgano instructor está referido, por citar un ejemplo, a la falta consistente en el uso de función pública con fines de lucro personal, mal se haría si el recuento de los hechos descritos en el

informe van dirigidos a temas ajenos, tales como posibles inasistencias injustificadas, que si bien podrían dar mérito a la existencia de responsabilidad administrativa disciplinaria, no obstante por no haber sido materia de imputación carecería de objeto un recuento de hechos que no conducirán a nada.

Entonces sugerimos un recuento ordenado y cronológico de los hechos, única y exclusivamente de aquellos que pudieran estar relacionados a la comisión de la falta administrativa disciplinaria, evitando el detalle de situaciones ajenas.

d) Su pronunciamiento sobre la comisión de la falta por parte del servidor

Sin duda alguna este es uno de los puntos medulares del informe, ello por cuanto será el resultado de las diligencias realizadas por el órgano instructor y sustentará la recomendación de archivo o sanción aplicable.

La recomendación de la sanción aplicable, de ser el caso

El órgano instructor juega un rol esencial en el procedimiento administrativo disciplinario, toda vez, que no solo se encargará de realizar las diligencias que permitan deslindar la existencia de responsabilidad, sino que también recomendará la sanción a aplicar. De otra parte, podría darse el caso que como resultado de la instrucción se llegue a concluir que no existe responsabilidad administrativa disciplinaria, en cuyo caso se recomendará el archivo del procedimiento administrativo disciplinario.

Proyecto de resolución debidamente motivada

La normativa del servicio civil, al igual que la regulación anterior, establece que el órgano instructor deberá remitir el proyecto de resolución debidamente motivada, la cual podrá ser de archivo o imponiendo sanción. Por su parte la Autoridad Nacional del Servicio Civil –SERVIR, en su Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, de fecha 20 de marzo de 2015, precisa que el informe del órgano

instructor deberá acompañar el proyecto de resolución o comunicación que pone fin al procedimiento, debidamente motivado. Si bien la comunicación de inicio y fin del procedimiento disciplinario, a través de un acto diferente a una resolución, como por ejemplo una Carta, podría agilizar la tramitación del mismo, tan igual como el procedimiento del despido regulado en el régimen laboral privado (D. Leg. N.º 728).

Ello en virtud a que resulta más expeditivo que la administración emita una carta, que una resolución, consideramos una extralimitación de parte del referido ente rector, ello por cuanto la norma regula expresamente (artículo 107º y inc. "f" del artículo 114º RLSC), que tanto el inicio como el término procedimiento deberá realizarse a través de resolución. Finalmente, para el caso de la amonestación escrita, en los cuales la condición de órgano instructor y sancionador recae en el jefe inmediato, el procedimiento se culmina con la emisión del informe de instrucción, remitiéndose el mismo al jefe de recursos humanos o quien haga sus veces para que oficialice la sanción, de ser el caso.

Fin del procedimiento en primera instancia y oficialización de la sanción disciplinaria

La resolución del órgano sancionador pronunciándose sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria pone fin a la instancia, este acto administrativo deberá estar debidamente motivada y ser notificado al servidor civil a más tardar dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes de haber sido emitida.

De otra parte, si la resolución determina la inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria, también deberá disponer la reincorporación del servidor civil al ejercicio de sus funciones, en caso se le hubiera aplicado alguna medida provisional. Conforme al artículo 115º del RLSC la resolución que pone fin al procedimiento disciplinario en primera instancia debe contener, al menos:

a) La referencia a la falta incurrida, lo cual incluye la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión su responsabilidad respecto de la falta que estime cometida.

b) La sanción impuesta.

c) El plazo para impugnar.

d) La autoridad que resuelve el recurso de apelación.

La sanción se entiende oficializada cuando es comunicada al servidor o ex servidor civil, bajo los términos del artículo 93 del RLSC y 89 y 90 de la LSC. Para los casos de amonestación escrita, en los cuales el jefe inmediato actuará como órgano instructor y sancionador, una vez decidida la sanción, este debe comunicar al jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces, para que dicha sanción sea puesta en conocimiento del servidor civil procesado.

En los casos de suspensión y destitución, corresponde al mismo órgano sancionador oficializar la sanción o emitir el acto de sanción, a fin de esclarecer la competencia en cuanto a la oficialización nos remitimos al siguiente cuadro.

<b>SANCIÓN DISC.</b>	<b>INSTRUYE</b>	<b>SANCIONA</b>	<b>OFICIALIZA LA SANCIÓN</b>
Amonestación escrita	Jefe inmediato	Jefe inmediato	Jefe de recursos humanos o de quien haga sus veces
Suspensión	Jefe inmediato	Jefe de recursos humanos o de quien haga sus veces	Jefe de recursos humanos o de quien haga sus veces
Destitución	Jefe de recursos humanos o de quien haga sus veces	Titular de la entidad	Titular de la entidad

Se precisa que la sanción de suspensión y destitución deberá estar contenida en una resolución administrativa, no pudiendo emitirse otro tipo de acto, ello conforme a lo establecido en la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, el cual precisa lo siguiente:

**“Artículo 90. La suspensión y la destitución.**

*La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. **La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces.** La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil. La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. **Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública.** La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.” (énfasis agregado)*

Como puede advertirse, para los casos de sanción de suspensión sin goce de remuneraciones y destitución del servidor civil, el acto que ponga fin de PAD, determinando la sanción, será con el mismo que oficializará la sanción, con la comunicación respectiva, vale decir, que no existe necesidad en estos casos de emitir un acto administrativo adicional al que determine la sanción. Cuestión distinta sucede con la amonestación escrita en la que necesariamente existirá oficialización por parte del jefe de recursos humanos, o de quien haga sus veces. Este último no tiene poder para calificar, variar, o determinar la sanción, constituyéndose como un mero oficializador (comunicador) por disposición expresa de la norma.

Tipos de responsabilidad dentro del procedimiento administrativo disciplinario

En el ordenamiento jurídico peruano coexisten cuatro tipos de responsabilidades en la que pueden incurrir los servidores civiles:

1. La responsabilidad política.
2. La responsabilidad civil.

3. La responsabilidad penal.

4. La responsabilidad administrativa o funcional.

Este último tipo de responsabilidad -y específicamente en el Estado peruano se subdivide en:

a) Responsabilidad administrativa funcional: Procedimiento Administrativo Sancionador de la Contraloría General de la República.

b) Responsabilidad administrativa disciplinaria: Procedimiento administrativo disciplinario previsto en la Ley del Servicio Civil y los procedimientos previstos en las normas de carreras especiales (Cuaderno de Trabajo -SERVIR. Pg.35).

Los distintos tipos de responsabilidad de los servidores civiles se sustentan en el principio de autonomía de las responsabilidades. Este principio se basa en el régimen jurídico en el cual cada una de las responsabilidades que concurren sobre la conducta de los servidores civiles mantienen recíproca autonomía técnica, de desarrollo normativo, de valoración, de criterios aplicables, calificación y de resolución en las autoridades a las que se les ha conferido competencias para sancionar a los servidores civiles.

Esto quiere decir que resulta compatible con el ordenamiento jurídico que concurren una o más responsabilidades por una sola conducta indebida cometida por un servidor civil. Específicamente, de las responsabilidades civil, penal y administrativa, porque la responsabilidad política sólo alcanza a ciertos funcionarios, según veremos a continuación.

El principio de autonomía de las responsabilidades fue reconocido en el artículo 262° del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General. También se incluye en el artículo 91° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil (aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM).

Órganos del procedimiento administrativo disciplinario

## Atribuciones de los órganos de investigación en el procedimiento disciplinario

*Ad impossibilia nemo tenetur.* Cuando se dice etapa de instrucción en el procedimiento administrativo disciplinario (PAD) nos referimos a la actividad probatoria, esto es, el ofrecimiento, admisión y actuación de los medios de prueba de cargo y de descargo, esta actividad se sustenta en los principios de la potestad sancionadora, lo mismo que el principio de verdad material y el principio de presunción de veracidad.

Esta etapa de instrucción está a cargo de un órgano de instrucción que emitirá y notificará el acto de apertura de PAD, recepcionara los descargos del presunto infractor, realizará la actividad probatoria, emitirá el informe final de instrucción y remitirá el mismo al órgano sancionador.

### Órganos instructores competentes

La potestad sancionadora de los órganos competentes del PAD de primera y segunda instancia son indelegables, puesto que el nombramiento de los mismos está efectuado previa y debidamente por la Ley del Servicio Civil y su reglamento, su inobservancia implica la vulneración, principalmente, del principio del debido procedimiento.

En ese sentido, corresponderá a cada entidad de la Administración Pública, conforme a lo establecido en la Ley del Servicio Civil – Ley 30057 y su Reglamento y sus instrumentos de gestión interna, determinar los órganos competentes, siendo estos indelegables, de acuerdo al tipo de sanción a aplicarse (amonestación escrita, suspensión y destitución), El Manuel de Organizaciones y funciones en adelante MOF y el Reglamento de organización y funciones en adelante ROF, son considerados como ejemplos, por lo que a través de la Secretaría Técnica se emitirá un informe de precalificación, identificando, entre otros puntos, al órgano instructor y sancionador.

Principio de jerarquía implica que la administración pública está sujeta a una organización y régimen jerarquizado, de ahí se deriva que los órganos, organismos y entidades públicas se encuentran sujetos a las disposiciones, instrucciones y orientaciones que imparte la autoridad superior, lo que no supone una afectación de la autonomía de la cual gozan; si el superior jerárquico puede ordenar la actuación de sus subordinados, entonces también tiene atribuida la competencia para adoptar las medidas necesarias para el deslinde de responsabilidad en caso de cometerse una infracción por parte de éstos.

Es importante determinar la posible sanción a aplicarse a fin de identificar las autoridades competentes del PAD para luego verificar la línea jerárquica del presunto infractor, aplicando el principio de jerarquía basado en los instrumentos de gestión de la entidad como es el Reglamento de Organización y Funciones ROF.

### **Órganos de instrucción competentes**

Conforme a la Ley del Servicio Civil – Ley 30057, las autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario, en primera instancia, son los siguientes:

<b>Sanción</b>	<b>Órgano instructor</b>	<b>Órgano sancionador</b>	<b>Oficialización de la sanción</b>
Amonestación escrita	Jefe inmediato del presunto infractor	Jefe inmediato del presunto infractor	Jefe de recursos humanos
Suspensión	Jefe inmediato del presunto infractor	Jefe de recursos humanos	Jefe de recursos humanos
Destitución	Jefe de recursos humanos	Titular de la entidad	Titular de la entidad

Es importante determinar la posible sanción a aplicarse a fin de identificar las autoridades competentes del PAD para luego verificar la línea jerárquica del presunto infractor, aplicando el principio de jerarquía basado en los instrumentos de gestión de la entidad como es el Reglamento de Organización y Funciones – ROF:

**a)** En caso de amonestación escrita y suspensión, el órgano instructor es el jefe inmediato del presunto infractor.

**b)** En caso de destitución, el órgano instructor es el jefe de recursos humanos o el que haga sus veces.

**c)** En caso de amonestación escrita, el órgano sancionador es el jefe inmediato del presunto infractor.

**d)** En caso de suspensión, el órgano sancionador es el jefe de recursos humanos o el que haga sus veces.

**e)** En caso de destitución, el órgano sancionador es el titular de la entidad.

Órgano instructor para funcionarios y ex funcionarios. Para el caso de los funcionarios y ex funcionarios, las autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario son las siguiente:

<b>Sanción</b>	<b>Órgano instructor</b>	<b>Órgano sancionador</b>	<b>Oficialización de la sanción</b>
A determinar	Comisión sector	Titular Sector	Titular de la entidad

Independientemente de la falta y, consecuentemente, la sanción a imponer, para el procedimiento administrativo disciplinario de funcionarios y ex funcionarios, el órgano instructor estará conformado por una comisión: dos funcionarios de rango

equivalente y el jefe de recursos humanos, solo de no contar con dos (2) funcionarios de rango equivalente, esta comisión se conformará con dos (2) funcionarios de rango inmediato inferior.

La competencia de la Comisión Especial Instructora de Procesos administrativos para funcionarios, es de naturaleza administrativa, con el propósito de determinar la responsabilidad administrativa disciplinaria que hubieren incurrido los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones; *ergo*, no es competente para tramitar denuncias penales o investigar delitos pues el legislador ha reservado dicha tarea para el Ministerio Público; sin perjuicio a ello, cabe indicar que en caso identifique eventuales responsabilidades de tipo penal, deberá tomar las acciones legales pertinentes a dicha responsabilidad, tales como poner en conocimiento del procurador público correspondiente.

En el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil – Ley 30057, para el caso de procedimientos disciplinarios seguidos contra funcionarios, el órgano instructor es una Comisión Ad Hoc conformada para caso concreto por el titular del sector al que pertenece la entidad (en caso de entidades adscritas a un Sector) o por el funcionario responsable de la conducción de la entidad (en caso de entidades no adscritas a un sector); es decir, no se ha contemplado la figura de una comisión permanente que se encargue de la tramitación de todos los procesos seguidos contra los funcionarios. Ello es así, en la medida que la conformación de las comisiones ad hoc dependen del rango o nivel jerárquico que ostentara el funcionario.

Derechos de los servidores en el Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Que, en este extremo el artículo 96º del Reglamento de la Ley 30057 Ley del Servicio Civil, describe respecto de los Derechos del servidor civil en el procedimiento administrativo disciplinario mientras esté sometido a procedimiento administrativo disciplinario, el servidor civil tiene derecho al *debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva y al goce de sus compensaciones*.

El servidor civil puede ser representado por abogado y acceder al expediente administrativo en cualquiera de las etapas del procedimiento administrativo disciplinario. Artículo 96 del Reglamento de la, Ley 30057 p.18, (2014)

#### Derecho a la defensa

El derecho de defensa es parte del derecho al debido procedimiento que se proyecta como principio de interdicción para afrontar cualquier indefensión y como principio de contradicción de los actos procesales que pudieran repercutir en la situación jurídica de los administrados. El derecho de defensa comprende la facultad de toda persona de contar con el tiempo y los medios necesarios para ejercerlo en todo tipo de procesos, incluidos los administrativos, lo cual implica, entre otras cosas, que sea informada con anticipación de las actuaciones iniciadas en su contra.

En este contexto, es preciso que la autoridad administrativa confiera a los servidores imputados el tiempo suficiente para que ejerzan su derecho de defensa. Cuaderno de Trabajo PAD, p. 79 (2021)

#### Derecho al debido procedimiento

Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten. La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo. Cuaderno de Trabajo PAD, pág. 78 (2021).

Derecho a la doble instancia.

El artículo 139 de la Constitución, en su inciso 6, consagra como uno de los principios y derechos de la función jurisdiccional a la pluralidad de la instancia. No cabe duda de la naturaleza constitucional que le otorga nuestra Carta Magna a tal derecho". (Cueva, 2019). Derecho constitucional a la doble instancia en el procedimiento administrativo disciplinario. Principio según el cual, siempre que hay una primera decisión jurisdiccional en un proceso, las partes deben tener derecho a pedir que otra instancia distinta y superior a la primera" (Bedón, 2005)

Derecho a la presunción de inocencia

El Tribunal Constitucional señala que es una garantía del debido proceso, según lo establecido en la "Declaración Universal de los Derechos Humanos" y el "Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos".

Asimismo, en la legislación nacional, este principio se encuentra en el inciso y del numeral 24 del artículo 2° de la "Constitución Política del Perú", siendo considerado un derecho fundamental inherente a todos los ciudadanos peruanos (Castro, 2018).

Es necesario considerar que esta presunción de inocencia es plenamente reconocida en el ámbito administrativo, al cual ha sido trasladada como presunción de licitud. Dicho reconocimiento y su alcance ha sido objeto de pronunciamientos del Tribunal Constitucional, así en la Sentencia recaída en el caso 02192-2004-AA/TC, se admitió la demanda de amparo ya que el Tribunal verificó, entre otros aspectos, que la Municipalidad Provincial de Tumbes había infringido el derecho a la presunción de inocencia de los demandantes.

En este sentido, se precisó que al establecerse que "(...) fuera el mismo investigado quien tuviera que probar su inocencia, se había vulnerado el principio constitucional de presunción de inocencia, que también se aplica al procedimiento administrativo sancionador, sustituyéndolo por una norma de culpabilidad contraria a la Constitución" (Baca, 2020).

Naturaleza jurídica del debido proceso

Definición del debido proceso

Los conflictos de intereses se resuelven a través de un proceso que actúa como la herramienta adecuada para este propósito. Sin embargo, dicho proceso no debe llevarse a cabo de manera inesperada o improvisada; al contrario, debe ser diseñado desde el principio de forma planificada y adecuada, garantizando las condiciones mínimas necesarias para abordar los conflictos de manera efectiva. Esto se logra mediante la intervención de un tercero imparcial que emita una resolución debidamente fundamentada y basada en el derecho (Rodríguez, 2018).

Asimismo, (Barrueto, 2019) define al debido proceso como esa institución, incluida en el derecho procesal, agrupa todos los principios y requisitos procesales indispensables en cualquier procedimiento jurisdiccional, con el fin de garantizar al justiciable seguridad, justicia y legitimidad en el resultado del proceso.

Para (Suarez,2020) El debido proceso es un conjunto de procedimientos, tanto legislativos, judiciales como administrativos, que deben cumplirse para que una ley, sentencia o resolución administrativa relacionada con la libertad individual sea válida de manera esencial.

Además, sirve como garantía del orden, la justicia y la seguridad, asegurando que no se violen injustamente los derechos fundamentales del ciudadano en un Estado democrático. En un sentido más específico, la doctrina entiende el debido proceso como un conjunto de garantías que protegen al ciudadano durante cualquier proceso, garantizando una administración de justicia justa y conforme a la ley, así como la protección de su libertad, seguridad jurídica, nacionalidad y las resoluciones judiciales basadas en la normativa vigente. El debido proceso, en otras palabras, es “el cumplimiento de todas las garantías y todas las normas de orden público que debían aplicarse al caso que se trate. Es llevar el proceso judicial de acuerdo a Derecho”

El debido proceso es un derecho individual fundamental, pero además posee otra dimensión, ya que también es “una garantía con sustrato constitucional del proceso judicial (...) que tiende a rodear el proceso de las garantías mínimas de equidad y justicia que respaldan la legitimidad de la certeza del derecho finalmente

determinado en su resultado” (Pacori, 2022).

En concordancia con las ideas generales mencionadas anteriormente, en nuestro país el Tribunal Constitucional ha definido el concepto de debido proceso como “el cumplimiento de todas las garantías y normas de orden público que deban aplicarse a todos los casos y procedimientos existentes en el Derecho”.

A partir de esta definición, se puede concluir en que el debido proceso está compuesto por todas las normas constitucionales, tanto de forma como de fondo, que son aplicables, así como por las disposiciones clave de la legislación de menor jerarquía que ayudan a asegurar la protección de los derechos constitucionales.

El debido proceso según la convención americana sobre derechos humanos.

EL tratamiento que la Convención Americana reconoce el debido proceso, principalmente en su artículo 8, el cual está vinculado a los apartados 2, 3, 4, 5 y 6 del artículo 7, al artículo 9, al artículo 10, al artículo 24, al artículo 25 y al artículo 27, todos de la misma Convención.

La Convención Americana establece varios principios relacionados con el debido proceso, los cuales se derivan de los sistemas penales y procesales penales vigentes. Estos principios tienen como objetivo garantizar la protección del ciudadano frente a un poder estatal, que es casi ilimitado y más fuerte que él, y que se encarga de investigar los actos que perturban la convivencia social normal y armónica.

Es fundamental que exista un equilibrio adecuado entre el ciudadano y el Estado, de modo que las garantías procesales sean relevantes y vigentes, evitando la arbitrariedad e incertidumbre que surgirían en la sociedad si faltaran normas en la investigación policial y judicial.

Esto evitaría que los intereses individuales fueran subordinados al interés general de obtener la verdad real y asegurar el éxito en la administración de justicia (Rodríguez, 2018).

## El debido proceso en la Constitución del Perú 1993

### Aspectos generales

Un aspecto clave para tratar el tema que nos proponemos es definir los antecedentes y la evolución de la noción del debido proceso. De igual manera, buscamos ofrecer una definición de debido proceso, tanto desde la perspectiva de la teoría general del proceso como desde los principios constitucionales (Terrazos, 2004).

### Origen y evolución histórica del debido proceso

Tiene su origen más antiguo en la era romana, donde se entendía como un conjunto de normas que regían el desarrollo de un juicio. Desde esta perspectiva romana, el concepto ha experimentado transformaciones y ajustes, evolucionando gradualmente a lo largo de diferentes contextos históricos hasta convertirse en una categoría jurídica que, con el tiempo, ha ganado reconocimiento normativo explícito y ha sido objeto de tratamiento doctrinal y jurisprudencial.

De este modo, los antecedentes del debido proceso pueden rastrearse en la Carta Magna de 1215, una legislación inglesa, en la que el rey Juan Sin Tierra otorgó a los nobles ingleses una garantía, que inicialmente fue interpretada como una garantía procesal a la libertad • Todo esto se basaba en el «Derecho a la tierra» («The Law of the Land»), establecido en la Carta Magna de 1215. Posteriormente, se crearon los llamados «Charters», que representaban una protección otorgada por la corona inglesa a aquellos responsables de la labor colonizadora (Terrazos 2004)

### **Tratamiento del debido proceso en la Constitución Política del Perú de 1993**

**Si retrocedemos a la Constitución Política del Perú de 1979, notaremos que**

no se menciona de manera explícita el concepto de debido proceso. El artículo 233° de esa Constitución reconocía ciertos aspectos relacionados con el debido proceso bajo el término de garantías de la administración de justicia, tal como lo indica (Terrazos, 2004). Esto permitió que una corriente doctrinal considerara al debido proceso como una garantía no expresamente mencionada en la Administración de justicia.

La “Constitución Política del Perú” de 1993 no corrige este error en el tratamiento del debido proceso, a pesar de que establece de manera explícita su cumplimiento obligatorio en los llamados “Principios y Derechos de la Función Jurisdiccional”. Se señala que se debe respetar el debido proceso y la tutela jurisdiccional, lo que implica que ninguna persona puede ser apartada de la jurisdicción que la ley ha determinado, ni ser sometida a un procedimiento diferente al establecido previamente, ni ser juzgada por un órgano jurisdiccional extraordinario o por comisiones especiales creadas con ese propósito, independientemente de su nombre. (Terrazos, 2004). Un primer inconveniente de este tratamiento está relacionado con la ausencia de una definición precisa. Asimismo, al estar incluido dentro de los denominados principios y derechos de la función jurisdiccional, y siguiendo lo indicado por (Villanueva, 2017) a primera vista, que está limitado al ámbito judicial (e incluso restringido a este), lo que excluiría su aplicación en contextos administrativos o en las relaciones corporativas entre particulares.

El artículo 139° de nuestra Constitución actual establece, bajo los principios y derechos de la función jurisdiccional, una serie de elementos que se consideran parte del debido proceso en su manifestación formal o procesal. Esto ha llevado a la idea equivocada de que el derecho al debido proceso solo se vulnera cuando se afectan las normas formales previamente establecidas para el desarrollo de un proceso, es decir, que solo se viola el debido proceso cuando se atenta contra su forma. Esta interpretación parece justificarse por la falta de una mención explícita al debido proceso sustantivo en nuestra Constitución. Además, resulta incorrecto que el artículo 139° hable de "principios y derechos" de la función jurisdiccional, ya que no es adecuado hablar de derechos que pertenezcan a una función estatal; en este caso, hay un uso incorrecto de la terminología. Sin embargo, esta aparente limitación del alcance del derecho al debido proceso, debido a la falta de una precisión expresa, carece de fundamento, ya que el principio de razonabilidad y proporcionalidad, que es esencial al debido proceso sustantivo, también constituye la base de toda norma constitucional (Millán, 2018).

Los elementos del debido proceso recogidos por la nueva ley de procedimiento administrativo

Es importante destacar que el respeto al debido procedimiento es un principio reconocido legalmente en nuestra legislación, especialmente en la nueva Ley de procedimiento administrativo general. El hecho de que una norma legal reconozca un derecho que consideramos regulado constitucionalmente nos permite utilizar su normativa para definir el contenido del derecho en cuestión. La norma legal mencionada otorga sustancia al derecho al debido proceso administrativo, pero omite ciertos elementos esenciales que consideramos fundamentales, como la existencia previa de un procedimiento establecido por la ley. Además, no menciona el plazo razonable para la resolución.

Aunque ambos conceptos están implícitos en el texto de la ley, su ausencia en la definición de "Debido Procedimiento" limita la interpretación completa del criterio que estamos planteando. Sin embargo, el enunciado de la norma respecto a los derechos de los administrados en el procedimiento sigue siendo relevante, se podría decir que estos elementos forman parte del contenido del derecho que estamos analizando. Un aspecto a considerar es la posibilidad de involucrarse en el control y provisión de servicios públicos, lo que nos lleva a posiciones más desarrolladas en relación con la doctrina de la participación social en la actividad administrativa. (Guzmán, 2016).

Nuestra legislación es aún más detallada respecto al denominado procedimiento administrativo sancionador, el cual actualmente tiene una relevancia extraordinaria. La Ley de Procedimiento Administrativo General establece que "garantías del debido proceso" el texto establece, además, los principios de tipicidad y legalidad, así como el principio del non bis in ídem, que prohíbe ser sancionado administrativamente más de una vez por la misma infracción, y la retroactividad benigna, como normas que regulan dichos procedimientos. Estos principios, que en un principio podrían haberse visto como garantías exclusivas del Derecho Penal, también se aplican en este contexto (Guzmán, 2016)

El debido proceso regulado en la Ley N 30057, Ley del Servicio Civil

Al respecto se precisa que el debido proceso está regulado en la Ley 30057, ley del servicio civil, se encuentra amparado, en el principio de Legalidad y especialidad normativa, es decir en ese sentido se remite a nuestra constitución políticas la cual conforme se ha expuesto previamente regula en su artículo 139, numeral 3, por el cual nadie puede ser apartado de la jurisdicción que la ley ha determinado, ni ser sometido a un procedimiento distinto de los establecidos con antelación, ni juzgado por tribunales excepcionales ni por comisiones especiales creadas para tal fin, sin importar su nombre.

Al respecto debemos mencionar que el debido proceso se encuentra amparado, en el numeral 2.1 del Artículo IV del Título Preliminar y el Numeral 2 del Artículo 230° de la Ley N° 27444 – “Ley del Procedimiento Administrativo General”, establecen que el debido procedimiento es un principio fundamental que regula las acciones de la Administración Pública en todos los procedimientos administrativos, especialmente en aquellos donde ejerce su potestad sancionadora (procedimiento administrativo sancionador). Además, señalan que este principio incluye el derecho del administrado a presentar sus argumentos, ofrecer y presentar pruebas, y recibir una decisión debidamente motivada y fundamentada en el derecho.

Principios integrantes del debido proceso

Principio de legalidad

Establecido en el artículo 2, inciso 24 d) de la Constitución, no solo se presenta como un principio, sino que también se configura como un derecho subjetivo constitucional para todos los ciudadanos. Además, como derecho subjetivo, impide la aplicación de normas que no estén previamente escritas (*lex scripta*), la retroactividad de la ley penal (*lex praevia*), la analogía (*lex stricta*) y el uso de cláusulas legales indeterminadas (*lex certa*). (Landa, 2001).

Este principio no se aplica exclusivamente al ámbito penal, sino que también abarca las sanciones administrativas. Esto se debe a que refleja la importancia del principio de seguridad jurídica en estos ámbitos restrictivos y establece la necesidad urgente de que las conductas infractoras y las sanciones correspondientes estén previamente determinadas por normas, es decir, la existencia de disposiciones legales (lex previa) que posibiliten prever con suficiente certeza (lex certa) dichas conductas y que aclaren las responsabilidades y las posibles sanciones asociadas. (Landa, 2001).

#### Principio de proporcionalidad

El órgano jurisdiccional no dispone de una discrecionalidad total, sino razonada, al momento de fijar una pena. Debe tomar en cuenta factores relevantes como la gravedad del delito, las circunstancias en que se cometió, la extensión del daño ocasionado, la condición de reincidencia del acusado, entre otros, para que la pena impuesta sea proporcional tanto al injusto como a la culpabilidad del delito. De igual manera, la cuantía de la reparación civil debe ser acorde con la magnitud del perjuicio sufrido por la víctima.

El Poder Judicial ha señalado al respecto que: “[...] para la dosificación punitiva es de tener presente el principio de proporcionalidad y los fines de la pena a fin de evitar que la calidad y entidad de la misma constituya un exceso y no cumpla su finalidad constitucionalmente legítima; que la Ley (Landa ,2012)

#### Principio Ne bis in ídem

Es un derecho implícito, por el cual una misma persona no puede ser juzgada por los mismos fundamentos (Landa,2012)

## Principio de congruencia

Forma parte del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las decisiones judiciales, toda vez que impone al órgano encargado de resolver un determinado conflicto, el deber de pronunciarse sobre las pretensiones postuladas por las partes.

Es decir que, en la motivación de las resoluciones judiciales, el órgano judicial no puede sustentar su decisión en hechos y pruebas que no han sido alegados por las partes, ni resolver sobre pretensiones que no han sido solicitadas (Landa Aroyo,2012)

## Principio de favorabilidad

Radica su base en la aplicación conjunta del principio de legalidad penal y de la retroactividad favorable de la ley penal. Por este, las normas que entraron en vigencia con posterioridad a la comisión de un delito serán aplicables siempre que resulten más favorables para el procesado que las vigentes al momento de la comisión del ilícito penal (retroactividad benigna).

Esta exigencia está reconocida en el artículo 139, inciso 11 de la Constitución, y resulta una salvedad del principio de legalidad penal. El Poder Judicial ha indicado que:

*“En caso de conflicto en el tiempo de leyes penales debe aplicarse la ley más favorable, incluso cuando media sentencia firme de condena, en cuyo caso -en tanto la pena subsista está pendiente o en plena ejecución el Juez sustituirá la sanción impuesta por la que corresponde, conforme a la nueva ley -si la nueva ley descriminaliza el acto, la pena impuesta y sus efectos se extinguen de pleno derecho. Es más, en caso de duda o conflicto de leyes penales, la norma aplicable debe ser la más favorable al reo. Pero esta regla sólo es aplicable en el derecho*

*penal sustantivo, pues es allí donde se presenta el conflicto de normas en el tiempo” (Landa,2012)*

#### Principio de publicidad de los procesos

El inciso 4 del artículo 139 de la Constitución exige la publicidad de todo proceso judicial, salvo que exista disposición contraria de la ley. Así, el artículo 73 del Código de Procedimientos Penales establece que: “el juez puede ordenar que una actuación se mantenga en reserva por un tiempo determinado cuando juzgue que su conocimiento puede entorpecer o dificultar en alguna forma el éxito de la investigación que lleva a cabo” (Landa, 2012)

#### Principio de prohibición de la analogía in malam parte

El ser humano es libre de realizar todo aquello que la ley no prohíba, sin embargo, hay limitaciones que ponen en riesgo el principio de legalidad ya que en ocasiones se restringen algunos derechos. En este caso el debido proceso, debe mantenerse como procedimiento administrativo, y por ende aplicar sus derechos tal como corresponde. (Landa, 2012).

#### Principio de preclusión procesal

No se deberá retrotraer el proceso a una etapa anterior, porque ello imposibilita el proceso, por ejemplo, el hecho de que no haya una contestación no quiere decir que deberá juzgarse, si no mas bien hay preclusión y por ende el trámite ya se ha complicado y por ende no debería repetirse el proceso (Landa,2012).

## Mecanismos o tipología del debido proceso

### El debido proceso sustantivo

En efecto, el debido proceso sustantivo implica una garantía de ciertos contenidos de justicia en la decisión judicial, administrativa u otra similar, aplicando la razonabilidad y proporcionalidad de las leyes en los casos sometidos a consideración. De este modo, no basta que de acuerdo con el patrón de debido proceso una sentencia sea dictada con las formas procesales constitucionales y legales para que sea válida, sino, que es necesario que se respete ciertos juicios de valor que hagan objetiva la justicia; porque, de nada serviría que se hayan respetado las debidas garantías en su tramitación, que los jueces hayan actuado con independencia e imparcialidad, que la decisión se haya emitido en un plazo razonable, si ésta no es objetiva y materialmente justa (Carpena & Lucas, 2017).

En consecuencia, la dimensión sustantiva del debido proceso exige que todos los actos a desarrollarse en el proceso (desde su acceso, inicio, desarrollo y conclusión) observen reglas y contenidos de razonabilidad, para que al final, la decisión o resolución que se emita sobre el caso, sea justa, no sólo para los justiciables, sino para el ordenamiento jurídico y la sociedad en su conjunto (Carpena & Lucas, 2017).

Como se observa, en el debido proceso sustantivo, lo importante no son las formas o las reglas procesales a tenerse en cuenta para que el proceso no devenga en nulo, sino, es el contenido o el fondo de la controversia lo que importa y trasciende a efecto de tutelar los derechos fundamentales y los demás bienes y valores jurídicos constitucional y legalmente protegidos. En tal sentido, el debido proceso sustantivo sirve para controlar eventuales sentencias (o decisiones de otra índole) injustas, toda vez que a través de él se protege a los ciudadanos de aquéllas que puedan ser contrarias a los derechos fundamentales y al ordenamiento jurídico en su conjunto (Carpena & Lucas, 2017).

### El debido proceso adjetivo

El debido proceso tiene su origen en el *due process of law* anglosajón; se descompone en: el debido proceso sustantivo, que protege a los ciudadanos de las leyes contrarias a los derechos fundamentales, y el *debido proceso adjetivo*, referido a las garantías procesales que aseguran los derechos fundamentales.

Su incorporación al constitucionalismo latinoamericano ha matizado sus raíces, señalando que el debido proceso sustantivo se refiere a la necesidad de que las sentencias sean valiosas en sí mismas, esto es, que sean razonables; mientras que el debido proceso adjetivo alude al cumplimiento de ciertos recaudos formales, de trámite y de procedimiento, para llegar a una solución judicial mediante la sentencia. Por su parte la doctrina y la jurisprudencia nacionales han convenido en que el debido proceso es un derecho fundamental de toda persona peruana o extranjera, natural o jurídica y no solo un principio o derecho de quienes ejercen la función jurisdiccional.

En esa medida, el debido proceso comparte el doble carácter de los derechos fundamentales: es un derecho subjetivo y particular exigible por una persona y, es un derecho objetivo en tanto asume una dimensión institucional a ser respetado por todos, debido a que lleva implícito los fines sociales y colectivos de justicia (Landa,2001)

#### La tutela jurisdiccional

Sin perjuicio de los derechos subjetivos y objetivos que configuran al debido proceso y que son propios de todo proceso o procedimiento judicial, administrativo, parlamentario, arbitral, militar o entre particulares, cabe añadir que el Estado tiene la obligación de asegurar un conjunto de garantías institucionales que permitan el ejercicio del debido proceso de toda persona.

En efecto, sin perjuicio de la existencia del Poder Judicial y el Tribunal Constitucional el Estado en virtud a su *ius imperium* organiza, ordena y dispone la creación de jurisdicciones administrativas en el Poder Ejecutivo, como entes estatales encargados de asegurar la aplicación de las reglas de derecho

establecidas, aunque revisables en sede judicial ordinaria o constitucional (Landa,2001)

Es importante señalar que los derechos al debido proceso constituyen la base de la tutela judicial y no judicial. En tal entendido se puede precisar que, en nuestro sistema constitucional se encuentran consagradas enunciativamente las garantías de un proceso litigioso, en función de lo cual toda persona tiene derecho a la tutela Jurisdiccional (Landa,2001)

La facultad de contradicción

Que, respecto a la facultad de contradicción que goza todo servidor dentro del procedimiento administrativo disciplinarios, se encuentra reconocida en el Artículo 120 del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, que señala en su artículo 20.1; frente a un acto que supone que viola, afecta, desconoce o lesiona un derecho o un interés legítimo, procede su contradicción en la vía administrativa en la forma prevista en esta Ley, para que sea revocado, modificado, anulado o sean suspendidos sus efectos. 120.2 Para que el interés pueda justificar la titularidad del administrado, debe ser legítimo, personal, actual y probado.

El interés puede ser material o moral. 120.3 La recepción o atención de una contradicción no puede ser condicionada al previo cumplimiento del acto respectivo. Aunado a lo señalado el Artículo 217 del TUO, de la Ley 27444 LPAG, también hace referencia a la facultad de contradicción.

Conforme a lo señalado en el artículo 120, frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede su contradicción en la vía administrativa mediante los recursos administrativos señalados en el artículo siguiente (218), iniciándose el correspondiente procedimiento recursivo. Respecto a la facultad de contradicción que le asiste a todo administrado frente a un acto que viola, afecta, desconoce o lesiona un

derecho o un interés legítimo, corresponde y procede su facultad de contradicción en la vía administrativa en la forma prevista en esta Ley.

A través del recurso de reconsideración, apelación, lo cual se encuentra dentro de las prerrogativas propias inherentes del principio del debido proceso garantista, del cual los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo.

Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten. La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo. (numeral 1.2 del Artículo IV, del título preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General)

## **Derechos de los servidores en el debido proceso**

### **Derecho de acción**

La acción es uno de los derechos fundamentales de los ciudadanos para poder acercarse al sistema de justicia solicitando tutela jurisdiccional.

El concepto de acción ha evolucionado en la medida que ha ido desarrollándose el derecho procesal, es así que en algún momento la acción era concebida como un derecho al proceso propiamente. Sin embargo, contemporáneamente se habla de la necesidad de que el estado desarrolle una labor más afirmativa respecto al acceso a la justicia.

Es decir, proveyendo las condiciones necesarias para que los ciudadanos puedan, efectivamente, acercarse al sistema de justicia (por ejemplo, la defensa pública, la exoneración del pago de aranceles, el asesoramiento que puedan realizarse a las personas que no pueden contratar abogados (Alfaro Valverde, 2018)

De esta manera, el acceso a la jurisdicción ya no solo es una categoría propia del derecho procesal, y que se plasma ciertamente en la demanda, sino que además es concebido como un verdadero derecho fundamental procesal. En efecto, la mayoría de las constituciones reconoce, expresa o implícitamente, la existencia, a partir de una interpretación del debido proceso, sobre todo, de un derecho fundamental procesal relacionado con el acceso a la justicia. Los tribunales de justicia (como el Tribunal Constitucional) han reconocido la existencia de este derecho de manera implícita dentro del debido proceso (Alfaro, 2018)

#### El derecho de la Tutela Jurisdiccional administrativa

El derecho a la tutela jurisdiccional se rige de forma amplia al debido procedimiento como un principio que rige la actuación de la Administración Pública en todos los procedimientos administrativos, en especial en aquellos en los que ejerce potestad sancionadora (procedimiento administrativo sancionador).

#### Derecho al debido proceso

Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten.

#### Derecho de motivación de los actos administrativos

Respecto del derecho de motivación de los actos administrativos, el artículo 6 del T.U.O. de la Ley 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General, señala que la motivación del acto administrativo debe ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado.

Puede motivarse mediante la declaración de conformidad con los fundamentos y conclusiones de anteriores dictámenes, decisiones o informes obrantes en el expediente, a condición de que se les identifique de modo certero, y que por esta situación constituyan parte integrante del respectivo acto. Los informes, dictámenes o similares que sirvan de fundamento a la decisión, deben ser notificados al administrado conjuntamente con el acto administrativo, de la misma forma su artículo 6.3, señala que no son admisibles como motivación, la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto o aquellas fórmulas que por su oscuridad, vaguedad, contradicción o insuficiencia no resulten específicamente esclarecedoras para la motivación del acto.

No constituye causal de nulidad el hecho de que el superior jerárquico de la autoridad que emitió el acto que se impugna tenga una apreciación distinta respecto de la valoración de los medios probatorios o de la aplicación o interpretación del derecho contenida en dicho acto. Dicha apreciación distinta debe conducir a estimar parcial o totalmente el recurso presentado contra el acto impugnado. (Artículo 6, TUO, ley 27444)

#### Teoría del derecho disciplinario

Este planteamiento sostiene que cualquier persona sometida a un procedimiento administrativo sancionador debe contar con garantías mínimas que aseguren un trato justo y respetuoso de sus derechos.

El debido proceso actúa como una salvaguarda frente a posibles arbitrariedades, estableciendo pautas claras como el derecho a ser escuchado, a presentar pruebas, a contar con una defensa, y a recibir una resolución debidamente fundamentada.

Esta teoría representa un límite al poder sancionador de la administración, al exigir que toda actuación disciplinaria se ajuste a procedimientos transparentes y equitativos conforme a lo establecido por la Constitución y tratados internacionales sobre derechos fundamentales (Miranda & Hayta, 2018).

#### Teoría general del debido proceso

Desde esta perspectiva, una falta disciplinaria es entendida como aquella conducta del servidor público que contraviene los deberes o principios funcionales que rigen su desempeño. No se trata de cualquier error, sino de acciones u omisiones que transgreden las normas institucionales o comprometen el adecuado funcionamiento del servicio público.

Esta teoría permite identificar con claridad los comportamientos inaceptables dentro del aparato estatal, facilitando su diferenciación frente a infracciones menores o fallos no dolosos. Asimismo, se convierte en un instrumento clave para asegurar que las sanciones respondan a criterios objetivos y no arbitrarios (Arias & Miranda, 2016).

#### Teoría de la falta disciplinaria

Desde esta perspectiva, una falta disciplinaria es entendida como aquella conducta del servidor público que contraviene los deberes o principios funcionales que rigen su desempeño. No se trata de cualquier error, sino de acciones u omisiones que transgreden las normas institucionales o comprometen el adecuado funcionamiento del servicio público. Esta teoría permite identificar con claridad los comportamientos inaceptables dentro del aparato estatal, facilitando su diferenciación frente a infracciones menores o fallos no dolosos. Asimismo, se convierte en un instrumento clave para asegurar que las sanciones respondan a criterios objetivos y no arbitrarios (García, 2021).

#### Teoría de sanción disciplinarias

Este marco teórico sostiene que las sanciones en el ámbito disciplinario deben ser proporcionales, razonadas y orientadas no solo a castigar, sino también a prevenir

futuras infracciones y fortalecer la integridad institucional. La sanción se concibe como una respuesta legítima del Estado ante el incumplimiento funcional, cuyo objetivo es restablecer el orden vulnerado y reafirmar la importancia del cumplimiento normativo. Este enfoque exige que la aplicación de medidas disciplinarias considere tanto la gravedad del hecho como las circunstancias personales y laborales del infractor, evitando excesos y garantizando justicia administrativa (Crespo, 2021).

## **Glosario de términos**

### **Procedimiento Administrativo**

Es un conjunto de actos previos concadenados según orden cronológico, a través del cual se puede verificar la necesidad pública, y también escuchar a la parte más afectada en ámbitos públicos y privada (Canosa, 2014).

### **Procedimiento**

Es un conjunto de reglas a través de las cuales se puede limitar la participación de algunos actos del proceso. También se entiende como orden de actos procesales (Campos & Lule, 2013).

### **Proceso**

Grupo de actividades que tienen por finalidad, resolver conflictos jurídicos y lograr alcanzar la paz social (Arescurenaga, 2016).

### **Derecho al debido proceso**

Es el principio general del derecho referido a que en todo proceso judicial deben hacerse presentes con todas las garantías legales (Álvarez, 1999).

### **Tutela jurisdiccional efectiva**

Figura del Derecho Constitucional subjetivo que señala que toda persona puede tener acceso a los órganos jurisdiccionales del Estado para solicitar la solución de un conflicto de tipo jurídico y que los términos de tratamiento van a estar ajustados al debido proceso, en igualdad de condiciones y con el efectivo cumplimiento de sentencia (Convención de Derechos Humanos, 2016).

## **Principio**

Son directrices que uniforman normas directa o indirectamente, que tienen por finalidad promover la aprobación de normas (Lomas, 2020).

## **Órgano instructor**

Es aquel órgano o unidad orgánica que está a cargo de la fase instructiva, comprendiendo las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria, dando inicio al procedimiento disciplinario o declarando no ha lugar (Alfaro, 2018)

## **Órgano sancionador**

Es aquel órgano o unidad orgánica que está a cargo de la fase sancionadora, la cual se inicia desde que recibe el informe del Órgano Instructor hasta la emisión del acto que determina la imposición de sanción o la declaración de no ha lugar, disponiendo, en este último caso, el archivamiento del mismo (Hernández, 2015).

## **Secretaría técnica**

Es el órgano de apoyo técnico y legal, conformado por un secretario técnico y otros trabajadores que colaboren en el cumplimiento de sus funciones. La empresa define su composición en razón a las dimensiones de la empresa, carga procesal, complejidad de los procedimientos, cantidad de órganos desconcentrados, entre otros criterios (Huamán & Medina, 2022).

## **Servidor civil**

Persona que cumple funciones públicas de acuerdo con los lineamientos del Estado (Jara, 2016).

## **CAPÍTULO III**

### **MATERIALES Y MÉTODOS**

#### **3.1 Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis**

##### **3.1.1 Tipo de estudio**

###### **Enfoque**

Fue cuantitativo según, dado que se realizó la recolección de datos cuantitativos o algorítmicos para luego responder las preguntas generadas y así se pudo verificar de este modo la hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico (Abreu, 2014).

###### **Tipo**

El tipo de estudio de esta investigación fue descriptivo – explicativo. Es descriptiva porque se procuró detallar propiedades y características significativas de las variables descritas en este trabajo. Fue explicativo porque fue más allá de la descripción de concepciones o fenómenos en otras palabras se centró en demostrar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se muestra o por qué se relacionan dos o más variables (Behar, 2008).

###### **Diseño**

(Arias & Vasquez, 2022) Fue no experimental puesto que no hubo manipulación deliberada en ninguna variable, ya que lo que se efectúa en este diseño de investigación es observar o medir fenómenos y variables tal como se dan en su contexto natural, para analizarlas con posterioridad (Hernández, 2018).

### **3.1.2 Diseño de contrastación de hipótesis**

(López, 2004) Es una investigación para determinar la correlación entre las variables y sus dimensiones se diseña un contraste de hipótesis estadístico con la prueba de Correlación de Spearman, la cual es un test inferencial utilizado para determinar las relaciones entre pares de variables numéricas organizadas en una matriz de doble entrada que considera la síntesis de indicadores alrededor de sus dimensiones.

Las pruebas de correlación son utilizadas regularmente como una primera aproximación inferencial en el área tanto de las Ciencias Sociales como las Humanidades, por lo que en investigaciones de Derecho que contemplan aproximaciones numéricas, el procedimiento tiene perfecta cabida (Hernández et al, 2014), sirviendo las mismas para expresar causalidad. Se utilizó como programa informático estadístico el SPSS 24.0.

### **3.2 Población, muestra**

La población “se refiere al conjunto de sujetos o elementos con rasgos similares de las que se obtendrá la información o datos mediante la medición de las variables” (Hernández et al, 2014).

La población estuvo conformada por trabajadores de la Universidad Nacional de Tumbes, con conocimiento sobre la problemática en mención; El muestreo fue no probabilístico e intencionado, manejándose una cuota de 75 participantes.

Respecto a los aspectos éticos, el autor declara que no existió conflicto de intereses sobre el tema, y que se consideraron los principios éticos de respeto hacia los sujetos y de confidencialidad la información.

### **3.3 Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Se manejó como método investigativo *hipotético - deductivo*, que exige la Universidad Nacional de Tumbes para sus tesis de postgrado. Por tanto, se partió de lo general a lo particular requiriendo formulación de problemas, hipótesis y objetivos generales que fueron divididos en proposiciones de menor

nivel que fueron ser comprobados y operacionalizados cuantitativamente mediante el empleo de la estadística.

La técnica de la encuesta fue la seleccionada para emprender la recolección de los datos previstos en los objetivos. (Hernández ,2008) refiere que es una técnica de uso frecuente en las investigaciones de tipo cuantitativo que permite recoger datos de manera confiable y sistemática, que surge desde las dimensiones y los indicadores de las variables. El instrumento fue el cuestionario de tipo estructurado con respuestas cerradas, que estará conformado por 5 secciones.

La Parte I contempló la percepción sobre sobre la Aplicación del procedimiento administrativo disciplinario. La Parte II consistió en la exploración de la percepción de afectación debido proceso. Para la medida de los ítems, será mediante la escala ordinal tipo Likert. Las categorías de respuesta para las partes II y III son: 0. Totalmente en desacuerdo; 1-En desacuerdo; 2. Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 3. De acuerdo; 4. Totalmente de acuerdo

El cuestionario fue aplicado por medio de la plataforma web de Google Formulario debido a las restricciones sanitarias impuestas por el COVID-19, y se administró por medio de invitaciones a los correos electrónicos de los participantes. La confiabilidad fue obtenida mediante el cálculo del Alpha de Cronbach, a través del plan de piloto (20 primeros sujetos que completen el cuestionario).

### **3.4 Plan de procesamiento y análisis de datos**

#### **3.4.1 Fase analítica descriptiva**

Se aplicó el cuestionario de manera virtual y luego se almacenaron en una base de datos que al descargarse se insertó en una hoja de cálculo de Excel, posteriormente se ingresó al programa estadístico SPSS 24.0. Se obtuvo como resultado de Alfa de Cronbach 0.82 confirmando un resultado “muy bueno”.

Se realizó el cálculo de frecuencias, medidas de tendencia central (moda y

promedio) y una medida de variabilidad (desviación estándar). Se presentó la información obtenida en tablas y figuras para cada variable y dimensión, y con ello se redactó la descripción respectiva.

### **3.4.2 Fase de analítica inferencial**

El análisis de Correlación de Spearman persigue la obtención de un valor de  $r$  (Coeficiente de Correlación de Spearman), donde se obtienen valores que varían entre +1 y -1. El valor resultante de  $r$  se acompaña del correspondiente valor de significancia (Huamán & Medina, 2022). El proceso inferencial de toma de decisiones y de aceptación o rechazo de la hipótesis nula, se fundamentó en los valores de  $r$  y de significancia (Sig.).

### **3.4.3 Fase de explicativa y de síntesis**

Por último, se realizó la discusión teórica con base en la literatura jurídica consultada y los antecedentes del estudio. De la misma surgió un marco donde se integraron los resultados y se generaron significados sobre los resultados y números obtenidos, de manera que se obtuvo información relevante sobre el objeto de estudio.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIONES

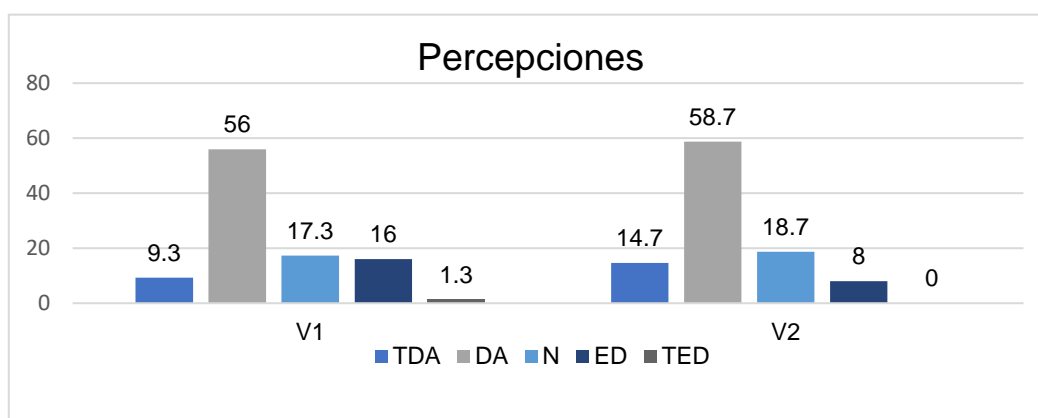
**Objetivo general:** Analizar las percepciones sobre aplicación del procedimiento administrativo disciplinario y afectación al debido proceso de servidores de la Universidad Nacional de Tumbes, 2019- 2020.

**Tabla 1**

Variables	Percepciones									
	TDA (4)		DA (3)		N (2)		ED (1)		TED (0)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
V1	7	9,3	42	56	13	17,3	12	16	1	1,3
V2	11	14,7	44	58,7	14	18,7	6	8	-	-

**Interpretación:** La primera variable sobre aplicación del procedimiento administrativo disciplinario alcanzó 56% en la posición en acuerdo, mientras que la segunda variable sobre afectación al debido proceso alcanzó 58,7% también en la posición en acuerdo.

**Gráfico 1**



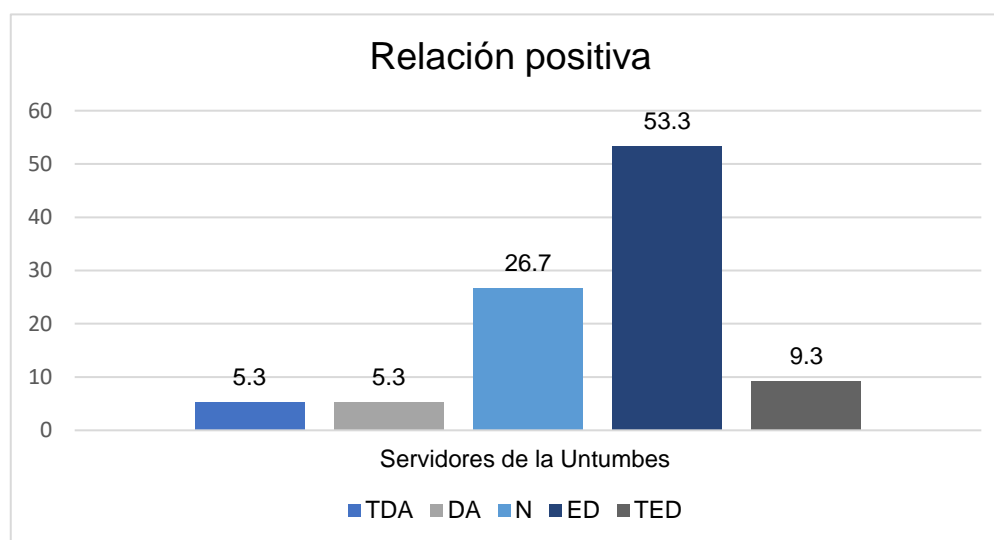
**Primer objetivo específico:** determinar si existe una relación positiva de la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario en los servidores de la Universidad Nacional de Tumbes, 2019 – 2020.

**Tabla 2**

Variables	Relación positiva									
	TDA (4)		DA (3)		N (2)		ED (1)		TED (0)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Servidores de la Untumbes	4	5,3	4	5,3	20	26,7	40	53,3	7	9,3

**Interpretación:** Se evidenció 53,3% en la posición en desacuerdo, 26,7% en ni de acuerdo ni en desacuerdo, 9,3% totalmente en desacuerdo, de manera similar 5,3% en totalmente de acuerdo y de acuerdo.

**Gráfico 2**



**Segundo objetivo específico: determinar si existe una percepción negativa en la afectación al debido proceso de servidores de la Universidad Nacional de Tumbes, 2019 – 2020.**

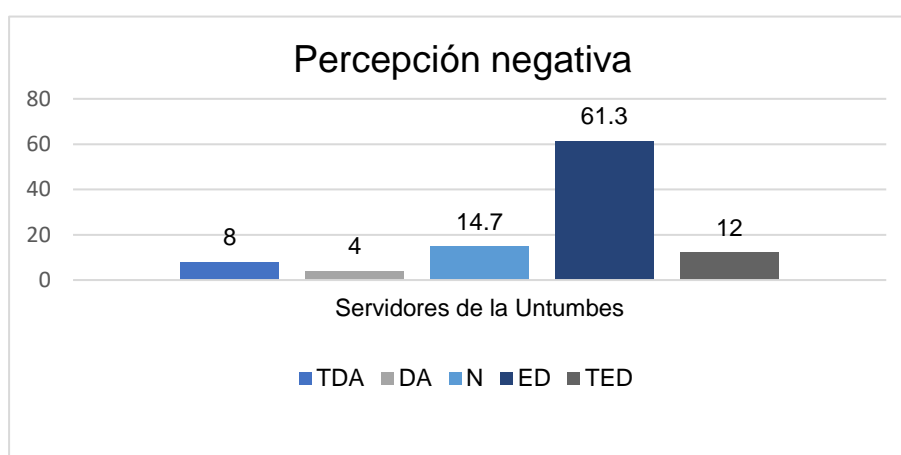
**Tabla 3**

Percepción negativa

Variables	TDA (4)		DA (3)		N (2)		ED (1)		TED (0)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Servidores de la Untumbes	6	8	3	4	11	14,7	46	61,3	9	12

**Interpretación:** Se evidenció 61,3% en desacuerdo, 14,7% ni en acuerdo ni en desacuerdo, 12% totalmente en desacuerdo, 8% totalmente de acuerdo y por último 4% de acuerdo.

### Gráfico 3



**Tercer objetivo específico: determinar si existe una relación significativa entre las percepciones de aplicación del procedimiento administrativo disciplinario y afectación al debido proceso de servidores en la Universidad Nacional de Tumbes, 2019 – 2020.**

Relación		
Afectación al debido proceso de servidores		
Aplicación del	r	0.311*
procedimiento administrativo		
disciplinario	p-valor	0.004

\*\*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

\*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

### Discusión

**De acuerdo con el objetivo general: Analizar las percepciones sobre aplicación del procedimiento administrativo disciplinario y afectación al debido proceso de servidores de la Universidad Nacional de Tumbes, 2019-2020.**

Los resultados obtenidos en su mayoría son positivos para ambas variables, con ello se confirma que existe institucionalización en la Universidad de acuerdo a los lineamientos de la Ley N° 30057 reconocida como la Ley del Servicio Civil y su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014- PCM. De acuerdo con lo referido por el autor Pacori (2020) el procedimiento es una herramienta fundamental en el ámbito jurídico, así como en las decisiones disciplinarias, la población advierte una percepción del 50% en la opción “de acuerdo”, confirmando el cumplimiento del objetivo de ley.

Por su parte, Landa (2001) refiere que el procedimiento administrativo cuando se ajusta y se aplica de manera idónea se tienen resultados considerables, con el porcentaje obtenido queda claro que la población advierte cumplimiento y respeto de los derechos, por tanto, respaldan positivamente los datos. Así mismo se presume que para la obtención de dichos resultados, se debe primero haber interiorizado las prácticas con el Estado de tal manera que todo el proceso ha guardado el cumplimiento de las normativas vigentes. De acuerdo con lo estipulado en el Cuaderno de Trabajo del SERVIR (2014) refiere que el procedimiento disciplinario tiene como principal función observar las etapas de inicio, instrucción y decisión y que estas estén acompañadas de defensa idónea y correcta notificación; tal como se advierte en los porcentajes obtenidos si se hace efectivo el cumplimiento de estas etapas y con ello se genera una gestión disciplinaria mucho más ordenada y altamente confiable.

Sin embargo, se advierte que también existió parte de la población que no tiene la misma percepción y se encontró en desacuerdo, ante ello Arescurenaga (2016) sostiene que es probable que haya existido deficiencia y desconocimiento, así como falta de uniformidad en las sanciones; por ello es fundamental que se fortalezca la comunicación interna y se capaciten a los órganos de tal manera que se pueda obtener equidad en el proceso.

La percepción en su mayoría reconoce que si hay avances administrativos y disciplinarios, que son también coherentes con los principios normativos y van de acuerdo con la Convención Americana de Derechos Humanos (1969) y la jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano (Exp. N.º 05986-2015-PA/TC). Hoy en día, la mayoría de instituciones maneja una perspectiva, debido a episodios en donde se ha puesto en duda la credibilidad de una sanción, ya que no siempre es merecida.

En ese orden de ideas, queda claro que los autores dejan en evidencia su respaldo por los porcentajes obtenidos y refieren también que hay factores que podrían mejorarse para que se pueda alcanzar la efectividad total y sobre todo la población pueda volver a confiar en las instituciones y a creer que los procesos si son llevados a cabo desde la transparencia y equidad institucional.

**En relación al primer objetivo específico: determinar si existe una relación positiva de la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario en los servidores de la Universidad Nacional de Tumbes, 2019 – 2020.**

Los resultados reflejan un 53,3% en la posición desacuerdo, por lo tanto, se confirma que no existe una relación positiva en la aplicación, así mismo se advierte que 26,7% optó por una posición neutral. Con ello se confirma que la población tiene percepciones diversas respecto a este objetivo, pues si bien hay reconocimiento de aplicación de normativa, algunos cuestionan su aplicación y perciben lo contrario.

De acuerdo con el autor Castro (2018) la eficacia del procedimiento disciplinario depende esencialmente de la confianza que los servidores impartan, pues cuando las sanciones desde el uso de criterios técnicos se eleva la transparencia institucional, sin embargo, cuando se percibe discrecionalidad este vínculo se ve disminuido, poniendo en duda el compromiso laboral.

Por otro lado, Bartra (2017) afirma que, si se busca la aplicación correcta del régimen disciplinario de acuerdo a la Ley del Servicio Civil, debe mantenerse en equilibrio la relación entre la potestad sancionada del Estado y la salvaguarda de

los derechos individuales, pues de lo contrario se verá afectada la relación y no se obtendrán los datos esperados, por ello respalda los resultados obtenidos y discrepa admitiendo que los aspectos deberían mejorarse y así alcanzar el éxito disciplinario.

De acuerdo con Cueva (2017) sostiene que los procesos disciplinarios deberían ser reconocidos como elementos de la cultura organizacional no solo con un procedimiento netamente legal, para que se le brinde la prioridad e importancia necesaria. Ahora bien, desde un contexto más cercano, la mayoría de instituciones ha sido vinculadas con la burocracia laboral, por ende, es que los trabajadores dan prioridad a otros procesos y convierten la tramitación en lenta, dejan de lado la importancia de cumplir la norma, naciendo así la desmotivación laboral.

Guzmán (2016) refiere que, si bien se perciben avances formales sobre el procedimiento administrativo, también se debe tener en cuenta la gravedad de las sanciones, pues la disciplina debería ser consideradas más como equidad y transparencia no como un castigo.

**Respecto al segundo objetivo específico: determinar si existe una percepción negativa en la afectación al debido proceso de servidores de la Universidad Nacional de Tumbes, 2019 – 2020.**

Se advierte que un 61,3% manifestó estar en desacuerdo sobre afectación al debido proceso, por ende, la percepción se orienta por el respaldo de las etapas procedimentales. Con este porcentaje se afirma que la institución sí cumple con la aplicación y respeto de legalidad.

Por otro lado, Guzmán (2016) sostiene que el debido proceso no solo es un conjunto de formalidades sino más bien una salvaguarda ante hechos de arbitrariedad del sector público.

En ese mismo orden, Rodríguez (2018) coinciden en que cuando se brindan las garantías se genera confianza en los ciudadanos y además muestran respaldo en el resolver administrativo.

Desde una perspectiva más cercana Chevarría (2021) y su estudio realizado en Tumbes, advierte que cuando se trata de entidades públicas se ha notado mejoras, contando también con el apoyo de la Ley Servir, que ha logrado la reducción de sanciones sin sustento probatorio.

Sin embargo 14.7% percibió una posición neutral mientras que 12% en desacuerdo total, con ello queda claro que aún existen elementos que afectan la celeridad y motivación en las resoluciones. En esa misma línea el autor Cueva (2017) sostiene que cuando hay demoras y sobre todo las resoluciones no tienen claridad en su contenido, generan desconfianza aun cuando el proceso se ha desarrollado dentro del marco de legalidad.

Desde su perspectiva Milán (2018) asume el respaldo para con los resultados obtenidos, indicando que la Universidad Nacional de Tumbes, mantiene un nivel avanzando en cuanto al debido proceso y ello genera más transparencia para con la sociedad.

Con ello también se confirma que los mecanismos legales también se están aplicando, aunque en algunos casos no de la manera más idónea, debiendo mejorarse.

**Por último, el tercer objetivo específico: determinar si existe una relación significativa entre las percepciones de aplicación del procedimiento administrativo disciplinario y afectación al debido proceso de servidores en la Universidad Nacional de Tumbes, 2019 – 2020.**

De acuerdo con el resultado, se alcanzó ( $r = 0,311$ ;  $p = 0,004$ ) por lo tanto se confirma la existencia de una correlación significativa a su vez positiva, que quiere decir que si hay adecuada aplicación habrá respeto por el debido proceso. Quiere decir que cuando el proceso administrativo disciplinario es aplicar dentro del marco legal y respetando los derechos, el debido proceso es llevado a cabo con total imparcialidad.

Ello coincide con lo referido por Baca (2020) quien afirma que uno de los factores más importantes es la determinación de disciplina y justicia, puesto que de ello depende gran parte de las decisiones administrativas que se toman. Albornoz (2011) reitera que no debe interpretarse como formalidad sino más bien como un factor nivelador entre lo que debe aplicarse y como debe aplicarse.

Crespo (2021) y Tito (2022) afirman que lograr la transparencia institucional, depende de los operadores que laboren en la institución, pues si su resolver se encuentra dentro del marco legal, no se tendrá ningún conflicto, pero en ocasiones se han evidenciado muchas irregularidades y ello ha conllevado a que el debido proceso sea considerado como un vulnerado a conveniencia de una de las partes.

Finalmente, Abreu (2014) refieren que cuando se obtienen correlaciones significativas ello quiere decir que hay coherencia entre los diseños de la norma y la aplicación institucional, por lo tanto, deberán mejorarse los aspectos negativos, manteniendo el avance que se ha evidenciado en este estudio.

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES**

1. Luego del análisis se obtuvo que 56% en acuerdo y 58.7% coincide en que no se vulneran los derechos dentro del proceso administrativo, se advierte que la institución ha avanzado en cuanto a la aplicación correcta de su reglamento y con ello se ha generado transparencia y confianza institucional por parte de los ciudadanos.
  
2. Se determinó que 53.3% sostuvo estar en desacuerdo sobre la relación positiva de la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario, queda claro que existe buen funcionamiento, pero este debe fortalecerse desde aspectos internos de tal manera que los procesos se celebren de manera más ágil y preventiva.
  
3. Se determinó que un 61.3% sostuvo estar en desacuerdo en cuanto a la vulneración de derechos, por el contrario, se advierte cumplimiento de las garantías administrativas. 14,7% refiere que deberían mejorarse los aspectos de la notificación y el tiempo de otorgamiento de respuesta, para que así se logre alcanzar transparencia.
  
4. El análisis advierte una correlación positiva y significativa ( $r = 0,311$ ;  $p = 0,004$ ) entre la aplicación del procedimiento disciplinario y el respeto del debido proceso; con ello se confirma al aplicarse correctamente el proceso, los servidores percibirían salvaguarda de sus derechos y se recuperará la confianza institucional.

## **CAPÍTULO VI**

### **RECOMENDACIONES**

1. Se sugiere a los Órganos de control interno, diseñar e implementar sistemas digitales con la finalidad de poder dar seguimiento al expediente disciplinario de tal manera que se puedan verificar los plazos de las notificaciones, logrando así la reducción de excesiva carga laboral y demora procesal.
2. Se insta a las entidades públicas a unificar las directivas del procedimiento disciplinario, advirtiendo tal vez la existencia de los vacíos legales, sobre todo cuando se trate de la interpretación de los artículos contemplados en la Ley SERVIR, permitiendo así la disminución de arbitrariedades.
3. A la Universidad Nacional de Tumbes, ha promover campañas institucionales que fomenten la entidad pública, así como la rendición de cuentas y el respeto esencial del debido proceso, aplicando también la difusión de casos relevantes en la sociedad.
4. A la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, se le sugiere motivar a los estudiantes a profundizar sus investigaciones y direccionarlas a la Ley N° 300057 y Ley N° 27444, de tal manera que se cuente con mayores índices de conocimiento y la población pueda estar capacitada.

## CAPÍTULO VII

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abreu, J. L. (2014). El Método de la Investigación. Daena: International Journal of Good Conscience, 9(3), 195–204.
- Albornoz G.J.E (2011) *“El debido proceso administrativo y su reconocimiento en los procedimientos disciplinarios de los órganos de la administración del Estado regidos por la Ley 18.834”* [Tesis de posgrado]. Universidad de Chile. [https://bibliotecadigital.uchile.cl/discovery/fulldisplay/alma9910069773797039/36/56UDC\\_INST:56UDC\\_INST](https://bibliotecadigital.uchile.cl/discovery/fulldisplay/alma9910069773797039/36/56UDC_INST:56UDC_INST)
- Alfaro V. L. (2018) por Lp pasión por el Derecho -16 <https://lpderecho.pe/derecho-accion/>
- Álvarez C. A. (1999). Consejo de la Judicatura Federal - El procedimiento disciplinario [Tesis de Maestría] Universidad Nacional Autónoma de México. <https://repositorio.unam.mx/contenidos/>
- Arescurenaga I. H. (2016). Los problemas de los procedimientos administrativos disciplinarios en Inspectoría General PNP de Lima Metropolitana durante el año 2014 [Tesis de Maestría], Pontificia Universidad Católica del Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/9396>.
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., & Vásquez, M. (2022). Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C.

- Arias Gómez, J., Villasís Keever, M. Á., & Miranda-Novales, M. G. (2016, June). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 7. [www.nietoeditores.com.mx](http://www.nietoeditores.com.mx)
- Baca M. R (2020) Alcances de la presunción de licitud en el procedimiento administrativo sancionador [Artículo científico]. Asociación civil Derecho & Sociedad. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/index>
- Barrueto U.N.S (2021) *“Procesos administrativos disciplinarios y desempeño laboral de los servidores del Hospital Las Mercedes, Chiclayo”* [Tesis de pregrado]. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78226>
- Bartra Ch. E. (2017). “La afectación del debido procedimiento por la aplicación del régimen de competencia disciplinaria previsto en la Ley del Servicio Civil” [Tesis de Maestría] Universidad San Martín de Porres. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/3291>.
- Bedón E. N.E (2016) *“El debido proceso en los procedimientos administrativos para el ejercicio de la potestad disciplinaria del Consejo de la Judicatura”* [Tesis de posgrado]. Universidad privada UDLA. <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/5732/1/UDLA-EC-TAB-2016-42.pdf>
- Behar, R. D. S. (2008). Metodología de la investigación. In Shalom 2008 (Ed.), Arch. argent. dermatol (A. Rubeira). [http://rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro\\_metodologia\\_investigacion\\_este.pdf](http://rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro_metodologia_investigacion_este.pdf)
- Campos y Covarrubias, G., & Lule Martínez, N. E. (2013). La observación, un método para el estudio de la realidad. *Xihmai*, 7(13), 45–60. <https://doi.org/10.37646/xihmai.v7i13.202>
- Canosa A. N (2014) Los recursos administrativos, Buenos Aires, Ábaco, 1996, p. 59 y ss.; Procedimiento administrativo: Recursos y reclamos, 576-685 [https://www.gordillo.com/pdf\\_tomo4/capitulo3.pdf](https://www.gordillo.com/pdf_tomo4/capitulo3.pdf).

- Carpena, P.I.S & Lucas B.M.E (2017) El derecho al debido proceso y su aplicación en los procesos penales en el distrito judicial de Junín 2016 [Tesis de pregrado]. Universidad Los Andes. <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/445/TESIS..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro M. J. (2018). Gestión de los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Ley 30057 Ley del Servicio Civil – Hospital Vitarte [Tesis de Maestría] Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/16111>.
- Chevarría A.A.H (2021) “Debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital Regional José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes – 2019” [Tesis de pregrado]. Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/4657>
- Convención Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica) 1a edición: abril de 2016 © Secretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/derechoshumanos\\_publicacion\\_es\\_colecciondebolsillo\\_10\\_convencion\\_americana\\_ddhh.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/derechoshumanos_publicacion_es_colecciondebolsillo_10_convencion_americana_ddhh.pdf)
- Crespo T. L. (2021) “El principio de presunción de inocencia en el procedimiento administrativo disciplinario por infracción leve, en la Policía Nacional del Perú, 2020-2021”. [Tesis de pregrado]. Pontificia Universidad Católica del Perú [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/20485/CRESPO\\_TINTAYA\\_LIZCETH\\_VANNY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/20485/CRESPO_TINTAYA_LIZCETH_VANNY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cuaderno de trabajo. Procedimiento Administrativo Disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil (2014), <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2679203/Procedimiento%20Administrativo%20Disciplinario%20en%20el%20marco%20de%20la%20Ley%20del%20Servicio%20Civil.pdf>.
- Cuaderno de trabajo. Procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil (2021) pag.79, <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2679203/Procedimiento%20Ad>

[ministrativo%20Disciplinario%20en%20el%20marco%20de%20la%20Ley%20del%20Servicio%20Civil.pdf](#).

Cueva Q. C. (2017) “*Aplicación del decreto legislativo N° 1268 y la vulneración del derecho constitucional a la doble instancia en la región policial de Tacna*”, [Tesis de pregrado]. Universidad Alas Peruanas. [https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/8888/Aplicaci%C3%B3n\\_Decreto%20legislativo%20N%C2%BA%201268\\_Vulneraci%C3%B3n\\_Derecho%20constitucional.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/8888/Aplicaci%C3%B3n_Decreto%20legislativo%20N%C2%BA%201268_Vulneraci%C3%B3n_Derecho%20constitucional.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Decreto Supremo N°040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil. (11 de junio de 2014). Diario Oficial El Peruano.

Flores G.M.T (2019) “*El Cumplimiento del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en la municipalidad provincial de Puno*” [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional del Altiplano de Puno. <https://fcjp.derecho.unap.edu.pe/rp/index.php/rp/article/view/65>

García H.J.C (2021) “*Garantías del debido proceso en los procedimientos sancionadores de la Dirección Regional de Educación Huancavelica*” [Tesis de pregrado]. Universidad Peruana Los Andes. <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3348/TESIS%20%20JULIO%20CESAR%20GARCIA%20HUAMAN%20%283%29%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Gaspar D. E. S. (2022) “*Vulneración al debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario y su afectación a los servidores de Essalud Huánuco, 2019-2021*” [Tesis de pregrado]. Universidad de Huánuco. [Gaspar Damaso, Eddy Susana- tesis.pdf](#)

Guzmán N. C. (2016) “*El debido proceso en sede administrativa en la jurisprudencia y la doctrina peruana*”, <https://lpderecho.pe/concepto-dimensiones-debido-proceso-stc-3075-2006-pa-tc/>

Hernández Q. G. A (2015) *El proceso jurisdiccional disciplinario en Colombia, ¿Una Violación Flagrante al Debido Proceso?* [Artículo científico]. Universidad Pontificia Bolivariana.

<https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/2563/TRABAJO%20DE%20GRADO%20DE%20GUSTAVO%20ADOLFO%20QUI%C3%91O%20NES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Hernández, S. R. (2008). Metodología de la investigación (I. E. S.. de C.V (ed.); SEXTA EDIC).

[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64591365/Metodología\\_de\\_la\\_investigación.Rutas\\_cuantitativa\\_cualitativa\\_y\\_mixta-libre.pdf?160nse-content-disposition=inline%3B+file1681405836](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64591365/Metodología_de_la_investigación.Rutas_cuantitativa_cualitativa_y_mixta-libre.pdf?160nse-content-disposition=inline%3B+file1681405836)

Hernández, S. R. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (S. A. de C. V. McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES (ed.)). <https://repositoriobibliotecas.uv.cl/items/02b0eabb-bbb2-4375-9b5b-9468ee0d8174>

Hernández Sampieri, Roberto- Fernández Collado Carlos- Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6ta ed.). [https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia de la investigación 5ta Edición.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia_de_la_investigacion_5ta_Edicion.pdf)

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª ed.). McGraw Hill. Recuperado de [https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_-\\_roberto\\_hernandez\\_sampieri.pdf](https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf)

Huamán Rojas, J. A., Treviños Noa, L. L., & Medina Flores, W. A. (2022). Epistemología de las investigaciones cuantitativas y cualitativas. Horizonte de La Ciencia, 12(23), 21. <https://doi.org/10.26490/UNCP.HORIZONTECIENCIA.2022.23.1462>

Jara B. J. L (2016) Fases y particularidades del nuevo procedimiento administrativo disciplinario de la ley de servicio civil, Ley 30057,POR - 8 FEBRERO,201 <https://lpderecho.pe/fases-particularidades-del-nuevo-procedimiento-administrativo-disciplinario-ley-servicio-civil-ley-num-30057/>.

Landa A. C. (2012) El derecho al debido proceso en la jurisprudencia volumen, <http://repositorio.amag.edu.pe/bitstream/handle/123456789/37/El%20derech>

[o%20al%20debido%20proceso%20en%20la%20jurisprudencia.pdf?sequence=4](https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/pensamientoconstitucional/article/view/3287)

Landa A. C (2001) El derecho fundamental al debido proceso y a la tutela jurisdiccional pag.448

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/pensamientoconstitucional/article/view/3287>

López, P. L. (2004). Población muestra y muestreo. Punto Cero, 09, n.08(1815–0276), 69–74.

[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-02762004000100012](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012)

Lomas L. S. (2020) “Observancia del principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la ley 30057, en la municipalidad provincial de Leoncio Prado

<https://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/2669>

Macías P. A. (2017) El derecho administrativo sancionador y el debido proceso en materia de libre competencia en el Ecuador [Tesis de posgrado]. Universidad San Francisco de Quito.

[https://repositorio.usfq.edu.ec/browse?type=author&order=ASC&rpp=20&start\\_s\\_with=M](https://repositorio.usfq.edu.ec/browse?type=author&order=ASC&rpp=20&start_s_with=M)

Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C., & Castillo, R. (2023).

Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación.

Metodología de La Investigación: Técnicas e Instrumentos de Investigación, 1,

1–60. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>

Milán S.V (2018) La Universalización del debido proceso en todas las instancias del

estado como expresión del desarrollo del estado constitucional de derecho

[Tesis de pregrado] Universidad Inca Garcilazo de la Vega

[http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2692/TESIS\\_MIL](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2692/TESIS_MIL)

[AN%20IGNACIO%20SALAS%20VEGA.pdf?sequence=2.](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2692/TESIS_MIL_AN%20IGNACIO%20SALAS%20VEGA.pdf?sequence=2)

Miranda, H. G.; y Huayta, Z. L. (2018.). El régimen disciplinario a partir de la Ley del Servicio Civil y su reglamento. [En línea]:

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

Pacori C. J. M (2020) Manual del procedimiento administrativo general del Perú <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/09/Manual-procedimiento-administrativo-general-Peru-Jose-Maria-Pacori-Cari-LPDerecho.pdf>.

Pacori C. J. M. (2022) Los órganos de instrucción en el procedimiento administrativo disciplinario (PAD) <https://lpderecho.pe/organos-instruccion-procedimiento-administrativo-disciplinario-pad/>

Ramirez, N.W (2018) “La responsabilidad administrativa: el debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Regional Docente las Mercedes de Chiclayo, 2015” [Tesis de pregrado]. Universidad Cesar Vallejo.  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4657/RAMIREZ%20NAMUCHE%20WILSON.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Reglamento General de la Ley N°30057 (2014) Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N°040-2014-PCM, pag.18.  
<http://www.minedu.gob.pe/politicas/pdf/ley-30057/ds-n040-2014-pcm.pdf>.

Rodríguez R. Víctor Manuel (2018) “El debido proceso legal y la Convención Americana sobre derechos humanos” [Artículo científico]. Universidad Pontificia Bolivariana. [Artículo científico]. Astrea 81-11.  
<https://www.corteidh.or.cr/tablas/a17762.pdf>.

Sandoval, T.O (2020) *Estado y el Procedimiento Administrativo Sancionador Perú 2020* [Tesis de pregrado]. Universidad César Vallejo.  
<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1239/SANDOVAL%20TELLO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Suarez C.K.G (2020), “*Aplicación del principio del debido procedimiento administrativo bajo el régimen disciplinario policial durante el estado de emergencia sanitaria*” [Tesis de pregrado]. Universidad César Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58171>

- Terrazos P.J.R (2004) El debido proceso y sus alcances en el Perú [Artículo científico]. Asociación civil Derecho & Sociedad. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/index>
- Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0005/13-texto-unico-ordenado-de-la-ley-27444-ley-de-procedimiento-administrativo-general-1.pdf>.
- Tito C.R(2022) El debido proceso y el procedimiento administrativo disciplinario en la unidad de gestión educativa local de coronel portillo año 2020 [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional de Ucayali. <https://repositorio.unu.edu.pe/home>
- Tribunal Constitucional. / EXP. N.º05986-2015-PA/TC LIMA NORTE GERMÁN ASALDE JANAMPA) <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2021/05986-2015-AA.pdf>
- Villanueva, S.Y.C (2017) *Análisis del principio del debido procedimiento administrativo en relación al procedimiento sancionador en la Ordenanza N° 1974- Los Olivos- 2016* [Tesis de pregrado]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/browse?type=author&value=Villanueva%20Sala%20Yolanda%20Mar%C3%ADa%20Del%20Carmen>

### Anexo 01: Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	OBJETIVO GENERAL	VARIABLES	MARCO TEÓRICO (ESQUEMA)	MÉTODO
¿Analizar las percepciones sobre la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario y afectación al debido proceso de servidores en la universidad nacional de tumbes 2019 - 2020, según los servidores de la Universidad Nacional de Tumbes?	Las percepciones de la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario y afectación al debido proceso de servidores, en la universidad nacional de tumbes,	Analizar las percepciones sobre la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario y afectación al debido proceso de servidores de la universidad nacional de tumbes 2019 - 2020.	<p><b>Variable 1.</b></p> <p><b>Percepción sobre la Aplicación del procedimiento administrativo disciplinario</b></p> <p><b>Dimensiones</b></p> <p><b>1. Naturaleza jurídica de la aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El procedimiento administrativo Disciplinario según la Convención Americana sobre Derechos Humanos.</li> <li>• El procedimiento administrativo Disciplinario según el Tribunal Constitucional</li> <li>• El Procedimientos Administrativo Disciplinarios según la Ley 27444-LGPA.</li> <li>• El procedimiento administrativo Disciplinario según la ley servir 30057 y su reglamento.</li> </ul> <p><b>2. Principios del procedimiento administrativo Disciplinario.</b></p>	Bases teóricas Antecedentes No experimental	<p>Enfoque: cuantitativo y cualitativo mixto</p> <p>Diseño. No experimental Tipo. Descriptiva, explicativa</p> <p>Tipo de muestreo</p> <p>Población. especialistas miembros de la comunidad jurídica Muestra. 32</p> <p>Técnica. encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario</p> <p>Prueba de correlación</p> <p>Muestreo y Muestra:</p>

			<p><b>1. Naturaleza jurídica del debido proceso</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El Debido Proceso según la Convención Americana sobre Derechos Humanos.</li> <li>• El Debido Proceso en la Constitución de Perú 1993.</li> <li>• El Debido Proceso regulado en la ley Servir N 30057</li> <li>• El Debido Proceso Según la ley 27444.</li> </ul> <p><b>2. Principios del debido proceso</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Principio de Legalidad</li> <li>• Principios del debido procedimiento.</li> <li>• Principio de impulso de oficio.</li> <li>• Principio de la razonabilidad.</li> </ul> <p><b>3. Mecanismos o tipología del debido Proceso</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El debido proceso sustantivo</li> <li>• El debido proceso adjetivo.</li> <li>• La Tutela Jurisdiccional</li> <li>• La Facultad de contradicción</li> </ul> <p><b>4. Derechos de los servidores en el debido Proceso</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El derecho de acción</li> <li>• El derecho de la Tutela Jurisdiccional administrativa.</li> <li>• Derecho al Debido Proceso.</li> <li>• Derecho de motivación de los actos administrativos.</li> </ul>		
--	--	--	--	--	--

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Órganos del Procedimiento Administrativo Disciplinario</li> </ul>		
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS:			
<p>¿Existe una percepción positiva de la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario, en la universidad nacional de tumbes 2019-2020, según los servidores de la Universidad Nacional de Tumbes?</p> <p>¿Existe una percepción negativa en la afectación al debido proceso de servidores en la universidad nacional de tumbes según servidores de la Universidad Nacional de Tumbes?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Existe una percepción positiva en la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario según los servidores de la Universidad Nacional de Tumbes.</li> <li>2. Existe una percepción negativa de la afectación del debido proceso de servidores en la Universidad Nacional de Tumbes.</li> <li>3. Existe una relación estadística significativa entre las percepciones de la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario y afectación al debido proceso de servidores en la Universidad Nacional de Tumbes.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Existe una percepción positiva de la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario, en los servidores de la universidad nacional de Tumbes, 2019-2020.</li> <li>2. Existe una percepción negativa en la afectación del debido proceso de servidores en la universidad nacional de Tumbes, 2019-2020.</li> <li>3. Existe una relación significativa entre las percepciones de aplicación del procedimiento administrativo disciplinario y afectación al debido proceso de servidores en la Universidad Nacional de Tumbes, 2019-2020.</li> </ol>			

¿Existe una relación significativa entre las percepciones de aplicación del procedimiento administrativo disciplinario y afectación al debido proceso de servidores en la Universidad Nacional de Tumbes, 2019-2020?				
--	--	--	--	--

Fuente: Autor Jarry Andi More Davis

## Anexo 02: Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><b>Variable: X</b></p> <p><b>Percepción sobre la Aplicación del procedimiento administrativo disciplinario.</b></p>	<p>1. Naturaleza jurídica del Procedimiento administrativo disciplinario.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● El Procedimiento administrativo disciplinario según la Convención Americana sobre Derechos Humanos.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● El Procedimiento administrativo disciplinario según el Tribunal Constitucional.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● El debido Procedimiento según la Ley 27444-LPAG.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● El Procedimiento administrativo disciplinario según la Ley 30057.</li> </ul>
	<p>2. Principios del Procedimiento administrativo disciplinario.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● principio de la autonomía de la responsabilidad administrativa. ...</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● principio de doble instancia.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● principio de inmediatez.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● principio de proporcionalidad</li> </ul>
	<p>3. Mecanismos o tipología del Procedimiento administrativo disciplinario.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Los recursos administrativos</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● Fases del Procedimiento Administrativo Disciplinario.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● Tipos de responsabilidades dentro del Procedimiento Administrativo Disciplinario.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● Órganos del Procedimiento Administrativo Disciplinario</li> </ul>
	<p>4. Derechos de los servidores en el Procedimiento Administrativo Disciplinario.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Derecho a la defensa</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Derecho al Debido Procedimiento.</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Derecho a la Doble Instancia.</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Derecho a la presunción de inocencia.</li> </ul>		
<p><b>Variable: Y</b></p> <p><b>Percepción sobre afectación al debido proceso de servidores</b></p>	<p>1. Naturaleza jurídica del debido proceso de servidores</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● El Debido Proceso según la Convención Americana sobre Derechos Humanos.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● El debido Proceso según la Constitución del Perú 1993.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● El Debido Proceso según la Ley Servir 30057</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● El debido Proceso según la Ley 27444-LPAG.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Principio de Legalidad</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● Principios del debido procedimiento.</li> <li>● Principio de impulso de oficio.</li> </ul>

	<b>2. Principios del debido proceso de servidores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Principio de la razonabilidad.</li> </ul>
	<b>3. Mecanismos o Tipologías del debido proceso de servidores.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Los recursos administrativos</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● El debido proceso sustantivo</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● El debido proceso adjetivo.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● La Tutela Jurisdiccional</li> </ul>
	<b>4. Derechos de los servidores en el debido proceso de servidores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● El derecho de acción</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● El derecho de la Tutela Jurisdiccional administrativa.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Derecho al Debido Proceso.</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Derecho de motivación de los actos administrativos.</li> </ul>		

### **Anexo 03: Instrumento de recolección de datos**

**CUESTIONARIO PARA:** Conocer las percepciones de los miembros de la comunidad jurídica de Tumbes sobre la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario y afectación al debido proceso de servidores en la Universidad Nacional de Tumbes 2019 -2020.

**PRESENTACIÓN:** Estimado usuario (a), estamos interesados en conocer su opinión. Sus respuestas son totalmente confidenciales. Agradecemos su participación.

#### **INSTRUCCIONES:**

Fije su posición sobre las afirmaciones. Para las respuestas se usarán las categorías: 0. Totalmente en desacuerdo; 1. En desacuerdo; 2. Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 3. De acuerdo; 4. Totalmente de acuerdo.

#### **Encuesta**

1. ¿Cree usted que la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario, está regulado en la Convención Americana sobre Derechos Humanos?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

2. ¿Considera que lo resuelto por el Tribunal Constitucional respecto de la aplicación del procedimiento administrativo Disciplinario, es considerado por las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario al emitir sus actos administrativos?

- Totalmente en desacuerdo

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

3. ¿Cree usted que la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario, está regulado de manera adecuado en la Ley 27444 Ley del procedimiento administrativo general?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

4. ¿Cree usted que la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario, está regulado de manera adecuado en la Ley 30057, Ley del Servicio Civil?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

5. ¿Considera que el principio de la autonomía de la responsabilidad administrativa, se relaciona con el debido proceso?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

6. ¿Considera que el principio de doble instancia, guarda relación con el debido proceso?"

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

7. ¿Considera que el principio de inmediatez, guarda relación con el debido proceso?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

8. ¿Considera que el principio de proporcionalidad, tienen relación con el debido proceso?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

9. ¿Considera que los recursos administrativos, constituyen mecanismos dentro de los procedimientos administrativos disciplinario?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

10. ¿Considera que las fases del procedimiento administrativo disciplinario, están reguladas de manera adecuada en y garantizan un debido proceso?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

11. ¿Cree usted que los tipos de responsabilidades dentro del procedimiento administrativo disciplinario, garantizan el debido proceso?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

12. ¿Cree usted que los órganos del procedimiento administrativo disciplinario, ejercen sus competencias en el marco del debido proceso?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

13. ¿Considera que el derecho a la defensa, guarda relación con el debido proceso?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

14. ¿Considera que el derecho al debido procedimiento, está garantizado dentro del procedimiento administrativo disciplinario?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

15. ¿Considera que el derecho a la doble instancia, guarda relación con el debido proceso?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

16. ¿Considera que el Derecho a la presunción de inocencia, guarda relación con el debido proceso?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

17. ¿Considera que el debido proceso está normado en la Convención Americana sobre Derechos Humanos?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

18. ¿Cree que el debido proceso está normado de manera adecuada en la Constitución del Perú 1993?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

19. ¿Considera que el debido proceso normado en la Ley del Servir Civil 30057, constituye una garantía?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

20. ¿Considera que la Ley 27444, Ley del procedimiento administrativo general, garantiza el debido proceso?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

21. ¿Considera que el principio de legalidad, guarda relación con el debido proceso?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

22. ¿Considera que el principio del debido procedimiento, guarda relación con el debido proceso?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

23. ¿Considera que el principio de impulso de oficio, guarda relación con el debido proceso?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

24. ¿Considera que el Principio de la Razonabilidad, guarda relación con el debido proceso?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

25. ¿Cree que el debido proceso sustantivo es un instrumento para asegurar una decisión con arreglo a Ley?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

26. ¿Considera que el debido proceso adjetivo, constituye una garantía de los derechos de los servidores públicos?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

27. ¿Considera que la tutela jurisdiccional, es un mecanismo que garantiza el debido proceso?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

28. ¿Considera que la facultad de contradicción, es un mecanismo que garantiza el debido proceso?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

29. ¿Considera que el derecho de acción, garantiza el debido proceso?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

30. ¿Cree que el derecho de la tutela jurisdiccional administrativa, permite el desarrollo de un debido proceso?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

31. ¿Considera que el derecho al debido proceso, es una garantía fundamental dentro del procedimiento administrativo disciplinario?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

32. ¿Derecho de motivación de los actos administrativos, guardan relación con el derecho al debido proceso?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo