



Universidad Nacional  
**SAN LUIS GONZAGA**



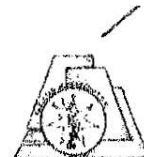
### **[Atribución 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0)**

Esta licencia permite que otros distribuyan, mezclen, adapten y construyan sobre su trabajo, incluso comercialmente, siempre que le reconozcan la creación original. Esta es la licencia más complaciente que se ofrece. Recomendado para la máxima difusión y uso de materiales con licencia.

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

EVALUACION DE ORIGINALIDAD

**CONSTANCIA**

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al **TRABAJO DE INVESTIGACION – TESIS**, cuyo título es:

**"CONTROL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN LA PROVINCIA DE ICA, AÑO 2020"**

Presentado por:

**ROBLES TUMAY, Yomira Salomé**

Que, conforme al informe automatizado de originalidad emitido por el Operador del Programa Informático Evaluador de Originalidad de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la UNICA, se concluye que;

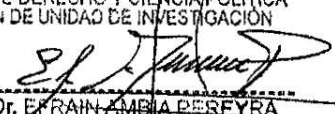
**El resultado obtenido es del 7% por el cual se le otorga el calificativo de APROBADO, según Reglamento de Evaluación de la Originalidad**

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de Itthenticate.

Ica, 25 de Julio del 2023.

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA  
DIRECCIÓN DE UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



  
Dr. EFRAÍN AMBÍA PEREYRA  
DIRECTOR

**UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS  
GONZAGA”**

**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA**



**“CONTROL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y  
PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO  
EN LA PROVINCIA DE ICA, AÑO 2020”**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**SOCIEDAD, DESARROLLO SOSTENIBLE, POLÍTICAS PÚBLICAS Y  
AMBIENTALES**

**TESIS**

**Para optar el Título Profesional de Abogada**

**Bach. ROBLES TUMAY, Yomira Salomé  
AUTORA**

**Dr. Víctor Mario GARCIA WONG  
ASESOR**

**ICA – PERU  
2022**

A mis amados padres por su  
estimulo permanente en  
aras de verme realizada  
profesionalmente.

YOMIRA

## **AGRADECIMIENTOS**

A las autoridades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica por su gestión óptima para entregarnos una casa de estudios con Resolución de Licenciamiento.

Al Dr. Carlos Sotelo Donayre, Decano, Autoridades, Servidores Administrativos responsables del Programa Académico de Derecho por su contribución para nuestra formación profesional.

A los docentes del Programa Académico de Derecho por sus esfuerzos, compromisos e involucramientos particulares para vernos realizados.

Al Dr. Víctor Mario García Wong por su preocupación permanente como Asesor para cumplir con los requerimientos para realizar la presente investigación.

A mis compañeras, compañeros del aula donde estudiamos por su dedicación, responsabilidad, perseverancia.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

|   |     |
|---|-----|
| CARATULA                                    | i   |
| DEDICATORIA                                 | ii  |
| AGRADECIMIENTOS                             | iii |
| ÍNDICE                                      | iv  |
| RESUMEN                                     | vi  |
| ABSTRACT                                    | vii |
| I.INTRODUCCIÓN                              | 8   |
| II.ESTRATEGIA METODOLÓGICA                  | 15  |
| 2.1. TIPO. NIVEL Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN  | 15  |
| 2.2. POBLACIÓN. MUESTRA. MUESTREO           | 16  |
| 2.3. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN | 17  |
| III.RESULTADOS                              | 19  |
| IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS                 | 35  |
| V.CONCLUSIONES                              | 38  |
| VI.RECOMENDACIONES                          | 39  |
| VII.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS              | 40  |
| VIII.ANEXOS                                 | 43  |

## ÍNDICE DE TABLAS

|  | Pág. |
|--|------|
| Tabla I: ¿Se aprecia cumplimiento en gestión de Gobiernos locales? | 19   |
| Tabla II: ¿Autoridades se preocupan por cumplir función?           | 19   |
| Tabla III: ¿Cada año se presenta Plan de Control?                  | 20   |
| Tabla IV: ¿Los usuarios conocen a responsables de OCI?             | 20   |
| Tabla V: ¿La OCI de cada entidad cumple su función?                | 21   |
| Tabla VI: ¿Los responsables de OCI no depende de Autoridad?        | 21   |
| Tabla VII: Autonomía en la institución es una constante            | 22   |
| Tabla VIII: ¿Servidores OCI demuestran autonomía?                  | 22   |

|  |    |
|--|----|
| Tabla IX: ¿Se publicita labor de la OCI en entidades?                            | 23 |
| Tabla X: ¿Alcaldes presentan su Rendición de Cuentas?                            | 23 |
| Tabla XI: ¿El tema de control es respetado en GORE?                              | 24 |
| Tabla XII: ¿La política de control es conocida por usuario?                      | 25 |
| Tabla XIII: ¿Los responsables de OCI en GORE son conocidos?                      | 25 |
| Tabla XIV: ¿Se brinda orientación adecuada en este rubro?                        | 26 |
| Tabla XV: ¿Los responsables OCI cumplen su labor?                                | 26 |
| Tabla XVI: ¿Se conocen resultados de Control?                                    | 27 |
| Tabla XVII: ¿Se tienen tramites agiles para atender casos comprobados de faltas? | 27 |
| Tabla XVIII: ¿Se respetan normas de Control?                                     | 28 |
| Tabla XIX: ¿Los servidores, funcionarios OCI hacen respetar autonomía?           | 28 |
| Tabla XX: ¿Existe control oportuno de parte de la CGR?                           | 29 |
| Tabla XXI: Cumplimiento de aspectos formales                                     | 29 |
| Tabla XXII: Cumplimiento de cuestiones de fondo                                  | 30 |
| Tabla XXIII: Cumplimiento de plazos  | 30 |
| Tabla XXIV: Notificación adecuada a servidores                                   | 31 |
| Tabla XXV: Aplicación de principios de equidad, justicia                         | 31 |
| Tabla XXVI: Aspectos de forma  | 32 |
| Tabla XXVII: Aspectos de fondo   | 32 |
| Tabla XXVIII: Cumplimiento de plazos en cada etapa.                              | 33 |
| Tabla XXIX: Notificación oportuna a funcionarios                                 | 33 |
| Tabla XXX: Sanción ejemplar a funcionarios culpables.                            | 34 |

## RESUMEN

La Tesis “CONTROL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN LA PROVINCIA DE ICA, AÑO 2020” demuestra la relación entre las variables planteadas en el contexto y período de tiempo indicado.

Para hacerla realidad se consideró las normas legales emitidas por la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica en la Resolución Rectoral 029-2021-R, Líneas de Investigación de la UNICA; la Resolución Rectoral 048-2021-R, Reglamento de Grados y Títulos de la UNICA y la Resolución Rectoral 1320 del 08 de julio 2021, Guía para la elaboración del Proyecto de Tesis, Informe Final de Tesis, respetando el Esquema para Tesis además de lo normado en el Programa Académico de Derecho.

En el proceso de recolección de datos se recurrió a la Técnica de la Encuesta y a los instrumentos: Cuestionario sobre Control de la Función Pública, Cuestionario sobre Procedimiento Administrativo Disciplinario.

De los resultados obtenidos se deduce que entre el control a gobiernos locales y el procedimiento administrativo disciplinario a servidores públicos en la Provincia de Ica, año 2020, existe una relación muy estrecha; Entre el control a Gobiernos Regionales y el Procedimiento Administrativo Disciplinario a funcionarios Públicos en la Provincia de Ica, año 2020, existe una relación muy importante.

**PALABRAS CLAVE:** Control, función pública, procedimiento administrativo, servidor público. Funcionario público.

## ABSTRACT

The Thesis "CONTROL OF THE PUBLIC FUNCTION AND DISCIPLINARY ADMINISTRATIVE PROCEDURE IN THE PROVINCE OF ICA, YEAR 2020" demonstrates the relationship between the variables raised in the context and period of time indicated.

To make it a reality, the legal norms issued by the National University "San Luis Gonzaga" of Ica were considered in the Rectoral Resolution 029-2021-R, Lines of Research of the UNICA; the Rectoral Resolution 048-2021-R, Regulation of Degrees and Titles of the UNICA and the Rectoral Resolution 1320 of July 8, 2021, Guide for the elaboration of the Thesis Project, Final Thesis Report, respecting the Scheme for Thesis in addition to what is regulated in the Academic Program of Law.

In the data collection process, the Survey Technique and the instruments were used: Questionnaire on Control of the Public Function, Questionnaire on Disciplinary Administrative Procedure.

From the results obtained, it can be deduced that between the control of local governments and the disciplinary administrative procedure for public servants in the Province of Ica, year 2020, there is a very close relationship; Between the control of Regional Governments and the Disciplinary Administrative Procedure for Public Officials in the Province of Ica, year 2020, there is a very important relationship.

**KEY WORDS:** Control, public function, administrative procedure, public servant. Public official.

## I. INTRODUCCIÓN

En la Administración Pública de nuestro país se encuentran trabajando un conjunto de personas para atender las necesidades de la población peruana, entre este colectivo de personas encontramos a servidores, funcionarios, en la actualidad, aún trabajadores bajo el Régimen de CAS (Contrato Administrativo de Servicios), todos ellos bajo el amparo de distintos cuerpos legales, asimismo, en todas las entidades públicas existen las famosas OCI (Oficinas de Control Interno) donde labora personal de planta (nombrados), destacados-encargados (procedentes de otras entidades públicas por cierto tiempo), contratados que tratan de coadyuvar en el cumplimiento de las funciones de cada entidad, todo el Personal desde los que ocupan puestos directivos hasta el personal de servicio están monitoreados, supervisados por los funcionarios correspondientes dentro del concepto de control de la función pública ya que de su correcta concreción de esta se podrá lograr el desarrollo integral, sostenido de los pueblos, pero, cuando quienes tienen a cargo tan importante tarea no la cumplen, desarrollan en toda su extensión, todo comienza a fallar, lo planificado, organizado, lo que se encuentra en ejecución, la evaluación de cumplimiento, la posibilidad de llevar a cabo mejoras entra en crisis con la estela negativa de efectos que impedirán el avance de los pueblos.

Para enfrentar al conjunto de deficiencias que pueden surgir en el interior del aparato estatal el legislador ha generado una serie de mecanismos legales a ser tomados en cuenta en la gestión pública, dentro de estos encontramos el denominado Procedimiento Administrativo Disciplinario que se constituye en uno de los primeros filtros para realizar las autocorrecciones que lo público demanda, a pesar de contar con normas legales que establecen los lineamientos correspondientes en el país, regiones, provincias como Ica aún este tipo de procedimiento no está trayendo los resultados que se esperaban, por eso es necesario estudiarlo para tratar de colaborar como futuros abogados en mejorar todo lo existente.

En lo que concierne a los Antecedentes Internacionales tenemos los siguientes:

Martínez, E. (2008) en el contexto colombiano tratar sobre la carrera administrativa abarca el estudio de su concepción y alcances que existen sobre este sistema gestionarlo de los talentos humanos presentes en la Administración Pública, también los agentes involucrados en la adquisición, establecimiento de reglas y de interpretación de marcos legales, la idiosincrasia de los trabajadores estatales y de las inquietudes de los pobladores en relación a las funciones de los servidores, funcionarios públicos (pp. 299-337), el estudio destaca el rol de la Corte Constitucional de Colombia para darle sentido a lo normado bajo el auspicio de la Constitución de 1991, los colegiados han destacada los fundamentos, aspectos axiológicos que orientan la meritocracia en este hermano país, todo en la dirección de modernizar la gestión pública.

A su vez, Crespo J. (2018) señala lo siguiente: enfoque intergubernamental es un método muy relevante para estudiar la Administración Pública de España, la aplicación objetiva ayuda al desarrollo de la democracia (p. 80), el autor asume la importancia de considerar la Administración pública como un espejo de la sociedad a la que sirve, y en la que, por lo tanto, desde una perspectiva institucional y democrática, debería incluirse la diversidad y complejidad de la ciudadanía.

Asimismo, Jiménez F.(2005) realiza las siguientes aportaciones: el sistema implementado en España está construido para que los servidores, funcionarios ingresen al aparato estatal joven y se quedé ahí toda su existencia, por ello son fundamentales la promoción, los ascensos todo apoyado en los méritos, evaluaciones permanentes, la Constitución española ha sentado un norte en lo relacionado a la función pública en este importante país europeo, se toman en cuenta en la Carrera Administrativa los aspectos del mérito, habilidades, destrezas, libre concurrencia, transparencia, pero, a pesar de todos los esfuerzos la Administración Pública española tiene muchas falencias (p. 40), el trabajo analizado deja en claro las claves para contar con una Administración Pública profesional, técnica, todo esto pasa por integrar al personal con muy buena preparación, excelentes perfiles de puestos, pero, también es necesario precisar que deben estar adecuadamente remunerados, respetados en sus derechos humanos fundamentales, porque de no ser así todo lo anterior cae en “saco roto” pues serán tentados para cometer actos ilegales, delincuenciales que dañaran al aparato estatal.

En lo que corresponde a los Antecedentes Nacionales se tienen:

Coha (2018) realiza las siguientes conclusiones: el Sistema de Control Interno de las entidades públicas tienen problemas al interior de las instituciones donde supuestamente deben cumplir su rol, se aprecian: inexistencia de preocupación por cumplir su tarea, falta de compromisos de parte de los responsables, no hay involucramiento en asuntos ligados a sus deberes, no se cumplen los plazos establecidos por órganos de mayor nivel del Sistema, de seguir así los impases se verán incrementados, no sólo la existencia de este es importante, lo es más que funcione como corresponde (p.44), lo expuesto en el trabajo analizado, es lo común en las entidades del Estado, donde funcionarios encargados del Control Interno, así como los servidores públicos, se hacen de la “vista gorda”, no realizan las tareas encomendadas trayendo como consecuencia el caos, la anarquía, el malestar generalizado de los administrados.

Asimismo, LEON (2019J) realiza los siguientes aportes: control al interior de las entidades públicas tienen un papel preponderante, ya que este se orienta a visibilizar problemas internos de gravedad, además de implementar medidas correctivas, también realizan estudios sobre factores que provocan errores, por lo que su vigencia, funcionamiento es invalorable, permite lograr la visión, misión, los valores institucionales (p. 29), el adecuado cumplimiento del control interno evitaría un conjunto de excesos de parte de los funcionarios, servidores, ayudaría a que todas las entidades públicas cumplan con sus objetivos, metas, demostrando eficiencia, eficacia, efectividad y por lo tanto la satisfacción de todos los usuarios y el desarrollo de las distintas regiones del país.

Por otro lado, Baca (2018) señala: Principio de Culpabilidad es una de las bases del derecho administrativo sancionador, se debe tener sumo cuidados al buscar demostrar responsabilidades tanto de personas naturales, como de personas jurídicas en cada una de las conductas incorrectas en que pueden caer, no se puede dejar de lado este importante principio, para hacerlo correctamente es de especial relevancia la carga de las evidencias objetivas, en la legislación peruana es un factor de exclusión de responsabilidad los denominados “errores inducidos por la propia Administración” , “orientación administrativa no legal, confusa”, en el primer caso es cuando se admite la presencia del error, para el segundo caso, se debe demostrar fehacientemente lo insalvable del error cometido (p.38).

En lo que concierne a las Bases Teóricas de la Investigación a realizarse tenemos Vivar (2019) realiza los siguientes aportes: las diferentes actividades realizadas en el país en lo que corresponde a control, auditoría no han producido las repercusiones que se esperaban para hacer frente a situaciones de corrupción llevadas a cabo por servidores, funcionarios de dependencias estatales, existe ausencia de compromiso, involucramiento para que informes respectivos que han sido objeto de reporte sean considerados en la búsqueda de mejoras en las gestiones, concreción de propósitos planteados (pp. 12-13), cuando a las acciones de control de la función pública no se le da el nivel de importancia que tiene todo marcha mal en las entidades públicas, lo contrario sucede cuando quienes tienen a su cargo tan importante función la realizan con total responsabilidad, honestidad, transparencia las consecuencias de estas actitudes termina en administrados conformes con la atención recibida de las entidades públicas correspondientes.

Rhein (2019) en torno al control de la función pública indica: las transformaciones operadas en la sociedad en los últimos tiempos y modificaciones a la composición y función del Estado hacen necesarias cambios en el tema de control interno que deben ir al mismo ritmo de las grandes modificaciones sucedidas, pero, esto no viene pasando, se repiten dos grandes errores: enfoque piramidal del aparato estatal diseñada tomando en cuenta aspectos de estratos y subordinación, además de cuestiones demasiado pegadas a las normas legales (p.39), los cambios que se vienen produciendo a consecuencia del proceso de globalización, exige la transformación urgente de las administraciones públicas de los países, así como de los mecanismos de control de la función pública, de concretizarse las transformaciones dependerá la buena marcha de las entidades de la administración pública.

En torno a Procedimiento Administrativo Disciplinario, Mondragón (2020) señala con énfasis: es de suma importante en toda organización para monitorear, controlar el quehacer de los servidores públicas, de acuerdo a orientaciones emanadas de la normatividad vigente, buscando siempre la concreción de los fines del Estado, se apoya en el ius puniendi que tiene lo estatal, la ilicitud sustantiva y la ligazón que tienen los servidores, funcionarios públicos, todo ello para dictar medidas disciplinarias ante la falta, atentado de los deberes funcionales de parte de los servidores públicos que realizan gestión pública, para ello es importante estudiar el control de la legalidad que realizan aquellos que están a cargo de lo contencioso-administrativo (pp. 100-122) este estudio colombiano plantea de suma importancia

el llevar a cabo un control y vigilancia adecuada de la labor de servidores, funcionarios públicos respetando la normatividad vigente, todo ello apoyado en el ius puniendi de todo Estado, el principio de ilicitud y la relación de sujeción que tienen los trabajadores estatal todo ello para cuando llegue el momento de establecerse un procedimiento administrativo disciplinario tenga sostenibilidad la logística empleada por las autoridades encargadas de llevarlo a cabo.

Carrera, J. B. (2017) señala lo siguiente:

El régimen disciplinario de los servidores públicos vigente fue creado con la Ley del Servicio Civil – LSC (Ley 30057) en julio de 2013, y entró en vigencia el 14 de setiembre de 2014. Es aplicable a todos los servidores civiles, es decir a los servidores de los regímenes de los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 (CAS), y 30057; a los gerentes públicos (régimen del Decreto Legislativo 1024), e incluso a aquellos servidores vinculados a través de los contratos FAG (Contrato del Fondo de Apoyo Gerencial de Naciones Unidas), o PAC (Ley 29806, que regula la contratación de personal altamente calificado en el Sector Público). Ello, a pesar de ser locadores de servicios (contar con un contrato civil), pero contratados específicamente para desempeñar funciones públicas conforme se desprende de las características legales de los contratos. Supletoriamente aplicable a los servidores de las carreras especiales. En el caso de las entidades que inicialmente fueron excluidas del régimen de la LSC (Contraloría General de la República, SBS, Congreso de la República, SUNAT, y BCR), el disciplinario de la LSC se les aplica a partir del 5 de mayo de 2016. La LSC, sobre la base de la Ley Marco del Empleo Público, Ley 28175, organizó a los servidores civiles en cuatro grandes grupos: (i) los funcionarios; (ii) los directivos; (iii) los servidores de carrera; (iv) los servidores de actividades complementarias. Los servidores de confianza no pertenecen a grupo alguno, porque podrían encontrarse en cualquiera de los cuatro antes mencionados (p. 80).

El Procedimiento Administrativo Disciplinario tiene en nuestro país un conjunto de indicaciones necesarias a tomar en cuenta para cumplir con los fines y objetivos de este, esta pasa por dejar bien sentado los alcances del mismo de acuerdo a los diferentes regímenes laborales, tipos de trabajadores estatales, por eso es de suma importancia que quienes estén a cargo de llevarlos a cabo en las diferentes entidades públicas tengan una sólida base teórica de este.

La Tesis “CONTROL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN LA PROVINCIA DE ICA, AÑO 2020” demuestra la relación que hay entre el monitoreo, control de toda la actividad pública desempeñada por servidores, funcionarios y el procedimiento administrativo disciplinario en la zona de la provincia de Ica en el período de tiempo referido.

| El Problema General de la presente investigación se formuló de la siguiente manera ¿Cuál es la relación existente entre el control de la función pública y el procedimiento administrativo disciplinario en la Provincia de Ica, año 2020? ; los Problemas Específicos fueron: ¿Cómo se relacionan el control a gobiernos locales y el procedimiento administrativo disciplinario a servidores públicos en la Provincia de Ica, año 2020?; ¿Qué relación existe entre el control a Gobiernos Regionales y el Procedimiento Administrativo Disciplinario a Funcionarios Públicos en la Provincia de Ica, año 2020?

La investigación realizada se justifica legalmente porque ha tomado en consideración: la Constitución Política de 1993; en la Ley 30220, Ley Universitaria; en el Estatuto de la UNICA; en el Reglamento de Grados y Títulos de la UNICA, desde el punto de vista teórico se justifica porque para construir los antecedentes, bases teóricas a tomado en consideración un conjunto de trabajos de carácter internacional, nacional sobre el tema en estudio, además de proporcionar las bases teóricas objetivas que sobre las variables en estudio serán objeto de análisis, interpretación, síntesis, se entregará un marco conceptual que le darán el sustento teórico a lo realizado. Desde el punto de vista práctico se justifica en que los resultados obtenidos en la presente investigación ayudarán a otros estudiosos para continuar con el tema tratado, desde el punto de vista metodológico se justifica ya que corresponden a una investigación básica ya que los conocimientos obtenidos permiten ampliar los ya existentes, el Nivel de la Investigación corresponde a una correlacional ya que se demuestra la relación existente entre las variables en estudio, además se tomó en consideración una Población se desprendió de está una Muestra representativa, también se ha tomado en cuenta la Técnica de la Encuesta, y los instrumentos de

recolección de datos fueron Cuestionarios dirigidos para cada variable, además de las Técnicas de Procesamiento, por todas las razones expuestas la investigación realizada se justifica plenamente. El tema investigado es de palpitante actualidad ya que se comparte información de primera fuente sobre lo que se viene viviendo en la actualidad en lo que corresponde a control de la función pública y procedimiento administrativo disciplinario, está a disposición de los interesados con datos, información, conocimientos actualizados sobre el tema, por todo lo expuesto el trabajo será de especial importancia.

En lo relacionado a los Objetivos el Objetivo General: Describir la relación existente entre el control de la función pública y el procedimiento administrativo disciplinario en la Provincia de Ica, año 2020.; los Objetivos Específicos fueron: Establecer la relación existente entre el control a gobiernos locales y el procedimiento administrativo disciplinario a servidores públicos en la Provincia de Ica, año 2020; Determinar la relación que existe entre el control a Gobiernos Regionales y el Procedimiento Administrativo Disciplinario a Funcionarios Públicos en la Provincia de Ica, año 2020.

La Hipótesis General fue: Entre el control de la función pública y el procedimiento administrativo disciplinario en la Provincia de Ica, año 2020, existe una relación significativa; las Hipótesis Específicas fueron: Entre el control a gobiernos locales y el procedimiento administrativo disciplinario a servidores públicos en la Provincia de Ica, año 2020, existe una relación muy estrecha; Entre el control a Gobiernos Regionales y el Procedimiento Administrativo Disciplinario a Funcionarios Públicos en la Provincia de Ica, año 2020, existe una relación muy importante.

Las Variables fueron: Variable Independiente (X) : Control de la función pública; Variable Dependiente (Y): Procedimiento Administrativo Disciplinario.

### **Operacionalización de Variables:**

La Matriz de Operacionalización se presenta en la Parte de Anexos.

## II. ESTRATEGIA METODOLOGICA

### 2.1. Tipo, nivel y diseño de investigación

#### 2.1.1. Tipo de investigación

Según su FINALIDAD es una Investigación Básica está contribuyendo con conocimientos sobre las variables en estudio.

Según su NIVEL DE PROFUNDIDAD corresponde a una Investigación Correlacional ya que estuvo orientada a demostrar la relación existente entre las variables en estudio.

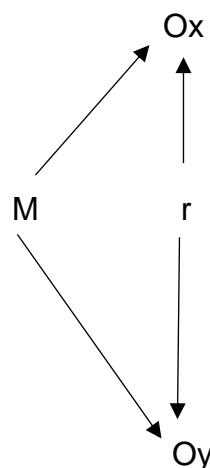
Por su RELACIÓN CON EL DERECHO corresponde a una Investigación Sociológica-Funcionalista ya que se ha elegido un determinado lugar y período de tiempo para su estudio.

#### 2.1.2. Nivel de investigación

La investigación realizada corresponde al Nivel Correlacional, estuvo dirigida a demostrar la relación entre

#### 2.1.3. Diseño de investigación

Correspondió al DESCRIPTIVO-CORRELACIONAL que se representa de la siguiente manera:



En donde:

M: Funcionarios, Servidores Administrativos; Abogados especialistas en Derecho Administrativo; Usuarios.

Ox: Control de la Función Pública

Oy: Procedimiento Administrativo Disciplinario.

r: factor de correlación.

## 2.2. Población. Muestra y muestreo.

### 2.2.1. Población

Estuvo conformada por el conjunto de individuos que tienen relación con el estudio realizado, entre estos usuarios de la administración pública, funcionarios-servidores públicos, abogados especialistas en Derecho Administrativo, cuantitativamente estuvo constituido por 100 personas.

| <b>POBLACIÓN</b>                                  |                   |               |
|---|-------------------|---------------|
| <b>GRUPO</b>                                      | <b>PORCENTAJE</b> | <b>NÚMERO</b> |
| Usuarios  | 10%               | 10            |
| Funcionarios, Servidores Administrativos          | 80%               | 80            |
| Abogados especialistas en Derecho Administrativo. | 10%               | 10            |
| <b>T O T A L</b>                                  | 100%              | 100           |

### 2.2.2. Muestra

Correspondió a una parte de la Población, para seleccionarla se recurrió al Muestreo No Probabilístico o Intencionado tomando en cuenta ciertos criterios de inclusión como son el conocimiento del tema, experiencia en casos motivo de estudio. Cuantitativamente estará conformada por 80 personas.

$$n = \frac{N \cdot z_{\frac{\alpha}{2}}^2 \cdot p \cdot (1 - p)}{e^2 \cdot (N - 1) + z_{\frac{\alpha}{2}}^2 \cdot p \cdot (1 - p)}$$

$$n = \frac{100 \cdot (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{0.0025 \cdot 99 + (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5} \approx 79.5$$

### 2.2.3. Muestreo

Se tomaron en cuenta determinados criterios para elegir a los individuos, como conocimiento del tema, factores de exclusión para aquellos que no colaboran con la investigación. Se recurrió al muestreo no probabilístico o intencionado, que consiste en que los individuos de la muestra han sido elegidos tomando en cuenta los criterios señalados líneas arriba, para facilitar la realización de la investigación.

| <b>CUADRO DE DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA</b>       |                   |               |
|---|-------------------|---------------|
| <b>GRUPO</b>                                      | <b>PORCENTAJE</b> | <b>NÚMERO</b> |
| Usuarios  | 10%               | 08            |
| Funcionarios, Servidores Administrativos          | 80%               | 64            |
| Abogados especialistas en Derecho Administrativo. | 10%               | 08            |
| <b>T O T A L</b>                                  | 100%              | 80            |

## 2.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### 2.3.1. TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La Técnica empleada en la presente investigación fue la Encuesta, es una de las técnicas de recolección de información, esta se hace efectiva mediante un cuestionario que desarrolla un conjunto de individuos.

### 2.3.2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la presente investigación los instrumentos serán:

#### **CUESTIONARIO SOBRE CONTROL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA**

Con este instrumento se obtuvo información fidedigna sobre esta variable, comprendió 20 reactivos o ítems que fueron contestados por los integrantes de la

muestra representativa seleccionada para la ocasión. Fue objetiva, anónima para lograr la aplicación de parte de nuestros colaboradores.

### **CUESTIONARIO SOBRE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO.**

Mediante este instrumento se recolectaron datos, información importante, objetiva que ayudó a construir la data relativa a esta variable. Comprendió 10 ítems o reactivos que fueron desarrollados por los integrantes de la muestra elegida. Será anónima y lo más operativa para darle confianza a los colaboradores.

### **TECNICA DE ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS**

Se realizó de la siguiente manera:

- a. Clasificación de datos: Para separar los datos útiles de la investigación.
- b. Codificación de datos: Consistió en asignar códigos a los datos previamente clasificados.
- c. Tabulación de datos: tuvo que ver con la elaboración de cuadros y gráficos estadísticos, con los datos procesados.
- d. Análisis e interpretación de resultados: Se realizó a los datos consignados en las tablas estadísticas para dar sentido a la información obtenida

### III.RESULTADOS

#### 3.1. RESULTADOS OBTENIDOS CON EL CUESTIONARIO SOBRE CONTROL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento en mención, en los cuales se ha procedido a tabular las opiniones obtenidas de los encuestados.

**DIMENSIÓN: GOBIERNOS LOCALES (Tratándose del tema de control de la función pública, este referente se toma de lo realizado por la Contraloría General de la República).**

**TABLA N° 01**

**¿Se aprecia cumplimiento en gestión de Gobiernos locales?**

|                | <b>F</b>  | <b>F%</b>   |
|----------------|-----------|-------------|
| Perennemente   | 20        | 25%         |
| Ocasionalmente | 60        | 75%         |
| Ninguna vez    | 00        | 00          |
| <b>TOTAL</b>   | <b>80</b> | <b>100%</b> |

#### INTERPRETACIÓN

En la tabla N° 01 se muestra la opinión de los encuestados en torno al cumplimiento de la Gestión a nivel de gobiernos locales, municipales, para un 25% si se visualiza el cumplimiento de forma perenne y un 75% dijo a ocasionalmente. Desde la tabla motivo de análisis se desprende que para las tres cuartas partes de los que aplicaron el cuestionario la ejecución de gestiones a nivel de los gobiernos municipales se viene haciendo realidad cada cierto tiempo, lo cual es muy real porque basta dar una vuelta por las zonas de influencia de cualquier municipio para apreciar obras inconclusas por doquier, el ornato descuidado entre otros aspectos de la gestión municipal.

**TABLA N° 02**

**¿Autoridades se preocupan por cumplir función?**

|                | <b>F</b>  | <b>F%</b>   |
|----------------|-----------|-------------|
| Perennemente   | 00        | 00%         |
| Ocasionalmente | 80        | 100         |
| Ninguna vez    | 00        | 00          |
| <b>TOTAL</b>   | <b>80</b> | <b>100%</b> |

#### INTERPRETACIÓN

En la tabla N° 02 se evidencia el punto de vista de los encuestados en relación al cumplimiento de funciones de parte de los alcaldes, regidores, para el 100% de los que aplicaron el cuestionario este cumplimiento se da de manera ocasional, es decir, a veces. De lo señalado se desprende que para el total de personas encuestadas solo de vez en

cuando las autoridades municipales cumplen con sus responsabilidades, en ocasiones, se puede percibir que lo hacen para quedar bien ante la opinión pública, para los medios de comunicación que de alguna manera los apoyan por el recibimiento de ciertas dádivas, favoremientos a los periodistas de cada región, localidad. Lo indicado está haciendo mucho daño a las gestiones municipales.

**TABLA N° 3**

**¿Cada año se presenta Plan de Control?**

|                | <b>F</b>  | <b>F%</b>   |
|----------------|-----------|-------------|
| Perennemente   | 00        | 00%         |
| Ocasionalmente | 60        | 75%         |
| Ninguna vez    | 20        | 25%         |
| <b>TOTAL</b>   | <b>80</b> | <b>100%</b> |

**INTERPRETACIÓN**

En la Tabla N° 03 se detalla las respuestas de los encuestados en relación a la presentación anual de planes de control de las municipalidades, así tenemos que un 75% manifestó que ocasionalmente, un 25% respondió que ninguna vez, por lo que de lo anotado se puede desprender que existe desconocimiento de parte de los pobladores de la existencia de planes de control en sus correspondientes jurisdicciones, situación que deberá ser revertida para encaminar a los gobiernos locales.

**TABLA N° 04**

**¿Los usuarios conocen a responsables de OCI?**

|                | <b>F</b>  | <b>F%</b>   |
|----------------|-----------|-------------|
| Perennemente   | 00        | 00          |
| Ocasionalmente | 60        | 75%         |
| Ninguna vez    | 20        | 25%         |
| <b>TOTAL</b>   | <b>80</b> | <b>100%</b> |

**INTERPRETACIÓN**



En la tabla N° 06 se puede advertir los resultados sobre la relación de dependencia de los servidores, funcionarios de la OCI de las Autoridades Locales (alcaldes, regidores) para un significativo 75% esta relación se da perennemente, para el 25% restante dicha relación se da de manera ocasional. Lo expuesto es muy grave ya que de esa manera se explica cómo es que ante tantas denuncias que se reciben a diario en los locales municipales, son muy pocos los que reciben la atención debida, todo ello está respaldado porque los servidores, funcionarios de OCI no pueden tener autonomía en sus opiniones ya que responden políticamente, funcionalmente de los Alcaldes de los diferentes municipios y para cuidar sus “frejoles” prefieren mirar a un costado y dejar que pase el tiempo para no atender casos más relevantes ya que de hacerlo estarían afectando a su empleadores, son muy pocos los que se atreven con valentía a enfrentar a sus Jefes, Jefas inmediatos superiores.

**TABLA N° 7: AUTONOMÍA EN LA INSTITUCIÓN ES UNA CONSTANTE**

|                | <b>F</b>  | <b>F%</b>   |
|----------------|-----------|-------------|
| Perennemente   | 00        | 00%         |
| Ocasionalmente | 60        | 75%         |
| Ninguna vez    | 20        | 25%         |
| <b>TOTAL</b>   | <b>80</b> | <b>100%</b> |

### **INTERPRETACIÓN**

En la tabla N° 07, se tienen las opiniones de los encuestados con relación a la autonomía de las instituciones municipales, para el 75% de los colaboradores esta se da ocasionalmente, mientras que para un 25% nunca hay autonomía. Los resultados respecto a esta interrogante permiten apreciar que los usuarios tienen bien claro que autonomía entre el rol de las OCI y las instituciones municipales no existe, tal como se ha podido apreciar en las anteriores tablas, ya que la subordinación existente entre los trabajadores, servidores de esa oficina con las autoridades ediles limita la autonomía que debería existir.

**TABLA N° 8**

### **¿Servidores OCI demuestran autonomía?**

|                | <b>F</b>  | <b>F%</b>   |
|----------------|-----------|-------------|
| Perennemente   | 00        | 00          |
| Ocasionalmente | 40        | 50%         |
| Ninguna vez    | 40        | 50%         |
| <b>TOTAL</b>   | <b>80</b> | <b>100%</b> |

## INTERPRETACIÓN

En la tabla N° 08 se tiene que el punto de vista sobre la autonomía de los servidores de la Oficina de Control Interno de los municipios, un 50% de los encuestados consideran que ocasionalmente se aprecia está y el otro 50% considera que nunca, ninguna vez se aprecia autonomía en los trabajadores de esta oficina. Se confirma que tanto servidores, como funcionarios no gozan de autonomía en sus decisiones, se deben alinear con sus jefes en caso contrario hasta pueden ser despedidos.

**TABLA N° 9**

### **¿Se publicita labor de la OCI en entidades?**

|                | <b>F</b>  | <b>F%</b>   |
|----------------|-----------|-------------|
| Perennemente   | 00        | 00%         |
| Ocasionalmente | 40        | 50%         |
| Ninguna vez    | 40        | 50%         |
| <b>TOTAL</b>   | <b>80</b> | <b>100%</b> |

## INTERPRETACIÓN

En la tabla N° 09 relacionada a la publicidad que se realiza en las instituciones municipales de la labor que cumplen las Oficinas de Control Interno, para el 50% se hace ocasionalmente, para un porcentaje similar ninguna vez. Lo señalado es muy preocupante ya que los administrados en ocasiones se enteran de la existencia de las OCI lo cual impide que puedan ejercer sus derechos ciudadanos como corresponde, lo es más aún en algunos lugares en donde nunca se publicitan las tareas que cumple este importante órgano de control en cada entidad de los gobiernos locales, existe la urgente toma de decisiones para enmendar esta situación.

**TABLA N° 10**

### **¿Alcaldes presentan su Rendición de Cuentas?**

|                | <b>F</b>  | <b>F%</b>  |
|----------------|-----------|------------|
| Perennemente   | 00        | 00%        |
| Ocasionalmente | 60        | 75%        |
| Ninguna vez    | 20        | 25%        |
| <b>TOTAL</b>   | <b>80</b> | <b>100</b> |

## INTERPRETACIÓN

En la tabla N° 10 se comparten los resultados expresados por los colaboradores de esta investigación con relación a la Rendición de Cuentas por parte de los alcaldes, para un 75% esta se realiza ocasionalmente, el 25% respondió que ninguna vez se hace. Para lograr transparentar el manejo económico de una entidad pública como es la Municipalidad se requiere que los ciudadanos estén enterados de cómo se gastaron los recursos asignados por el Gobierno Central, los obtenidos vía tributos municipales y para este escenario una de las opciones más importantes es la rendición de cuentas, pero, es una realidad que a estos actos sólo asisten los servidores encargados de las arcas municipales, el Alcalde, algún regidor afín al gobernante local y contadas son las personas que pertenecen a la comunidad, lo cual deja entender que estas reuniones no se publicitan adecuadamente, se hace superficialmente, se hacen tediosas, aburridas que para otros ejercicios presupuestales los ciudadanos ya no asisten o hacen acto de presencia momentáneo y se retiran, por lo que esta situación debe corregirse como corresponde.

se advierte que el 100% de las personas encuestadas considera que los operadores de justicia, como son el Ministerio Público, Poder Judicial con cierta frecuencia realizan eventos para advertir a los adolescentes las consecuencias de cometer este tipo de delito., pero, a pesar de todos los esfuerzos realizados, las estadísticas muestran otra realidad.

## **DIMENSIÓN: GOBIERNOS REGIONALES (Fuente: CGR).**

**TABLA N° 11**

**¿El tema de control es respetado en GORE?**

|                | <b>F</b>  | <b>F%</b>   |
|----------------|-----------|-------------|
| Perennemente   | 00        | 00%         |
| Ocasionalmente | 60        | 75%         |
| Ninguna vez    | 20        | 25%         |
| <b>TOTAL</b>   | <b>80</b> | <b>100%</b> |

## INTERPRETACIÓN

La Tabla 11 nos permite conocer el respeto que existe en el Gobierno Regional con relación al Control, un 75% respondió que ocasionalmente se percibe el respeto a las funciones de control de parte de servidores, funcionarios de los GORE, para el 25% ninguna vez se aprecia ese respeto. La situación motivo de análisis es muy delicada ya que si no se cumple con esa consideración que debe tener el control dentro de una entidad pública es sinónimo que esta no está funcionando como debe ser.

**TABLA N° 12: ¿La política de control es conocida por usuario?**

|                | <b>F</b>  | <b>F%</b>   |
|----------------|-----------|-------------|
| Perennemente   | 20        | 25%         |
| Ocasionalmente | 40        | 50%         |
| Ninguna vez    | 20        | 25%         |
| <b>TOTAL</b>   | <b>80</b> | <b>100%</b> |

**INTERPRETACIÓN:**

La Tabla 12 contiene los resultados de la Encuesta con relación al conocimiento que tienen los usuarios de la política de control del GORE así encontramos que un 25% respondió que perennemente, el 50% respondió que ocasionalmente y un 25% dijo que nunca se enteraba de la política de control. Las respuestas causan preocupación ya que el 75% de los encuestados deja entrever que la política de control de los GORE se llega a conocer de vez en cuando o nunca, lo que significa que los administrados desconocen que temas, asuntos pueden ser objeto de reclamos, búsqueda de soluciones.

**TABLA N° 13: ¿Los responsables de OCI en GORE son conocidos?**

|                | <b>F</b>  | <b>F%</b>   |
|----------------|-----------|-------------|
| Perennemente   | 00        | 00%         |
| Ocasionalmente | 60        | 75%         |
| Ninguna vez    | 20        | 25%         |
| <b>TOTAL</b>   | <b>80</b> | <b>100%</b> |

**INTERPRETACIÓN:**

La Tabla 13 permite poner en evidencia qué tanto conocen los administrados a los responsables de la Oficina de Control Interno en ese sentido un 75% expreso que ocasionalmente los llegan a conocer, mientras que un 25% nunca los llegan a conocer, no saben de su existencia. Las respuestas obtenidas en este aspecto, dejan apreciar el casi

desconocimiento absoluto de parte de los usuarios de los GORE sobre el trabajo de los integrantes de la OCI, lo cual deja mucho que desear y es necesario corregirse.

**TABLA N° 14: ¿Se brinda orientación adecuada en este rubro?**

|                | <b>F</b>  | <b>F%</b>   |
|----------------|-----------|-------------|
| Perennemente   | 20        | 25%         |
| Ocasionalmente | 40        | 50%         |
| Ninguna vez    | 20        | 25%         |
| <b>TOTAL</b>   | <b>80</b> | <b>100%</b> |

**INTERPRETACIÓN:**

La Tabla 14 contiene los resultados respecto a las orientaciones que recibe el administrado en torno al servicio que brindan las OCI a nivel de GORE, un 25% dijo que se realizan de manera permanente, un considerable 50% respondió que se realizan orientaciones de vez en cuando y un preocupante 25% manifestó que nunca. Para un adecuado servicio siempre es importante que los administrados estén adecuadamente informados de la labor que realiza tal o cual Oficina en ese sentido no se viene realizando adecuadamente esta tarea a nivel del Gobierno Regional.

**TABLA N° 15: ¿Los responsables OCI cumplen su labor?**

|                | <b>F</b>  | <b>F%</b>   |
|----------------|-----------|-------------|
| Perennemente   | 00        | 00%         |
| Ocasionalmente | 40        | 50%         |
| Ninguna vez    | 40        | 50%         |
| <b>TOTAL</b>   | <b>80</b> | <b>100%</b> |

**INTERPRETACIÓN:**

La Tabla 15 expresa el sentir de los encuestados en torno al cumplimiento de labores de los servidores de la OCI, para un 50% se cumplen ocasionalmente y para otro porcentaje similar nunca se realizan. Lo expuesto es de suma preocupación ya que de alguna manera deja conocer el abandono en que se sienten los recurrentes de atención por parte de la OCI, es de urgencia revertir esta percepción negativa.

**TABLA N° 16: ¿Se conocen resultados de Control?**

|                | <b>F</b>  | <b>F%</b>   |
|----------------|-----------|-------------|
| Perennemente   | 00        | 00%         |
| Ocasionalmente | 80        | 100%        |
| Ninguna vez    | 00        | 00%         |
| <b>TOTAL</b>   | <b>80</b> | <b>100%</b> |

**INTERPRETACIÓN:**

En la Tabla 16 se presentan las respuestas de los encuestados en torno al conocimiento que tienen sobre los resultados de Control, el 100% dijo que se conocen ocasionalmente, es decir, a veces, lo cual resulta preocupante ya que estos deben estar siempre a disposición de los interesados como una muestra de transparencia de la manera como se viene haciendo gestión en la instancia regional.

**TABLA N° 17: ¿Se tienen tramites agiles para atender casos comprobados de faltas?**

|                | <b>F</b>  | <b>F%</b>   |
|----------------|-----------|-------------|
| Perennemente   | 00        | 00%         |
| Ocasionalmente | 60        | 75%         |
| Ninguna vez    | 20        | 25%         |
| <b>TOTAL</b>   | <b>80</b> | <b>100%</b> |

**INTERPRETACIÓN:**

En la Tabla 17 se presentan los puntos de vista sobre la agilidad para atender las faltas cometidas por los servidores, funcionarios del GORE, así tenemos que para el 75% estos casos se atienden ágilmente ocasionalmente, para un considerable 25% ninguna vez se atienden con agilidad. Lo presentado causa mucha preocupación porque con servidores, funcionarios comprometidos en faltas flagrantes no se puede llevar a cabo una gestión eficaz, eficiente.

**TABLA 18: ¿Se respetan normas de Control?**

|                | <b>F</b>  | <b>F%</b>   |
|----------------|-----------|-------------|
| Perennemente   | 60        | 75%         |
| Ocasionalmente | 20        | 25%         |
| Ninguna vez    | 00        | 00%         |
| <b>TOTAL</b>   | <b>80</b> | <b>100%</b> |

**INTERPRETACIÓN:**

En la Tabla 18 se dan a conocer las respuestas de los encuestados respecto al respeto que hay a nivel de GORE a las normas de control, un 75% respondió que perennemente, es decir, siempre, en tanto, un significativo 25% manifestó que nunca se respetan estas importantes normas. Lo expresado en esta tabla, nos permite apreciar con objetividad que no todos respetan las normas de control a nivel del GORE.

**TABLA N° 19: ¿Los servidores, funcionarios OCI hacen respetar autonomía?**

|                | <b>F</b>  | <b>F%</b>   |
|----------------|-----------|-------------|
| Perennemente   | 40        | 50%         |
| Ocasionalmente | 20        | 25%         |
| Ninguna vez    | 20        | 25%         |
| <b>TOTAL</b>   | <b>80</b> | <b>100%</b> |

**INTERPRETACIÓN:**

La Tabla 19 presenta las respuestas de los encuestados sobre la defensa del respeto por parte de servidores, funcionarios en torno a su autonomía, es así que para un 50% perennemente se hace respetar, mientras que un 25% dijo que ocasionalmente, y otro 25% que ninguna vez se notaba esa defensa de la autonomía. Al igual que en las municipalidades, el hecho de haber sido contratados por la máxima autoridad, en este caso por el Gobernador Regional, debido a condicionamientos diversos los servidores, funcionarios de la OCI deben alinearse

a sus empleadores caso contrario son despedidos, está situación amerita cambios radicales para que no haya relaciones de dependencia.

**TABLA N° 20: ¿Existe control oportuno de parte de la CGR?**

|                | <b>F</b>  | <b>F%</b>   |
|----------------|-----------|-------------|
| Perennemente   | 00        | 00%         |
| Ocasionalmente | 80        | 100         |
| Ninguna vez    | 00        | 00          |
| <b>TOTAL</b>   | <b>80</b> | <b>100%</b> |

**INTERPRETACIÓN:**

La Tabla 20 expresa la posición de los encuestados en torno al control oportuno de parte de la Contraloría General de la República a nivel de los GORE, para el 100% de los encuestados este se realiza ocasionalmente. Es necesario que la presencia de la CGR sea permanente para evitar cualquier desliz de parte de los servidores, funcionarios de esta instancia de gobierno.

**3.2. RESULTADOS DEL CUESTIONARIO SOBRE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO**

A continuación, se presentan los resultados obtenidos.

**DIMENSIÓN: SERVIDORES (Fuente: MORON URBINA, Juan Carlos, 2011: COMENTARIOS A LA LEY DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL).**

**TABLA N° 21 CUMPLIMIENTO DE ASPECTOS FORMALES**

|                | <b>F</b> | <b>F%</b> |
|----------------|----------|-----------|
| Perennemente   | 00       | 00%       |
| Ocasionalmente | 60       | 75%       |

|              |           |             |
|--------------|-----------|-------------|
| Ninguna vez  | 20        | 25%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>80</b> | <b>100%</b> |

### INTERPRETACIÓN

En la tabla N° 21 se dan a conocer lo relativo al cumplimiento de aspectos formales del Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Dimensión Servidores, para el 75% se hace ocasionalmente, el 25% restante considera que ninguna vez, es decir, nunca. Por lo expuesto, se deduce que existe desconocimiento de aquellas personas que aplicarán las etapas de este tipo de procedimiento en la administración pública, se requiere mantener informados a todos aquellos que forman parte de las Comisiones para llevar a cabo este procedimiento.

**TABLA N° 22 CUMPLIMIENTO DE CUESTIONES DE FONDO**

|                | <b>F</b>  | <b>F%</b>   |
|----------------|-----------|-------------|
| Perennemente   | 00        | 00%         |
| Ocasionalmente | 40        | 50%         |
| Ninguna vez    | 40        | 50%         |
| <b>TOTAL</b>   | <b>80</b> | <b>100%</b> |

### INTERPRETACIÓN

En la Tabla N° 22 se puede apreciar la información obtenida en torno al cumplimiento de requisitos de fondo para llevar a cabo un Procedimiento Administrativo Disciplinario, así tenemos que un 50% respondió que ocasionalmente y un porcentaje similar que ninguna vez. Los datos compartidos permiten deducir que sólo una parte de los responsables de este tipo de procedimiento saben informar correctamente a los involucrados de los requisitos de fondo que deben cumplirse para llevar a cabo este conjunto de etapas para sacar conclusiones, determinaciones que se plasmarán en diferentes actos administrativos respecto a la responsabilidad de hechos motivo de sanción disciplinaria.

**TABLA N° 23 CUMPLIMIENTO DE PLAZOS**

|  | <b>F</b> | <b>F%</b> |
|--|----------|-----------|
|--|----------|-----------|

|                |           |             |
|----------------|-----------|-------------|
| Perennemente   | 00        | 00%         |
| Ocasionalmente | 20        | 25%         |
| Ninguna vez    | 60        | 75%         |
| <b>TOTAL</b>   | <b>80</b> | <b>100%</b> |

### INTERPRETACIÓN

En la tabla N° 23 se aprecia lo relativo al cumplimiento de plazos en los denominados Procedimientos Administrativos Disciplinarios según el enfoque de los servidores públicos, así tenemos que para un 25% se cumplen ocasionalmente, es decir, a veces, para el 75% ninguna vez se llegan a cumplir. La información presentada es una preocupación muy importante ya que de acuerdo a lo obtenido con la Encuesta se puede apreciar que la mayoría siente que nunca se cumplen los plazos de este tipo de procedimientos lo cual convierte a la administración pública local, regional en una gestión ineficaz, ineficiente, se hace necesario una serie de reformas para revertir la situación.

**TABLA N° 24 NOTIFICACIÓN ADECUADA A SERVIDORES**

|                | <b>F</b>  | <b>F%</b>   |
|----------------|-----------|-------------|
| Perennemente   | 00        | 00%         |
| Ocasionalmente | 20        | 25%         |
| Ninguna vez    | 60        | 75%         |
| <b>TOTAL</b>   | <b>80</b> | <b>100%</b> |

### INTERPRETACIÓN

En la Tabla 24 se aprecian los resultados en torno a las notificaciones a servidores comprendidos en Procedimiento Administrativo Disciplinario, para el 25% esta se realiza ocasionalmente, para un 75% ninguna vez se realiza como corresponde. Los datos obtenidos para esta pregunta causan preocupación ya que es fundamental para que los comprendidos en este tipo de procedimientos puedan hacer sus descargos, defenderse deben tener las notificaciones oportunamente, sino se pueden cometer injusticias que traerán consecuencias que en algún momento llegarán al Poder Judicial.

**TABLA N° 25 APLICACIÓN DE PRINCIPIOS DE EQUIDAD, JUSTICIA**

|                | <b>F</b>  | <b>F%</b>   |
|----------------|-----------|-------------|
| Perennemente   | 00        | 00%         |
| Ocasionalmente | 60        | 75%         |
| Ninguna vez    | 20        | 25%         |
| <b>TOTAL</b>   | <b>80</b> | <b>100%</b> |

### **INTERPRETACIÓN**

En la tabla N° 25, se pueden apreciar las respuestas de los colaboradores de esta investigación en lo relacionado a la aplicación de Principios de Equidad, Justicia en el desarrollo del Procedimiento Administrativo Disciplinario, tenemos que un 75% respondió que se aplican Ocasionalmente, es decir, a veces; para un 25% ninguna vez se toma en consideración. Lo expresado por los que aplicaron causa mucha impresión ya que deja sentado el malestar de los administrados cuando manifiestan que los principios referidos no son tomados en cuenta al momento de realizar el procedimiento estudiado.

**DIMENSIÓN: FUNCIONARIOS (Fuente: MORON URBINA, Juan Carlos, 2011: COMENTARIOS A LA LEY DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL)**

**TABLA N° 26: ASPECTOS DE FORMA**

|                | <b>F</b>  | <b>F%</b>   |
|----------------|-----------|-------------|
| Perennemente   | 20        | 25%         |
| Ocasionalmente | 40        | 50%         |
| Ninguna vez    | 20        | 25%         |
| <b>TOTAL</b>   | <b>80</b> | <b>100%</b> |

### **INTERPRETACIÓN**

En la tabla N° 26 se presentan los resultados respecto a la percepción que tienen los administrados sobre el respeto a las formalidades en el Procedimiento Administrativo Disciplinario, así tenemos que un 25% hace mención que perennemente se respetan, para el 50% se hace ocasionalmente y un preocupante 25% considera que ninguna vez se tiene respeto por los aspectos referidos. Si no se respetan las formalidades para conducir un procedimiento de esta naturaleza, las decisiones finales caerán en saco roto

porque los funcionarios que se vean maltratados de esa manera podrán traerse abajo cualquier medida que se haya decidido tomar.

**TABLA N° 27 ASPECTOS DE FONDO**

|                | <b>F</b>  | <b>F%</b>   |
|----------------|-----------|-------------|
| Perennemente   | 20        | 25%         |
| Ocasionalmente | 40        | 50%         |
| Ninguna vez    | 20        | 25%         |
| <b>TOTAL</b>   | <b>80</b> | <b>100%</b> |

### **INTERPRETACIÓN**

La tabla N° 27, nos permite apreciar el respeto a los asuntos de fondo en el Procedimiento Administrativo Disciplinario, así se tiene que el 25% considera que perennemente se respetan, un 50% respondió que ocasionalmente y un significativo 25% dijo que ninguna vez se respetan. Los datos consignados nos permiten apreciar que no solo en asuntos de forma no se están haciendo las cosas bien, sino también en temas de fondo, por lo que se hace necesario estar permanentemente capacitando a los miembros de las Comisiones a cargo de este tipo de procedimiento.

**TABLA N° 28 CUMPLIMIENTO DE PLAZOS EN CADA ETAPA.**

|                | <b>F</b>  | <b>F%</b>   |
|----------------|-----------|-------------|
| Perennemente   | 00        | 00%         |
| Ocasionalmente | 60        | 75%         |
| Ninguna vez    | 20        | 25%         |
| <b>TOTAL</b>   | <b>80</b> | <b>100%</b> |

### **INTERPRETACIÓN**

En la Tabla 28, se tienen los resultados respecto al cumplimiento de plazos en cada etapa del Procedimiento Administrativo Disciplinario, así tenemos que para un 75% de los encuestados se cumplen ocasionalmente y para el 25% restante ninguna vez se cumplen. Cuando no se respetan los plazos es preocupante ya que toda la administración pública comienza a mostrar deficiencias que perjudican al país.

**NOTIFICACIÓN OPORTUNA A  
FUNCIONARIOS**

**TABLA N° 29**

|                | <b>F</b>  | <b>F%</b>   |
|----------------|-----------|-------------|
| Perennemente   | 40        | 50%         |
| Ocasionalmente | 20        | 25%         |
| Ninguna vez    | 20        | 25%         |
| <b>TOTAL</b>   | <b>80</b> | <b>100%</b> |

**INTERPRETACIÓN**

En la tabla N° 29, se muestran las opiniones de los encuestados sobre la notificación oportuna, para el 50% se hace perennemente, un 25% consideró que ocasionalmente y un preocupante 25% dijo ninguna vez. Las notificaciones inoportunas, defectuosas traen consecuencias muy impactantes en la modernización de la gestión pública.

**TABLA N° 30** **SANCIÓN EJEMPLAR A FUNCIONARIOS CULPABLES.**

|                | <b>F</b>  | <b>F%</b>   |
|----------------|-----------|-------------|
| Perennemente   | 20        | 25%         |
| Ocasionalmente | 60        | 75%         |
| Ninguna vez    | 00        | 00%         |
| <b>TOTAL</b>   | <b>80</b> | <b>100%</b> |

**INTERPRETACIÓN**

En la tabla N° 30, se muestran las opiniones de los que aplicaron el Cuestionario en relación a la sanción ejemplar para los funcionarios sometidos a Procedimiento Administrativo Disciplinario, para el 25% perennemente se dan estas sanciones, un 75% considera que estas se dan ocasionalmente, es decir a veces. Los resultados permiten apreciar que los colaboradores que aplicaron la encuesta no están de acuerdo con las sanciones aplicadas a los funcionarios, debido a que cuando no es así, nuevamente se vuelven a cometer las mismas faltas del mismo personal con cargo.

#### **IV.DISCUSIÓN DE RESULTADOS.**

La Hipótesis Específica afirmaba que entre el control a gobiernos locales y el procedimiento administrativo disciplinario a servidores públicos en la Provincia de Ica, año 2020, existe una relación muy estrecha en ese sentido los resultados obtenidos y plasmados en las Tablas de la 1 a la 10 y de la 21 a la 25 dejan sentado que el adecuado control a los gobiernos municipales y el procedimiento administrativo disciplinario a los servidores públicos guardan una estrecha relación, ya que cuando el control se realiza oportunamente, se dan a conocer las diferentes Oficinas de Control Interno existente en las municipalidades, los ciudadanos conocen a los trabajadores de estas oficinas todo lo relacionado al Procedimiento Administrativo Disciplinario se puede cumplir como corresponde todos tienen conocimiento de los aspectos de forma, aspectos de fondo, los plazos en que se pueden realizar, la importancia de las notificaciones a tiempo lo cual aterriza en adecuadas decisiones tomadas por los integrantes de las Comisiones respectivas, todo lo contrario sucede cuando no se ejerce el control oportuno y el PAD no se puede ejecutar como debería ser, lo expuesto se respalda en lo señalado por Harris (2020) “la estabilidad en el puesto es un soporte de la gestión estatal en el derecho de Chile, lo transitorio trae problemas, también de aquellos que trabajan por temporadas” (pp. 71-91) lo señalado por el autor chileno es de suma importancia ya que cuando los servidores tienen

estabilidad en sus puestos y son bien remunerados, con normas drásticas que sancionan ejemplarmente cualquier desliz no sucede lo que en ocasiones se puede dar con trabajadores temporales. A su vez, Tolivar (2008) doctrinario español señala “el régimen del empleo público en España es en base a las funciones, lo cual debe tomarse muy en cuenta en la contratación de personal en determinadas tareas” (pp. 9-46) lo meritocrático es algo que se debe tomar muy en cuenta al momento para hacer una administración de los gobiernos municipales más ágil, de lo contrario si se sigue aplicando la “dedocracia” las gestiones locales sufrirán las consecuencias.

A su vez, la Hipótesis Específica 2 se planteó que entre el control a Gobiernos Regionales y el Procedimiento Administrativo Disciplinario a Funcionarios Públicos en la Provincia de Ica, año 2020, existe una relación muy importante esta afirmación se ve corroborada con los resultados plasmados en las Tablas 11 a la 20 y en las Tablas 26 a la 30 donde se aprecian que cuando el control se realiza como corresponde en la instancia regional, se conocen a los responsables de las OCI, sus deberes, se publicitan adecuadamente que tareas cumplen todo lo que corresponde a los Procedimientos Administrativos Disciplinarios se lleva a cabo como debe ser, se conocen los aspectos de fondo, forma, se notifican oportunamente a los involucrados, se puede llegar a una sanción ejemplar en los casos comprobados de faltas en la administración pública, pero, tal como ha quedado representado en las Tablas presentadas, todo lo indicado tienen correspondencia con lo indicado por Gorordo (2009) quien resalta “las sociedades desarrolladas exigen servicios estatales de calidad elevada, administrados eficientemente con costos claros, transparentes que cumplan objetivos de cada pueblo, para ello es necesario contabilidad patrimonial oportuna, transparencia en la información contable, control de costos, servicios todo oportunamente” (p. 38) cuando en un gobierno regional se coincide con todo lo citado se genera confianza entre sus autoridades y los administrados, caso contrario, la situación es muy distinta. Por otro lado, Bolaños (2019) resalta “es importante realizar un adecuado procedimiento administrativo disciplinario antes de llevar a cualquier inculcado a los fueros judiciales, para ello es de suma importancia el rol de la Contraloría General

de la República” (pp. 85-106) si en las dependencias públicas se llevarán a cabo los Procedimientos Administrativos Disciplinarios se evitaría el incremento de la carga procesal en los fueros judiciales, es por ello, que la labor de las Comisiones de PAD estén integradas por personas que ayuden a concretizar ese ideal de no saturar al Poder Judicial.

Por último, en la Hipótesis General se dejó establecido que, entre el control de la función pública y el procedimiento administrativo disciplinario en la Provincia de Ica, año 2020, existe una relación significativa, los resultados presentados para validar las hipótesis específicas 1 y 2 permiten validar esta hipótesis ya que estas se desprenden de la principal, esto significa que existe una relación muy importante entre el control de la función pública y el procedimiento administrativo disciplinario ya que un adecuado control permitirá realizar un adecuado trabajo a las Comisiones de Procedimientos Administrativos Disciplinarios con resultados adecuados, en ese sentido lo planteado por Mondragón (2020) cuando señala “el derecho disciplinario es parte de la administración pública, ayuda a vigilar y controlar comportamientos, actitudes de los servidores, funcionarios públicos de acuerdo a los principios establecidos” (pp. 100-122) lo citado ayuda a corroborar la relevancia que tiene el control para el Procedimiento Administrativo Disciplinario, se hace necesario publicitarlo más para que la gestión pública marche correctamente.

## **V.CONCLUSIONES**

- 1) Entre el control a gobiernos locales y el procedimiento administrativo disciplinario a servidores públicos en la Provincia de Ica, año 2020, existe una relación muy estrecha, ya que mientras mejor se realicen las actividades relacionadas a esta importante función en los gobiernos municipales, mejores serán los resultados de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios.
  
- 2) Entre el control a Gobiernos Regionales y el Procedimiento Administrativo Disciplinario a funcionarios Públicos en la Provincia de Ica, año 2020, muy significativa, ya que en cuanto mejor se conduzca la función de control en las instancias regionales, mejor será la conducción del Procedimiento Administrativo Disciplinario en esa importante instancia de Gobierno.
  
- 3) Entre el control de la función pública y el procedimiento administrativo disciplinario en la Provincia de Ica, año 2020 muy importante, porque mientras mejor se realice el control de la función pública mejor serán los resultados a obtenerse en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios tanto en los gobiernos locales como en los gobiernos regionales.

## **VI.RECOMENDACIONES**

- 1) A las autoridades de la Contraloría General de la República para que se concrete la idea de lograr que las Oficinas de Control Interno no dependan de sus autoridades principales porque se presta para el clientelismo, hacerse de la vista gorda a los servidores, funcionarios que trabajan en esos puestos.
  
- 2) A los alcaldes, Regidores para que en la medida de lo posible no condicionen a los servidores, funcionarios que trabajan en las OCI de sus dependencias locales, regionales.
  
- 3) A los servidores, funcionarios públicos que laboran en las OCI para que contribuyan con un trabajo profesional, sin ningún tipo de condicionamiento, falta de dignidad.
  
- 4) A los futuros abogados para que se involucren más en temas de Control Gubernamental y contribuyan en su oportunidad en casos que

requieran realización de Procedimientos Administrativos Disciplinarios.

## **VII.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Baca, V.S. (2018). El principio de culpabilidad en el derecho administrativo sancionador, con especial mirada al caso peruano. Universidad de Piura, Perú.  
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/5038/503859254013/index.html>
- Bolaños, J (2019) El derecho a la no autoinculpación en el derecho administrativo disciplinario costarricense. Revista de derecho de la Hacienda Pública, ISSN-e 2215-3624, N°. 12, 2019 (Ejemplar dedicado a: Temas relevantes de responsabilidad y procedimiento administrativo para la tutela de la Hacienda Pública), págs. 85-106Idioma: español  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7410600>
- Carrera, J. B. (2017). El procedimiento administrativo disciplinario: del crimen y castigo hacia una política de integridad. Saber Servir, (1).
- Coha Zamata, L. N. (2018). Control Interno en la Gestión Pública. El Caso en una entidad del Estado, año 2017.
- Crespo, J. (2018) Democracia y alta función pública en el marco intergubernamental del Estado español. Gestión y Análisis de

Políticas Públicas, núm. 19, 2018 Instituto Nacional de  
Administración Pública (INAP) España  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281556727002>

Espinoza Borra, C. C. (2020). Procedimiento administrativo disciplinario, y su incidencia en las causales de nulidad y fundadas precisadas en las resoluciones emitidas respecto a las apelaciones, interpuestas al Tribunal del Servicio Civil, Perú 2019-2020.

Gorordo, J. (2009). El control de la gestión pública por los órganos de fiscalización externa. (análisis empírico del control de la objetividad, transparencia y atención al ciudadano en las entidades locales) España. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=119540>

Harris, P. (2020) El control de la estabilidad en la función pública en Chile. 2145-2946, N°. 23, 2020, págs. 71-91  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7151127>

Jiménez F. (2005) La función pública española con especial referencia a los funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional. Revista de Estudios de la Administración Local y Autonómica, núm. 296-297, 2005, pp. 281-310 Instituto Nacional de Administración Pública Madrid, España.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=576461188013>

LEON YAPO, B. D. (2019). Control interno y adquisiciones en la municipalidad distrital de Yura, Arequipa, Perú 2019.

Martínez, E. E. (2008) Jurisprudencia constitucional sobre función pública y carrera Administrativa en Colombia. Revista de Derecho, núm. 30, diciembre, 2008, pp. 299-337 Universidad del Norte Barranquilla, Colombia. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=85112306011>

Miniano Vivar, M. (2019). Control interno y gestión para resultados en la municipalidad de Independencia, 2019.

- Mondragón, S.L. (2020). El derecho administrativo disciplinario y su control judicial a la luz de la función pública. *Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, ISSN 0120-3886, Vol. 50, Nº. 132, 2020 (Ejemplar dedicado a: enero - junio), págs. 100-122. Idioma: español <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7541522>.
- Rhein Schirato, Vitor (2019). El Control Interno de la Administración Pública y la Configuración del Estado Contemporáneo. *Revista de la Facultad de Jurisprudencia*, (5), 1-45. [fecha de Consulta 2 de abril de 2021]. ISSN. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=600263495010>.
- Tolivar, L (2008) El personal de la Administración Local y el nuevo marco regulador de la función pública. *Revista de Estudios de la Administración Local y Autonómica*, núm. 308, septiembre, diciembre, 2008, pp. 9-46 Instituto Nacional de Administración Pública Madrid, España. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=576461197004>

## **VIII. ANEXOS**

Matriz de Consistencia.

Matriz de Operacionalización de Variables.

Instrumentos de Recolección de Datos.

Jurisprudencia relacionada a Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Infografías alusivas al tema investigado.



"CONTROL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN LA PROVINCIA DE ICA, AÑO 2020"

| PROBLEMAS   | OBJETIVOS  | HIPOTESIS   | VARIABLES  | DIMENSIONES   | INDICADORES   | VALORACIÓN                              | INSTRUMENTOS   | METODOLOGÍA.   |
|---|--|---|--|---|---|---|--|--|
| <p><u>GENERAL</u><br/>¿Cuál es la relación existente entre el control de la función pública y el procedimiento administrativo disciplinario en la Provincia de Ica, año 2020?</p> <p><u>PROBLEMA ESPECÍFICO 1.</u><br/>¿Cómo se relacionan el control a gobiernos locales y el procedimiento administrativo disciplinario a servidores públicos en la Provincia de Ica, año 2020?</p> <p><u>PROBLEMA ESPECÍFICO 2.</u><br/>¿Qué relación existe entre el control a Gobiernos Regionales y el Procedimiento Administrativo Disciplinario a Funcionarios Públicos en la Provincia de Ica, año 2020?</p> | <p><u>GENERAL.</u><br/>Describir la relación existente entre el control de la función pública y el procedimiento administrativo disciplinario en la Provincia de Ica, año 2020</p> <p><u>OBJETIVO ESPECÍFICO 1:</u><br/>Establecer la relación existente entre el control a gobiernos locales y el procedimiento administrativo disciplinario a servidores públicos en la Provincia de Ica, año 2020</p> <p><u>OBJETIVO ESPECÍFICO 2:</u><br/>Determinar la relación que existe entre el control a Gobiernos Regionales y el Procedimiento Administrativo Disciplinario a Funcionarios Públicos en la Provincia de Ica, año 2020</p> | <p><u>GENERAL</u><br/>Entre el control de la función pública y el procedimiento administrativo disciplinario en la Provincia de Ica, año 2020 ,<b>existe</b> una relación significativa.</p> <p><u>HIPÒTESIS ESPECÌFICA 1:</u><br/>Entre el control a gobiernos locales y el procedimiento administrativo disciplinario a servidores públicos en la Provincia de Ica, año 2020 , <b>existe</b> una relación muy estrecha.</p> <p><u>HIPÒTESIS ESPECÌFICA 2:</u><br/>Entre el control a Gobiernos Regionales y el Procedimiento Administrativo Disciplinario a Funcionarios Públicos en la Provincia de Ica, año 2020, existe una relación muy importante.</p> | <p><u>Variable X</u><br/>CONTROL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA</p> <p><u>Variable Y</u><br/>PROCEDIMEINTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO</p> | <p>GOBIERNOS LOCALES</p> <p>GOBIERNOS REGIONALES</p> <p>SERVIDORES</p> <p>FUNCIONARIOS.</p> | <p><u>DE LA VARIABLE X:</u><br/>CONTROL A GOBIERNOS LOCALES.<br/><br/>CONTROL A GOBIERNOS REGIONALES</p> <p><u>DE LA VARIABLE Y:</u><br/>PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO A SERVIDORES PÚBLICOS.<br/><br/>PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO A FUNCIONARIOS PÚBLICOS.</p> | <p>BUENA</p> <p>REGULAR</p> <p>MALA</p> | <p>CUESTIONARIO SOBRE CONTROL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.</p> <p>CUESTIONARIO SOBRE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO.</p> | <p>ENFOQUE:<br/>Cuantitativo, los resultados obtenidos se apreciarán en los correspondientes Cuadros Estadísticos.<br/>TIPO.<br/>Por su FINALIDAD: Es BASICA.<br/>Por su NIVEL DE PROFUNDIDAD: es una investigación CORRELACIONAL.<br/>Por su RELACIÓN CON EL DERECHO: Sociológica-Funcional.</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:<br/>Corresponde a una investigación Descriptiva-Correlacional que se representa:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD     M --&gt; Ox     M --&gt; Oy     Ox --&gt; Oy     </pre> </div> <p>En donde:<br/>M: Servidores, Funcionarios Públicos, Abogados, usuarios.<br/>Ox: CONTROL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA<br/>Oy: PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO.<br/>r : factor de correlación.</p> |







## CUESTIONARIO SOBRE CONTROL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

**ESTIMADO COLABORADOR:** Saludos. El motivo de la presente es recoger datos, información objetiva para la Tesis “CONTROL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN LA PROVINCIA DE ICA, AÑO 2020” este instrumento consta de 20 reactivos que deberás responder marcando alguna de las alternativas presentadas. Por favor, responde con objetividad. **ES ANÓNIMA. MUCHAS GRACIAS.**

### DIMENSIÓN: GOBIERNOS LOCALES

1. ¿Se aprecia cumplimiento en gestión de Gobiernos locales?  
A) Siempre                      B) A Veces                      C) Nunca
2. ¿Autoridades se preocupan por cumplir función?  
A) Siempre                      B) A Veces                      C) Nunca
3. ¿Cada año se presenta Plan de Control?  
A) Siempre                      B) A Veces                      C) Nunca
4. ¿Los usuarios conocen responsables de OCI?  
A) Siempre                      B) A Veces                      C) Nunca
5. ¿La OCI de cada entidad cumple su función?  
A) Siempre                      B) A Veces                      C) Nunca
6. ¿Los responsables de OCI no depende de Autoridad?  
A) Siempre                      B) A Veces                      C) Nunca
7. ¿Autonomía en el Control es una constante?  
A) Siempre                      B) A Veces                      C) Nunca
8. ¿Servidores OCI demuestran autonomía?  
A) Siempre                      B) A Veces                      C) Nunca
9. ¿Se publicita labor de la OCI en entidades?  
A) Siempre                      B) A Veces                      C) Nunca
10. ¿Alcaldes presentan su Rendición de Cuentas?  
A) Siempre                      B) A Veces                      C) Nunca

## **DIMENSIÓN: GOBIERNOS REGIONALES**

11. ¿El tema de control es respetado en GORE?  
A) Siempre                      B) A Veces                      C) Nunca
12. ¿La política de control es conocida por usuario?  
A) Siempre                      B) A Veces                      C) Nunca
13. ¿Los responsables de OCI en GORE son conocidos?  
A) Siempre                      B) A Veces                      C) Nunca
14. ¿Se brinda orientación adecuada en este rubro?  
A) Siempre                      B) A Veces                      C) Nunca
15. ¿Los responsables OCI cumplen su labor?  
A) Siempre                      B) A Veces                      C) Nunca
16. ¿Se conocen resultados de Control ?  
A) Siempre                      B) A Veces                      C) Nunca
17. ¿Se tienen tramites agiles para atender casos comprobados de faltas?  
A) Siempre                      B) A Veces                      C) Nunca
18. ¿Se respetan normas de Control?  
A) Siempre                      B) A Veces                      C) Nunca
19. ¿Los servidores, funcionarios OCI hacen respetar autonomía?  
A) Siempre                      B) A Veces                      C) Nunca
20. ¿Existe control oportuno de parte de la CGR?  
A) Siempre                      B) A Veces                      C) Nunca



## CUESTIONARIO SOBRE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

**ESTIMADO COLABORADOR:** Saludos. El motivo de la presente es recoger datos, información objetiva para la Tesis “CONTROL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN LA PROVINCIA DE ICA, AÑO 2020” este instrumento consta de 10 reactivos que deberás responder marcando alguna de las alternativas presentadas. Por favor, responde con objetividad. **ES ANÓNIMA. MUCHAS GRACIAS.**

### DIMENSIÓN: SERVIDORES

1. ¿Se cumplen aspectos de forma para iniciarlo?  
A) Siempre                      B) A Veces                      C) Nunca
2. ¿Hay cumplimiento de cuestiones de fondo?  
A) Siempre                      B) A Veces                      C) Nunca
3. En relación a los plazos ¿se cumplen?  
A) Siempre                      B) A Veces                      C) Nunca
4. ¿Servidores son adecuadamente notificados?  
A) Siempre                      B) A Veces                      C) Nunca
5. ¿Todos los casos son tratados con equidad, justicia?  
A) Siempre                      B) A Veces                      C) Nunca

### DIMENSIÓN: FUNCIONARIOS

6. ¿Los aspectos de forma son respetados?  
A) Siempre                      B) A Veces                      C) Nunca
7. ¿Los aspectos de fondo se respetan?  
A) Siempre                      B) A Veces                      C) Nunca
8. Cada una de las Etapas ¿se dan en los plazos de Ley?  
A) Siempre                      B) A Veces                      C) Nunca
9. ¿Los funcionarios son notificados oportunamente?  
A) Siempre                      B) A Veces                      C) Nunca
10. ¿Se castigan ejemplarmente los casos comprobados realizados por funcionarios públicos?  
A) Siempre                      B) A Veces                      C) Nunca

**CASO RELACIONADO A PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL**

**RESOLUCIÓN Nº 002020-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala**

**EXPEDIENTE** : 3591-2019-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : FERMIN ARUQUIPA COILA  
**ENTIDAD** : PODER JUDICIAL  
**RÉGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO Nº 728  
**MATERIA** : RÉGIMEN DISCIPLINARIO  
SUSPENSIÓN POR CINCO (5) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES

**SUMILLA:** *Se declara la NULIDAD de la Resolución N.º 08-2019, del 23 de mayo de 2019, emitida por la Coordinación del Área de Personal de Corte Superior de Justicia de Puno del Poder Judicial; al haberse vulnerado el deber de motivación y el debido procedimiento administrativo.*

Lima, 28 de agosto de 2019

**ANTECEDENTES**

1. Mediante Resolución Nº 004-2018, del 26 de octubre de 2018, la Jefatura Central de Notificaciones de la Corte Superior de Justicia de Puno del Poder Judicial, en adelante la Entidad, dispuso el inicio de proceso administrativo disciplinario al señor FERMIN ARUQUIPA COILA, en adelante el impugnante, en su calidad de notificador, quien al utilizar una moto lineal, bien que le fue asignado para el desempeño de sus funciones, no cumplió con realizar un uso adecuado del mismo, puesto que mientras se encontraba haciendo uso de la moto lineal se habría producido la pérdida o sustracción de esta, ocasionando perjuicio a la Entidad.

En tal sentido, al impugnante se le imputó la transgresión de lo establecido en el numeral 1 del artículo 6º y los numerales 5 y 6 del artículo 7º de la Ley Nº 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> **ley Nº 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública “Artículo 6º.- Principios de la Función Pública**

El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

**1. Respeto**

Adecua su conducta hacia el respeto de la Constitución y las Leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los

procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento”. **“Artículo 7º.- Deberes de la Función Pública**

El servidor público tiene los siguientes deberes:

2. El 14 de noviembre de 2018 el impugnante presentó sus descargos contradiciendo esencialmente las imputaciones vertidas en su contra.
3. Teniendo en cuenta el Informe N° 05-2019-OI.OP-CSJP/PJ, mediante Resolución N° 08-2019, del 23 de mayo de 2019<sup>2</sup>, la Coordinación del Área de Personal de la Entidad impuso al impugnante sanción de suspensión por cinco (5) días sin goce de remuneraciones, al haber considerado que se acreditaron los hechos imputados en el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, al haber transgredido lo estipulado en el numeral 1 del artículo 6º y los numerales 5 y 6 del artículo 7º de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública .

#### **TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN**

4. Al no encontrarse conforme con la sanción impuesta, el 5 de agosto de 2019, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución N° 08-2019, solicitando se declare nulo y/o se revoque el acto impugnado y se le exima de responsabilidad.
5. Con Oficio N° 346-2019-AP-GAD-CSJPU/PJ, la Coordinación del Área de Personal de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.

#### **ANÁLISIS**

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

6. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023<sup>3</sup>, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final la Ley N° 29951 - Ley

(...)

##### **5. Uso Adecuado de los Bienes del Estado**

Debe proteger y conservar los bienes del Estado, debiendo utilizar los que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento, sin emplear o permitir que otros empleen los bienes del Estado para fines particulares o propósitos que no sean aquellos para los cuales hubieran sido específicamente destinados.

##### **6. Responsabilidad**

Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública”.

<sup>2</sup> notificada el 15 de julio de 2019.

<sup>3</sup>**Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013<sup>4</sup>, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

7. Asimismo, de acuerdo con lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC<sup>5</sup>, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
8. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90º de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil<sup>6</sup>, y el artículo 95º de su

**“Artículo 17º.- Tribunal del Servicio Civil**

El Tribunal del Servicio Civil - el Tribunal, en lo sucesivo - es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. Conoce recursos de apelación en materia de:

- a) Acceso al servicio civil;
- b) Pago de retribuciones;
- c) Evaluación y progresión en la carrera;
- d) Régimen disciplinario; y,
- e) Terminación de la relación de trabajo.

El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contencioso administrativa.

Por decreto supremo refrendado por el presidente del Consejo de ministros, previa opinión favorable de la Autoridad, se aprobarán las normas de procedimiento del Tribunal”.

<sup>4</sup>**Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

**“CENTÉSIMA TERCERA.** - Deróguese el literal b) del artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.

<sup>5</sup>Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

<sup>6</sup> **ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil “Artículo 90º.- La suspensión y la destitución**

La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días 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

reglamento general, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM<sup>7</sup>; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial “El Peruano”<sup>8</sup>, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016<sup>9</sup>.

9. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo

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”. <sup>7</sup> **reglamento de la Ley Nº 30057, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM**

**“Artículo 95º.- Competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria en segunda instancia**

De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo Nº 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil, rectora del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita, que es conocida por el jefe de recursos humanos, según el artículo 89 de la Ley.

La resolución de dicho tribunal pronunciándose sobre el recurso de apelación agota la vía administrativa”.

<sup>8</sup> El 1 de julio de 2016.

<sup>9</sup> **decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil,**

**Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de**

**Recursos Humanos “Artículo 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo Son** funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general;

b) Aprobar la política general de la institución;

c) Aprobar la organización interna de la Autoridad, dentro de los límites que señala la ley y el

Reglamento de Organización y Funciones;

d) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;

- e) Nombrar y remover al gerente de la entidad y aprobar los nombramientos y remociones de los demás cargos directivos;
- f) Nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- g) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- h) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- i) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- j) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y
- k) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema”.

acuerdo de su Consejo Directivo<sup>10</sup>, se hizo de público conocimiento la ampliación de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 1 de julio de 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

| <b>COMPETENCIAS DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL</b>    |   |   |   |
|--|---|---|---|
| <b>2010</b>  | <b>2011</b>   | <b>Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016</b>                                       | <b>Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2019</b>         |
| PRIMERA SALA<br>Gobierno Nacional (todas las materias) | AMBAS SALAS<br>Gobierno Nacional (todas las materias) | AMBAS SALAS<br>Gobierno Nacional (todas las materias)<br>Gobierno Regional y Local (solo régimen disciplinario) | AMBAS SALAS<br>Gobierno Nacional y Gobierno Regional y Local (todas las materias) |

<sup>10</sup> **Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo Nº 1450**

**“Artículo 16º.- Funciones y atribuciones del**

**Consejo Directivo** Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional;
- b) Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos; c) Aprobar la política general de SERVIR;
- d) Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;
- e) Aprobar la organización interna de SERVIR, el funcionamiento del Consejo Directivo y el desarrollo de las funciones de las gerencias y de órganos que se requieran para

- el ejercicio de sus funciones, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- f) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
  - g) Designar y remover, a propuesta del presidente ejecutivo de SERVIR, al Gerente General de SERVIR, en los términos que apruebe el Consejo, y aprobar las incorporaciones por concurso público y desvinculaciones de los demás Gerentes, directores y jefes;
  - h) Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
  - i) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
  - j) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
  - k) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
  - l) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y,
  - m) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema”.
10. Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local), con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
11. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

De la observancia del debido procedimiento administrativo y la motivación de actos administrativos

12. El numeral 3 del artículo 139º de la Constitución Política del Perú establece, como principio de la función jurisdiccional, la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha señalado que estos principios “(...) *no sólo se limitan a las formalidades propias de un procedimiento judicial, sino que se extiende a los procedimientos administrativos sancionatorios. En efecto, el debido proceso está concebido como el cumplimiento de todas las garantías, requisitos y normas de orden público que deben observarse en las instancias procesales de todos los 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. (...)”<sup>1</sup>.*

13. En el mismo sentido, el Tribunal Constitucional manifiesta que *“(...) el derecho reconocido en la referida disposición “(...) no sólo tiene una dimensión, por así decirlo, “judicial”, sino que se extiende también a sede “administrativa” y, en general, como la Corte Interamericana de Derechos Humanos lo ha sostenido, a “cualquier órgano del Estado que ejerza funciones de carácter materialmente jurisdiccional (el que) tiene la obligación de adoptar resoluciones apegadas a las garantías del debido proceso legal, en los términos del artículo 8º de la Convención Americana (...)”<sup>2</sup>.*
14. Por su parte, el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en lo sucesivo el TUO de la Ley N° 27444, reconoce a los administrados el goce de los derechos y garantías del debido procedimiento administrativo, que comprende 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<sup>13</sup>.
15. En el caso particular de los procedimientos administrativos disciplinarios, como el que concita el presente análisis, la exigencia del respeto irrestricto de tales derechos y garantías adquiere una dimensión mayor, toda vez que en ellos *“los derechos de los administrados son más profundamente influidos por la decisión de la Administración”<sup>14</sup>*. Así, el Tribunal Constitucional ha expresado que: *“los poderes públicos, en general, tienen un deber especial de protección de los derechos fundamentales de la persona. Tal deber de protección exige la actuación positiva de aquéllos. Tratándose de órganos administrativos, tal función comprende todas aquellas actuaciones positivas que la Constitución o las leyes le atribuyen para la protección de los derechos fundamentales, tanto frente a actos del propio Estado como respecto a los provenientes de particulares. En consecuencia, si un órgano administrativo omite el cumplimiento de la actuación positiva destinada a la protección de derechos fundamentales de la persona frente a actos del propio*

---

<sup>1</sup> Fundamento 2º de la Sentencia emitida en el expediente N° 02678-2004-AA.

<sup>2</sup> Fundamento 3º de la sentencia emitida en el expediente N° 2659-2003-AA/TC.

*Estado o de particulares, habrá incurrido en la omisión de su deber de protección*

<sup>13</sup> **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS “Artículo IV.-Principios del procedimiento administrativo**

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo: (...)

**1.2. Principio del 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 (...).”

<sup>14</sup> 7RUBIO CORREA, Marcial. El Estado Peruano según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Lima: 2006, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. p. 220.

*de derechos fundamentales y, en consecuencia, los habrá afectado”.*  
*[Exp. N° 5637-2006-PA/TC FJ 11]<sup>3</sup>.*

16. Entonces, podemos colegir que las entidades públicas, al hacer ejercicio de su potestad sancionadora disciplinaria, están obligadas a respetar el debido procedimiento administrativo y las garantías que de él se desprenden, de lo contrario el acto administrativo emitido soslayando tal derecho carecería de validez.

17. Bajo esta premisa, tenemos que una garantía del debido procedimiento es el derecho defensa, reconocido como tal en el numeral 14 del artículo 139° de la Constitución Política. Este, proscribire que un ciudadano quede en estado o situación de indefensión frente al Estado en cualquier clase de proceso en el que se esté ejerciendo la potestad sancionadora; garantizando así, entre otras cosas, *“que una persona sometida a una investigación, sea esta de orden jurisdiccional o administrativa, y donde se encuentren en discusión derechos e intereses suyos, tenga la oportunidad de contradecir y argumentar en defensa de tales derechos e intereses, para cuyo efecto se le debe comunicar, previamente y por escrito, los cargos imputados, acompañando el correspondiente sustento probatorio, y otorgarle un plazo prudencial a efectos de que –mediante la expresión de los*

---

<sup>3</sup> Fundamento 11 de la sentencia emitida en el expediente N° 5637-2006-PA/TC.

*descargos correspondientes– pueda ejercer cabalmente su legítimo derecho de defensa*<sup>4</sup>.

18. En esa línea, el Tribunal Constitucional precisa que, en el ámbito administrativo sancionador, el derecho en mención obliga a que al momento de iniciarse un procedimiento sancionador se informe al sujeto pasivo de los cargos que se dirigen en su contra, para cuyo efecto la información debe ser oportuna, cierta, explícita, precisa, clara y expresa con descripción suficientemente detallada de los hechos considerados punibles que se imputan, la infracción supuestamente cometida y la sanción a imponerse, todo ello con el propósito de garantizar el derecho constitucional de defensa<sup>5</sup>.
19. Cabe agregar que, para el Tribunal Constitucional, el estado de indefensión no solo será evidente cuando, pese a atribuírsele la comisión de un acto u omisión antijurídico, se sanciona a un justiciable o a un particular sin permitirle ser oído o formular sus descargos, con las debidas garantías, sino también a lo largo de todas las etapas del proceso o procedimiento y frente a cualquier tipo de articulaciones que se puedan promover<sup>18</sup>.
20. Por su parte, el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley Nº 27444<sup>19</sup> establece que el procedimiento administrativo se sustenta, entre otros, en el principio de legalidad, según el cual, *“Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas”*.
21. Al respecto, se debe precisar que, a diferencia de lo que sucede con los particulares, a quienes rige el principio de autonomía de la voluntad<sup>20</sup>, en aplicación del principio de legalidad, la Administración Pública solo puede actuar cuando se encuentra habilitada por norma legal específica. En otros términos, mientras que los particulares están habilitados de hacer todo lo que la ley no prohíbe, las entidades que integran la Administración Pública, solo pueden hacer lo que la ley expresamente les permita.
22. En relación con el mencionado principio, Morón Urbina precisa que este se desdobra en tres elementos esenciales e insolubles: *“(…) la legalidad formal, que exige el sometimiento al procedimiento y a las formas; la legalidad sustantiva, referente al contenido de las materias*

---

<sup>4</sup> Fundamento 4 de la sentencia emitida en el expediente Nº 5514-2005-PA/TC.

<sup>5</sup> Fundamento 14 de la sentencia emitida en el expediente Nº 02098-2010-PA/TC.

*que le son atribuidas, constitutivas de sus propios límites de actuación; y la legalidad teleológica, que obliga al cumplimiento*

<sup>18</sup> Fundamento 32 de la sentencia emitida en el expediente N° 0156-2012-PHC/TC.

<sup>19</sup> **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS “Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo**

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

1.1. Principio de legalidad.- Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas”.

<sup>20</sup> **Constitución Política del Perú de 1993**

**“Artículo 2º.- Derechos fundamentales de la persona** Toda persona tiene derecho:

(...)

24. A la libertad y a la seguridad personales. En consecuencia:

(...)

a. Nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe;(…)”.

*de los fines que el legislador estableció, en la forma tal que la actividad administrativa es una actividad funcional”<sup>21</sup>.*

23. En ese sentido, al momento de emitir un acto administrativo, las autoridades administrativas deben actuar conforme al marco legal vigente, teniendo en cuenta que sus declaraciones producen efectos jurídicos respecto del interés, obligación o derecho de un administrado, tal como se encuentra previsto en el artículo 1º del TUO de la Ley N° 27444<sup>22</sup>.

24. En tal sentido, es posible afirmar que las entidades públicas, al emitir un acto administrativo, deben hacerlo cumpliendo el ordenamiento jurídico y siguiendo los procedimientos previamente establecidos para la consecución de tal fin, de lo contrario se estaría vulnerando el principio de legalidad y, por ende, el debido procedimiento administrativo.

25. Por otro lado, debe precisarse que según lo señalado en el numeral 4) del artículo 3º del TUO de la Ley N° 27444<sup>23</sup>, el acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico.

<sup>21</sup> Morón Urbina, Juan Carlos. “Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General”. Décima Edición. Publicado por Gaceta Jurídica. Febrero 2014. p.64.

**<sup>22</sup> Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS “Artículo 1º. -Concepto de acto administrativo**

1.1 Son actos administrativos, las declaraciones de las entidades que, en el marco de normas de derecho público, están destinadas a producir efectos jurídicos sobre los intereses, obligaciones o derechos de los administrados dentro de una situación concreta. (...)”.

**<sup>23</sup> Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

**“Artículo 3º.- Requisitos de validez de los actos administrativos** Son requisitos de validez de los actos administrativos:

1. Competencia. - Ser emitido por el órgano facultado en razón de la materia, territorio, grado, tiempo o cuantía, a través de la autoridad regularmente nominada al momento del dictado y en caso de órganos colegiados, cumpliendo los requisitos de sesión, quórum y deliberación indispensables para su emisión.

2. Objeto o contenido. - Los actos administrativos deben expresar su respectivo objeto, de tal modo que pueda determinarse inequívocamente sus efectos jurídicos. Su contenido se ajustará a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico, debiendo ser lícito, preciso, posible física y jurídicamente, y comprender las cuestiones surgidas de la motivación.

3. Finalidad Pública. - Adecuarse a las finalidades de interés público asumidas por las normas que otorgan las facultades al órgano emisor, sin que pueda habilitarse a perseguir mediante el acto, aun encubiertamente, alguna finalidad sea personal de la propia autoridad, a favor de un tercero, u otra finalidad pública distinta a la prevista en la ley. La ausencia de normas que indique los fines de una facultad no genera discrecionalidad.

26. En este mismo sentido, el artículo 6º de la referida norma<sup>24</sup> señala que la motivación deberá 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.

27. En esta línea, acerca del derecho a la motivación de las decisiones de la administración, el Tribunal Constitucional<sup>25</sup> señala, en términos exactos, lo siguiente:

*“Cabe acotar que la Constitución no establece una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido esencial se respeta siempre que exista fundamentación, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa o se presenta el supuesto de motivación por remisión.*

*La motivación de la actuación administrativa, es decir, la fundamentación con los razonamientos en que se apoya, es una exigencia ineludible para todo tipo de actos administrativos, imponiéndose las mismas razones para exigirla tanto respecto de actos emanados de una potestad reglada como discrecional.*

4. Motivación. - El acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico.

5. Procedimiento regular. - Antes de su emisión, el acto debe ser conformado mediante el cumplimiento del procedimiento administrativo previsto para su generación”.

<sup>24</sup>**Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS “Artículo 6º.- Motivación del acto administrativo**

6.1 La motivación deberá 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.

6.2 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. 6.3 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.

6.4 No precisan motivación los siguientes actos:

6.4.1 Las decisiones de mero trámite que impulsan el procedimiento.

6.4.2 Cuando la autoridad estima procedente lo pedido por el administrado y el acto administrativo no perjudica derechos de terceros.

6.4.3 Cuando la autoridad produce gran cantidad de actos administrativos sustancialmente iguales, bastando la motivación única”.

<sup>25</sup> Sentencia recaída en el Expediente N° 0091-2005-PA/TC. Fundamento Noveno.

*El tema de la motivación del acto administrativo es una cuestión clave en el ordenamiento jurídico-administrativo, y es objeto central de control integral por el juez constitucional de la actividad administrativa y la consiguiente supresión de los ámbitos de inmunidad jurisdiccional. Constituye una exigencia o condición impuesta para la vigencia efectiva del principio de legalidad, presupuesto ineludible de todo Estado de derecho. A ello, se debe añadir la estrecha vinculación que existe entre la actividad administrativa y los derechos de las personas. Es indiscutible que la exigencia de motivación suficiente de sus actos es una garantía de razonabilidad y no arbitrariedad de la decisión administrativa.*

*En esa medida, este Tribunal debe enfatizar que la falta de motivación o su insuficiencia constituye una arbitrariedad e ilegalidad, en la medida en que es una condición impuesta por la Ley N° 27444. Así, la falta de fundamento racional suficiente de una actuación administrativa es por sí sola contraria a las garantías del debido procedimiento administrativo”.*

28. En virtud a lo expuesto, se puede afirmar que el derecho a la debida motivación de las decisiones de la administración radica en la existencia de congruencia entre lo pedido por el administrado y lo resuelto por la administración y, en una suficiente justificación de la decisión adoptada. Asimismo, se debe entender que existe una

obligación de las entidades públicas de respetar los principios constitucionalmente reconocidos, dentro de los cuales se encuentra el derecho de defensa y el debido procedimiento; de lo contrario, el acto administrativo emitido soslayando tales derechos carecería de validez.

Sobre la carga de la prueba en los procedimientos administrativos disciplinarios

29. El artículo 173º del TUO de la Ley N° 27444 establece, en primer lugar, que la carga de la prueba se rige por el principio de impulso de oficio previsto en la mencionada disposición legal; asimismo, corresponde a los administrados aportar pruebas mediante la presentación de documentos e informes, proponer pericias, testimonios, inspecciones y demás diligencias permitidas, o aducir alegaciones.
30. Por su parte, en el procedimiento administrativo se encuentra guiado, entre otros elementos, por la oficialidad de la carga de la prueba, la misma que guarda relación con el principio de verdad material, que exige a la autoridad a agotar los medios existentes para llegar a establecer la realidad de los hechos materia de un procedimiento administrativo disciplinario.
31. Del mismo modo, debe tenerse presente que los numerales 1.3 y 1.11 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444, reconocen los principios de impulso de oficio y verdad material, respectivamente; según los cuales, la autoridad administrativa tiene la obligación de ejecutar todos los actos convenientes para verificar los hechos que motivan su decisión, siendo imperativo que realicen todas las medidas probatorias que permitan obtener una conclusión acorde a la realidad.
32. Sobre ello, debemos recordar que el literal e) del numeral 24 del artículo 2º de la Constitución Política Vigente<sup>67</sup>, reconoce al principio de presunción de inocencia como un medio para garantizar la libertad y la seguridad de la persona, y que prescribe el derecho a ser considerado inocente hasta que se determine judicialmente su culpabilidad. Si bien este principio nace como una prescripción que vincula a los hechos atribuibles en el marco de los procesos judiciales,

---

<sup>6</sup> **Constitución Política del Perú**

“Artículo 2º.- Toda persona tiene derecho:

(...)

<sup>7</sup> . A la libertad y a la seguridad personales. En consecuencia:

(...)

e. Toda persona es considerada inocente mientras no se haya declarado judicialmente su responsabilidad”.

resulta necesario recordar que el Tribunal Constitucional ha precisado que: *“(...) el derecho fundamental a la presunción de inocencia [...], se proyecta también, a los procedimientos donde se aplica la potestad disciplinaria sancionatoria. Este derecho garantiza en el ámbito de un proceso la ausencia de toda sanción si no se ha probado fehacientemente la comisión de la infracción imputada. La potestad disciplinaria que detenta la entidad demandada no se puede aplicar sobre una presunción de culpabilidad, sino por el contrario, cuando se ha demostrado con pruebas idóneas la responsabilidad del imputado en la infracción atribuida”*<sup>8</sup>.

33. En esa línea, cabe resaltar lo que el Tribunal Constitucional ha señalado con relación al principio de presunción de inocencia:

*“(...) el principio de presunción de inocencia se despliega transversalmente sobre todas las garantías que conforman el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva. Y, mediante él, se garantiza que ningún justiciable pueda ser condenado o declarado responsable de un acto antijurídico fundado en apreciaciones arbitrarias o subjetivas, o en medios de prueba, en cuya valoración existen dudas razonables sobre la culpabilidad del sancionado. El contenido esencial del derecho a la presunción de inocencia, de este modo, termina convirtiéndose en un límite al principio de libre apreciación de la prueba por parte del juez, puesto que dispone la exigencia de un mínimo de suficiencia probatoria para declarar la culpabilidad, más allá de toda duda razonable”*<sup>9</sup>.

34. Evidentemente, los principios de impulso de oficio y verdad material constituyen medios de satisfacción del principio de presunción de inocencia, pues solo en la medida en que la Entidad haya comprobado objetivamente que el servidor cometió la falta que le fue atribuida, se le podrá considerar culpable y corresponderá la sanción del caso. Por ello, es obligación de la Entidad agotar todos los medios posibles para determinar su culpabilidad en resguardo de la función pública, estando proscrito imponer sanciones sobre parámetros subjetivos o supuestos no probados.
35. Esta forma en la que debe operar la administración pública guarda vinculación con el principio de interdicción de arbitrariedad, el cual constituye una máxima de derecho dentro de un Estado Constitucional que, en una de sus diversas aristas, impide a los poderes públicos

---

<sup>8</sup> Fundamento 9 de la sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 05104-2008PA/TC.

<sup>9</sup> Fundamento 2 de la sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 1172-2003HC/TC.

cometer actos carentes de objetividad y razonabilidad que afecten el derecho de los particulares. Así también lo ha entendido el Tribunal Constitucional cuando precisó que *“Al reconocerse en los artículos 3º y 43º de la Constitución Política del Perú el Estado Social y Democrático de Derecho, se ha incorporado el principio de interdicción o prohibición de todo poder ejercido en forma arbitraria e injusta. Este principio tiene un doble significado: (i) en un sentido clásico y genérico, la arbitrariedad aparece como el reverso de la justicia y el derecho; (ii) en un sentido moderno y concreto, la arbitrariedad aparece como lo carente de fundamentación objetiva, lo incongruente y contradictorio con la realidad que ha de servir de base a toda decisión. Es decir, como aquello desprendido o ajeno a toda razón de explicarlo”*<sup>10</sup>.

36. Agrega el referido Tribunal que: *“(…) el debido proceso está concebido como el cumplimiento de todas las garantías, requisitos y normas de orden público que deben observarse en las instancias procesales de todos los 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. Vale 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.*

*25. Como ya lo ha precisado este Tribunal en contaste jurisprudencia, el derecho al debido proceso comprende, a su vez, un haz de derechos que forman parte de su estándar mínimo. Entre estos derechos constitucionales, especial relevancia para el presente caso adquieren los derechos de razonabilidad, proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad y motivación de las resoluciones”*<sup>11</sup>.

37. Es por ello que, en el marco de los procedimientos administrativos disciplinarios, la Administración Pública debe velar porque se respeten los diversos derechos de los servidores sujetos a investigación, tal y como es el principio de presunción de inocencia, lo que obliga a que todo hecho atribuido como falta deba ser comprobado objetivamente en el procedimiento, de lo contrario se constituiría una afectación al principio de interdicción de arbitrariedad.
38. Por lo tanto, en un procedimiento administrativo disciplinario, en virtud a los principios de impulso de oficio y de verdad material, la carga de la prueba le corresponde a la Administración Pública, con la finalidad de demostrar la veracidad de las imputaciones realizadas con

---

<sup>10</sup> Fundamento 12 de la sentencia emitida en el Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 03167-2010-PA/TC

<sup>11</sup> Fundamentos 24 y 25 de la sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 00902004-AA/TC.

un administrado y la responsabilidad administrativa derivada del hecho infractor, lo cual se logre demostrar, además de los medios probatorios recabados en el procedimiento administrativo, con la adecuada motivación que realice la Entidad con la finalidad de acreditar los hechos.

Sobre el análisis del caso concreto

39. En el presente caso, se puede apreciar que con Resolución N° 08-2019, del 23 de mayo de 2019, la Coordinación del Área de Personal de la Entidad resolvió imponer la sanción de suspensión por cinco (5) días sin goce de remuneraciones, al impugnante, al considerar que al utilizar el vehículo de marca HONDA EW 1284 (moto lineal), bien que le fue asignado para el desempeño de sus funciones, no cumplió con realizar un uso adecuado del mismo, puesto que, mientras se encontraba haciendo uso de la moto lineal se habría producido la pérdida o sustracción de esta, ocasionando perjuicio a la Entidad.

40. Al respecto, de la lectura de la resolución de sanción se advierte que la Entidad ha sustentado la acreditación de los hechos denunciados sobre los siguientes medios de prueba y bajo los siguientes argumentos:

*“3.6 Que en el presente caso se encuentra acreditado que el día 25 de junio del 2018, el servidor Fermín Aruquipa Coila, (...), fue autorizado mediante boleta de permiso, a fin de efectuar notificaciones en domicilios reales, ello conforme se tiene del Informe No. 006-2018, del encargado de la central de notificaciones de Puno, que obra a folios 54, precisándose además que salió con el vehículo de MOTO HONDA EW.1284 a horas 08:37 am.*

*3.7 Que, mediante Informe No. 001-2018-OSI-PJ-CSJPU, el Agente de Seguridad (...) informa al jefe de Unidad de Administración y Finanzas, que el vehículo con placa de rodaje EW-1284, a cargo del servidor investigado no ha retornado hasta el día 26 de junio de 2018.”*

41. En ese sentido, teniendo en consideración la fundamentación antes expuesta, las únicas pruebas directas que utiliza la Entidad, para motivar los hechos imputados al impugnante, es el Informe N° 006-2018, el cual solo evidencia que el impugnante sacó la moto lineal con placa de rodaje EW-1284, para realizar sus labores con plena autorización, así como el Informe N° 001-2018-OSI-PJ-CSJPU, el mismo que advierte que dicha moto no ha sido devuelta.

42. Según lo antes referido no se ha llegado a determinar en qué circunstancias y sobre qué medios probatorios la Entidad se ha sustentado para asegurar que el impugnante no cumplió con realizar un uso adecuado de la moto que le fue asignada, situación que demuestra deficiencias en la motivación del acto impugnado.
43. Del mismo modo, se puede observar que la Entidad no ha meritado mayor medio probatorio que los hechos denunciados contra el impugnante, dejando como subsistentes el presunto uso inadecuado de la moto lineal con la que el impugnante realizaba sus funciones, a pesar que no ha demostrado de manera objetiva que ello habría ocurrido; por lo que se aprecia que la Entidad no ha motivado con medios de prueba objetivos la determinación de responsabilidad del impugnante en los hechos imputados, esto a efectos de no afectar el principio de presunción de inocencia del impugnante, por lo que la Entidad debió aquellos documentos que permitan demostrar fehacientemente los hechos que pretende determinar responsabilidad contra el impugnante.
44. Por otro lado, puede advertirse que la Entidad al momento de la imposición de la sanción ha señalado lo siguiente: *“(...) Debe tenerse en cuenta que lo vertido por el investigado, crea duda, por cuanto no hay documentación en autos que acredite que notificaciones fueron realizadas el día 25 de junio del 2018 en horas de la tarde”*.
45. En base a ello, se evidencia que la Entidad no tuvo la certeza de lo que realizó el impugnante al momento de la sustracción de la moto, esto es el 25 de junio del 2018 en horas de la tarde, puesto que tampoco ha podido acreditarse exactamente si el impugnante hizo un uso inadecuado de la moto asignada.
46. Por lo tanto, se debe manifestar que en el desarrollo del procedimiento administrativo se asume que, en virtud del principio de verdad material, la carga de la prueba recae básicamente en la Administración Pública, dado que ésta asume un rol decisorio de los casos, más aún si se tratan de asuntos relacionados a la determinación de responsabilidad administrativa disciplinaria que podría recortar algunos derechos de los servidores públicos.
47. Por lo expuesto, esta Sala considera que en el presente caso se ha vulnerado la debida motivación de los actos administrativos y consecuentemente, el debido procedimiento administrativo, incurriéndose en causal de nulidad de acuerdo a lo previsto en los numerales 1 y 2 del artículo 10º del TUO de la Ley Nº 27444.

48. Por consiguiente, la Resolución N° 08-2019, del 23 de mayo de 2019, debe ser declarada nula por este Tribunal a fin de que la Entidad cumpla con realizar una correcta actuación de medios de prueba y ejecute actos de investigación adicionales, para finalmente, de ser el caso, determine la correspondiente sanción al impugnante teniendo en cuenta los criterios para su imposición, lo cual garantizaría la debida motivación de los actos administrativos y el debido procedimiento administrativo.
49. Por su parte, respecto a la razonabilidad y proporcionalidad de las sanciones administrativas, el Tribunal Constitucional ha señalado que la potestad administrativa disciplinaria *“(...) está condicionada, en cuanto a su propia validez, al respeto de la Constitución, los principios constitucionales y, en particular de la observancia de los derechos fundamentales. Al respecto, debe resaltarse la vinculatoriedad de la Administración en la prosecución de procedimientos administrativos disciplinarios, al irrestricto respeto del derecho al debido proceso y, en consecuencia, de los derechos fundamentales procesales y de los principios constitucionales (v.gr. legalidad, razonabilidad, proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad) que lo conforman”*<sup>12</sup>.
50. Con relación a la razonabilidad y proporcionalidad de la sanción, es pertinente precisar que dichos principios se encuentran establecidos en el artículo 200º de la Constitución Política del Perú<sup>32</sup>, señalando el Tribunal Constitucional respecto a los mismos que *“(...) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgado expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación (...)”*<sup>13</sup>.
51. De modo que los principios de razonabilidad y proporcionalidad constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos, lo que implica que la entidad luego

---

<sup>12</sup> Fundamento 6 de la sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 1003-98-AA/TC. <sup>32</sup> **Constitución Política del Perú de 1993**

**“Artículo 200º.-** Son garantías constitucionales: (...)

Quando se interponen acciones de esta naturaleza en relación con derechos restringidos o suspendidos, el órgano jurisdiccional competente examina la razonabilidad y la proporcionalidad del acto restrictivo. No corresponde al juez cuestionar la declaración del estado de emergencia ni de sitio”.

<sup>13</sup> Fundamento 15 de la sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 02192-2004PA/TC.

de que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada deba elegir la sanción a imponer valorando elementos como la gravedad de la falta imputada, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado, entre otros, de modo que la sanción resulte menos gravosa para el impugnante.

52. Bajo estas premisas, observamos que en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, el artículo 91º prescribe lo siguiente:

*“Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley.*

*La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor”* (El subrayado es nuestro).

53. De esta manera, la norma en mención exige que la sanción a imponer necesariamente guarde proporcionalidad con la falta imputada. Para tal efecto, en el artículo 87º de la misma norma se precisan las condiciones que deben evaluarse para determinar la sanción a imponer, siendo las siguientes:

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

54. La razón de establecer parámetros claros para la determinación de una sanción, como los indicados en el referido artículo 87º se vincula con el reconocimiento del principio de interdicción de arbitrariedad, el cual

constituye una máxima de derecho dentro de un Estado Constitucional que, en una de sus diversas aristas, impide a los poderes públicos cometer actos carentes de razonabilidad, que afecten el derecho de los particulares. Así también lo ha entendido el Tribunal Constitucional cuando precisó que *“Al reconocerse en los artículos 3º y 43º de la Constitución Política del Perú el Estado Social y Democrático de Derecho, se ha incorporado el principio de interdicción o prohibición de todo poder ejercido en forma arbitraria e injusta. Este principio tiene un doble significado: (i) en un sentido clásico y genérico, la arbitrariedad aparece como el reverso de la justicia y el derecho; (ii) en un sentido moderno y concreto, la arbitrariedad aparece como lo carente de fundamentación objetiva, lo incongruente y contradictorio con la realidad que ha de servir de base a toda decisión. Es decir, como aquello desprendido o ajeno a toda razón de explicarlo”*<sup>14</sup>.

55. Sin embargo, de la lectura de la Resolución N° 08-2019, del 23 de mayo de 2019, se puede apreciar que la Entidad no ha cumplido con evaluar la gravedad de los hechos por los que se le sanciona al impugnante en base a las condiciones antes señaladas, limitándose únicamente a consignar los criterios previstos en el artículo 87º de la Ley N° 30057, careciendo de una debida motivación al no haber realizado el análisis de cada una de las condiciones para la graduación de la sanción, de manera independiente, con la finalidad de demostrar que la sanción impuesta al impugnante finalmente sea proporcional y razonable, vulnerando con ello el deber de motivación del acto impugnado.
56. En ese contexto, esta Sala concluye que existe una inobservancia al deber de motivación de los actos administrativos y por ende que se haya trasgredido el debido procedimiento administrativo.
57. Tales situaciones, a criterio de esta Sala, constituye una inobservancia por parte de la Entidad de las garantías con las cuales se encuentra premunido todo administrado, en tal sentido, la Resolución N° 08-2019, del 23 de mayo de 2019, se encuentra inmersa en las causales de nulidad previstas en los numerales 1 y 2 del artículo 10º del TUO de la Ley N° 27444<sup>35</sup>.
58. Estando a lo señalado, esta Sala estima que, habiéndose constatado la vulneración del deber de motivación, y por ende el debido procedimiento administrativo, deviene en innecesario pronunciarse sobre los demás argumentos del impugnante esgrimidos en el recurso de apelación sometido a conocimiento.

---

<sup>14</sup> Fundamento 12 de la sentencia emitida en el Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 03167-2010-PA/TC.

59. Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, este Tribunal debe precisar que la nulidad declarada en la presente resolución no constituye un pronunciamiento que genere impunidad respecto a los hechos materia de imputación contra el impugnante, toda vez que su responsabilidad será determinada en el procedimiento administrativo disciplinario a cargo de la Entidad, para lo cual se deberá respetar el debido procedimiento administrativo como garantía de todo administrado, siguiendo los criterios señalados en los párrafos precedentes.

**<sup>35</sup>Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS "Artículo 10º.- Causales de nulidad**

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias.
2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el artículo 14.

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023, la Segunda Sala del Tribunal del Servicio Civil;

**RESUELVE:**

**PRIMERO.** - Declarar la NULIDAD de la Resolución N° 08-2019, del 23 de mayo de 2019, emitida por la Coordinación del Área de Personal de la Corte Superior de Justicia de Puno del PODER JUDICIAL; al haberse vulnerado el deber de motivación y el debido procedimiento administrativo.

**SEGUNDO.** - Retrotraer el procedimiento al momento previo a la emisión del acto impugnado, debiendo la Corte Superior de Justicia de Puno del PODER JUDICIAL tener en consideración al momento de resolver, los criterios señalados en la presente resolución.

**TERCERO.** - Notificar la presente resolución al señor FERMIN ARUQUIPA COILA y a la Corte Superior de Justicia de Puno del PODER JUDICIAL, para su cumplimiento y fines pertinentes.

**CUARTO.** - Devolver el expediente a la Corte Superior de Justicia de Puno del PODER JUDICIAL, debiendo la entidad considerar lo señalado en el artículo 11º del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444.

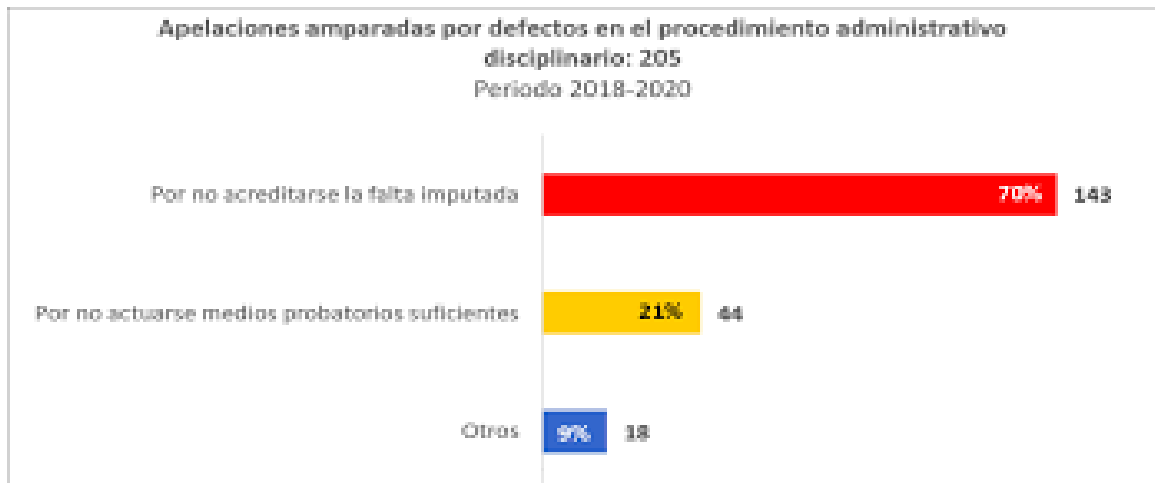
**QUINTO.** - Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional ([www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

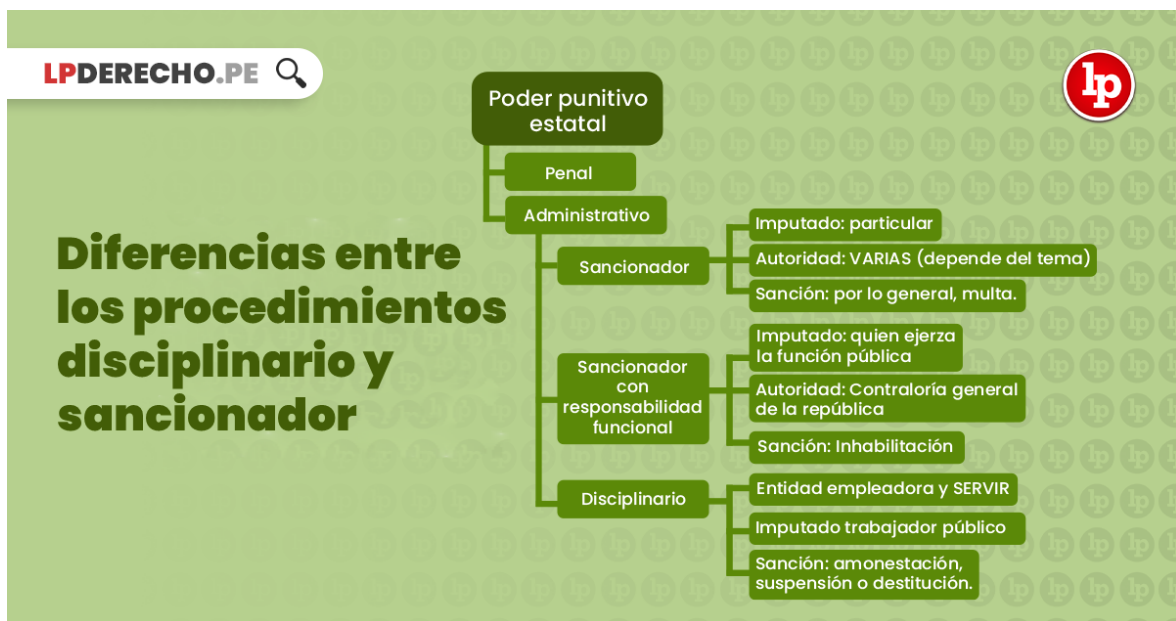
  
GUILLERMO JULIO  
MIRANDA HURTADO  
VOCAL

  
CARLOS GUILLERMO  
MORALES MORANTE  
PRESIDENTE

  
ROLANDO SALVATIERRA  
COMBINA  
VOCAL



Fuente: Órgano de Control de la Magistratura (OCMA). (2020).



Fuente: Revista Pasión por el Derecho. (2021).

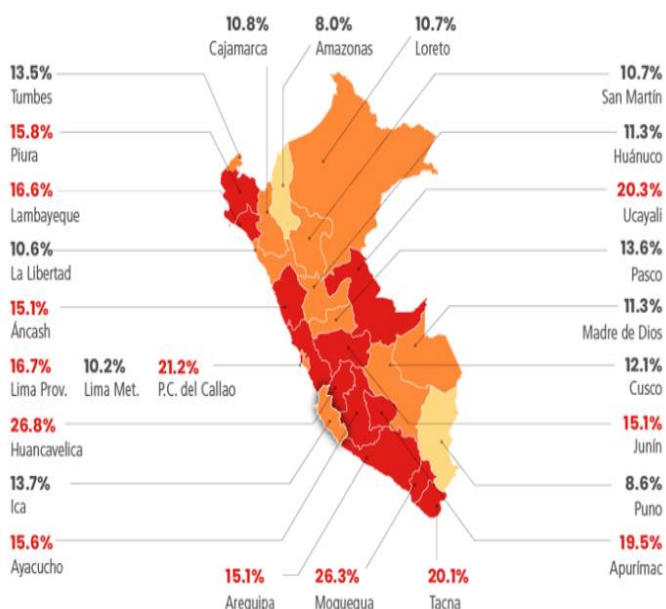
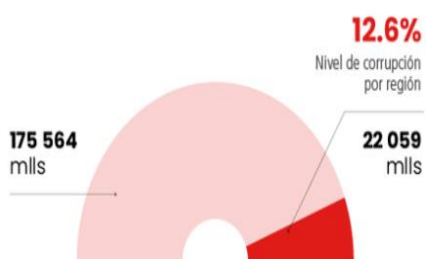
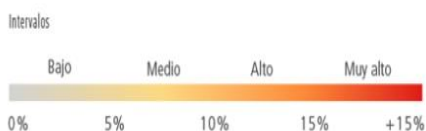
## El procedimiento administrativo: concepto, sujetos, estructura y tipos



Fuente: Revista Pasión por el Derecho. (2021).

## Ranking de incidencia de la corrupción e inconducta funcional

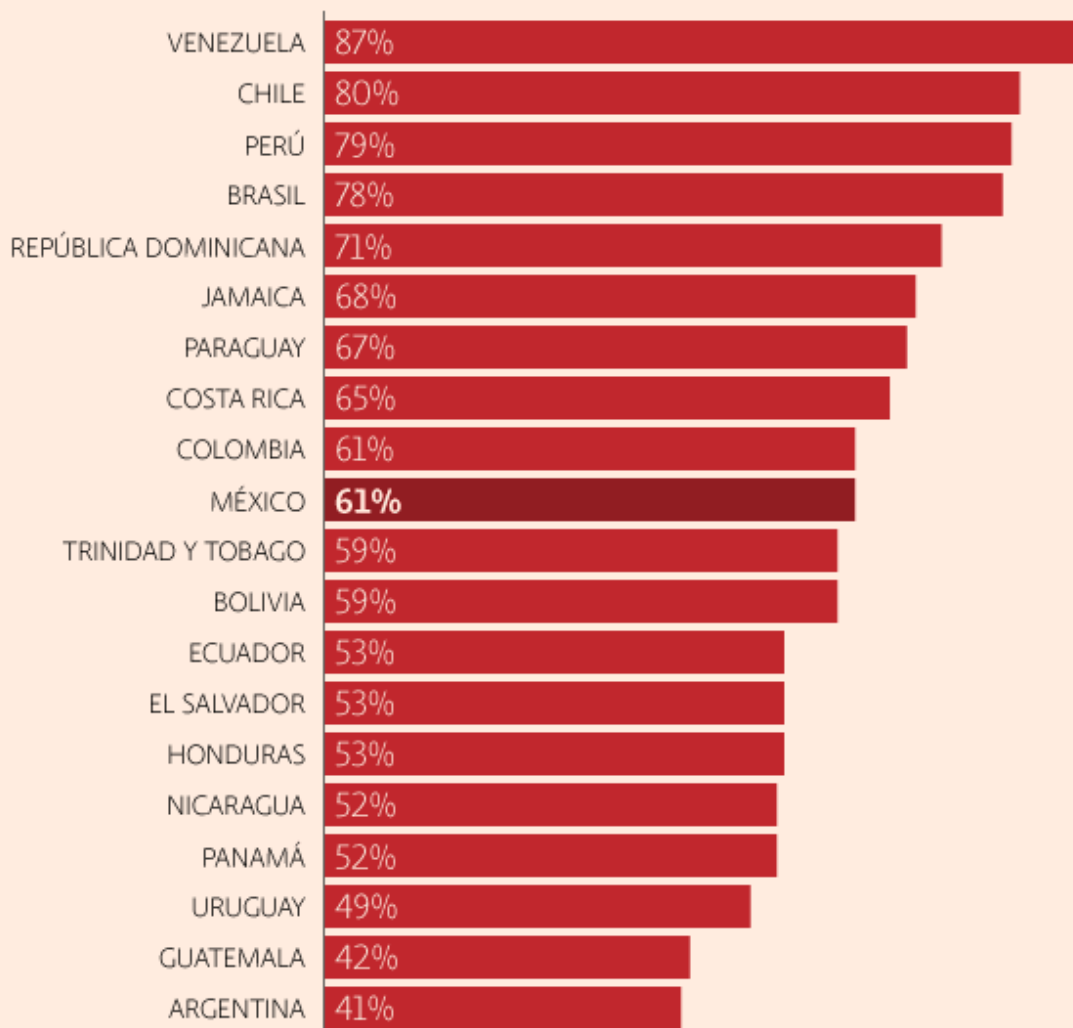
### NIVEL DE CORRUPCIÓN TERRITORIAL POR REGIÓN 2020 (En porcentaje)



Fuente: Contraloría General de la República. Incidencia de la corrupción e inconducta funcional. 2020.

# PERSONAS CREEN QUE EL NIVEL DE CORRUPCIÓN HA AUMENTADO

**POR PAÍS** | % QUE DIJO QUE LA CORRUPCIÓN HA AUMENTADO EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES



FUENTE: TRANSPARENCIA INTERNACIONAL

Fuente: Transparencia Internacional (2021). Personas que creen que el Nivel de Corrupción en América Latina ha aumentado.