

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

**APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO EN LOS
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS, EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO 2022 - 2024**

PRESENTADA POR:

DAVID VILLALTA VALERO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

PUNO – PERÚ

2025



Repositorio Institucional ALCIRA by [Universidad Privada San Carlos](https://www.upsc.edu.pe/) is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



7.53%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 10 APR 2025, 9:58 AM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL
1.01%

● CHANGED TEXT
6.51%

Report #25735173

DAVID VILLALTA VALERO // APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS, EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO 2022 - 2024 RESUMEN El presente trabajo de investigación analiza la aplicación del principio del debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Provincial de Puno durante el período 2022-2024. En la actualidad, los problemas identificados en estos procedimientos incluyen el incumplimiento de plazos normativos, deficiencias en la notificación de los actos administrativos y la falta de documentación en la defensa de los servidores sancionados. Frente a ello, se plantea la necesidad de mejorar la transparencia, imparcialidad y eficacia en la gestión disciplinaria municipal. En concreto, el problema de investigación fue: ¿Cómo se viene aplicando el principio del debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Provincial de Puno, durante el período 2022-2024?. El objetivo principal fue analizar la aplicación del debido procedimiento en dichos procedimientos administrativos. Con relación a la metodología, el enfoque utilizado es cualitativo. Los métodos aplicados incluyen el análisis documental y el análisis de casos. Las técnicas empleadas comprenden el análisis de contenido y la observación sistemática, mientras que los instrumentos utilizados fueron fichas de análisis documental. Finalmente, los resultados alcanzados fueron: (i) se ha identificado que el incumplimiento

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO EN LOS
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS, EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO 2022 – 2024

PRESENTADA POR:

DAVID VILLALTA VALERO


PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

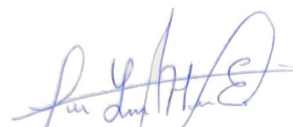
:



Mg. PERCY GABRIEL MAMANI PUMA

PRIMER MIEMBRO

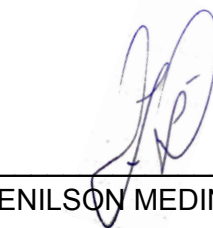
:



M.Sc. YANINA MILAGROS HUANCA EXCELMES

SEGUNDO MIEMBRO

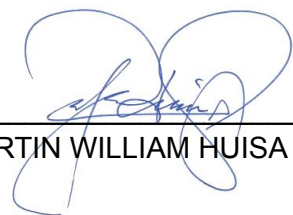
:



M.Sc. DENILSON MEDINA SANCHEZ

ASESOR DE TESIS

:



Mg. MARTIN WILLIAM HUISA HUAHUASONCCO

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Derecho

Línea de investigación: Derecho

Puno, 14 de abril del 2025

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación en primer lugar a Dios, a mis padres por todo su apoyo moral para continuar en este trabajo de investigación, y también agradecer a mi esposa e hijas por su apoyo incondicional, por su confianza depositada en mí y por creer en mí.

AUTOR: DAVID VILLALTA VALERO

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Privada San Carlos.

Estudio Jurídico “Alcos”.

Dr. Wilder Ignacio Velazco.

Autor: David Villalta Valero

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	7
ÍNDICE DE ANEXOS	8
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN	11

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA OBJETO DE ESTUDIO	13
1.1.1. PROBLEMA GENERAL:	14
1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	14
1.2. ANTECEDENTES.	15
1.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	15
1.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES	16
1.2.3. ANTECEDENTES LOCALES	17
1.3. JUSTIFICACIÓN	18
1.3.1. JUSTIFICACIÓN SOCIAL	18
1.3.2. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	19
1.3.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	20
1.3.4. JUSTIFICACIÓN NORMATIVA	21
1.4. OBJETIVOS DEL ESTUDIO:	22
1.4.1. OBJETIVO GENERAL	22

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	22
------------------------------	----

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, MARCO CONCEPTUAL, DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO	23
2.1.1. DECRETO LEGISLATIVO 1023.	23
2.1.2. PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD).	23
2.1.3. RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA:	23
2.1.4. PRINCIPIOS DE LA POTESTAD SANCIONADORA Y SU APLICACIÓN.	24
2.1.5. AUTORIDADES COMPETENTES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO.	29
2.1.6. SECRETARÍA TÉCNICA DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO.	29
2.2. MARCO CONCEPTUAL.	31
2.2.1. LEY N° 30057 – LEY DE SERVICIO CIVIL.	31
2.2.2. FRAGMENTACIÓN DEL RÉGIMEN LABORAL PÚBLICO:	31
2.2.3. BAJA PROFESIONALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN	31
2.2.4. FALTA DE MERITOCRACIA	32
2.2.5. NECESIDAD DE EFICIENCIA Y EFICACIA	32
2.2.6. POTESTAD DISCIPLINARIA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	32
2.2.7. PRINCIPIO DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO	32
2.2.8. FASE INSTRUCTIVA	32
2.2.9. FASE SANCIONADORA	32
2.3. MARCO LEGAL Y/O JURISPRUDENCIAL	32
2.3.1. REGLAMENTO GENERAL DE LA LEY 30057, LEY DE SERVICIO CIVIL, APROBADO MEDIANTE DECRETO SUPREMO 040-2014-PCM	32
2.3.2. DIRECTIVA N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, DIRECTIVA QUE REGULA EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR DE LA LEY 30057, LSC.	34

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA. DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. POBLACIÓN Y MUESTRA	37
3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	41
3.3. CATEGORÍAS / EJES DE ANÁLISIS, SUB CATEGORÍAS / SUB EJES DE ANÁLISIS Y MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN Y/O EJE TEMÁTICO	42
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	42
3.5. INSTRUMENTOS	42
3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE ANÁLISIS Y/O INTERPRETACIÓN DE DATOS	42
3.7. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN	42
3.8. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	42

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN DE ANÁLISIS Y RESULTADOS

4.1. CUMPLIMIENTO DE NOTIFICACIONES	44
4.2. PRESENTACIÓN DE DOCUMENTACIÓN EN LA DEFENSA	46
4.3. RESULTADO DE APELACIONES	48
4.4. CUMPLIMIENTO DE PLAZOS NORMATIVOS	49
CONCLUSIONES	51
RECOMENDACIONES	53
BIBLIOGRAFÍA	54
ANEXOS	56

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 01: Resumen de expedientes administrativos disciplinarios analizados en la Municipalidad Provincial de Puno (2022-2024)	38
Tabla 02: Categorías, subcategorías, técnicas e instrumentos	42

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 01: Cumplimiento de los plazos de notificación en los expedientes administrativos disciplinarios analizados en la Municipalidad Provincial de Puno (2022-2024)	45
Figura 02: Presentación de documentos en la defensa en los expedientes administrativos disciplinarios analizados en la Municipalidad Provincial de Puno (2022-2024)	47
Figura 03: Resultado de las apelaciones en los expedientes administrativos disciplinarios analizados en la Municipalidad Provincial de Puno (2022-2024)	48
Figura 04: Cumplimiento de plazos normativos en los expedientes administrativos disciplinarios analizados en la Municipalidad Provincial de Puno (2022-2024)	49

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 01: Matriz de consistencia	57
Anexo 02: Ficha de análisis de expedientes administrativos disciplinarios	58

RESUMEN

El presente trabajo de investigación analiza la aplicación del principio del debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Provincial de Puno durante el período 2022-2024. En la actualidad, los problemas identificados en estos procedimientos incluyen el incumplimiento de plazos normativos, deficiencias en la notificación de los actos administrativos y la falta de documentación en la defensa de los servidores sancionados. Frente a ello, se plantea la necesidad de mejorar la transparencia, imparcialidad y eficacia en la gestión disciplinaria municipal. En concreto, el problema de investigación fue: ¿Cómo se viene aplicando el principio del debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Provincial de Puno, durante el período 2022-2024?. El objetivo principal fue analizar la aplicación del debido procedimiento en dichos procedimientos administrativos. Con relación a la metodología, el enfoque utilizado es cualitativo. Los métodos aplicados incluyen el análisis documental y el análisis de casos. Las técnicas empleadas comprenden el análisis de contenido y la observación sistemática, mientras que los instrumentos utilizados fueron fichas de análisis documental. Finalmente, los resultados alcanzados fueron: (i) se ha identificado que el incumplimiento de plazos normativos afecta la celeridad y justicia del procedimiento disciplinario, (ii) las notificaciones deficientes generan una vulneración al derecho de defensa de los servidores, (iii) el bajo porcentaje de presentación de documentación en la defensa refleja una falta de conocimiento o asesoría adecuada, y (iv) la alta tasa de apelaciones declaradas infundadas sugiere la necesidad de fortalecer la revisión de los recursos impugnatorios ante el SERVIR.

Palabras clave: Debido procedimiento, Derecho de defensa, Municipalidad, Procedimiento administrativo disciplinario, Recursos impugnatorios.

ABSTRACT

This research analyzes the application of the principle of due procedure in disciplinary administrative procedures in the Provincial Municipality of Puno during the period 2022-2024. Currently, the identified issues in these procedures include non-compliance with regulatory deadlines, deficiencies in the notification of administrative acts, and the lack of documentation in the defense of sanctioned employees. In response, the need to improve transparency, impartiality, and efficiency in municipal disciplinary management is proposed. Specifically, the research problem was: How is the principle of due procedure being applied in disciplinary administrative procedures in the Provincial Municipality of Puno during the period 2022-2024? The main objective was to analyze the application of due procedure in these administrative procedures. Regarding the methodology, a qualitative approach was used. The applied methods include document analysis and case analysis. The techniques employed comprise content analysis and systematic observation, while the instruments used were document analysis records. Finally, the results obtained were: (i) it was identified that non-compliance with regulatory deadlines affects the speed and fairness of the disciplinary procedure, (ii) deficient notifications result in a violation of the employees' right to defense, (iii) the low percentage of documentation submitted in the defense reflects a lack of knowledge or adequate legal advice, and (iv) the high rate of dismissed appeals suggests the need to strengthen the review of appeal resources before SERVIR.

Keywords: Due process, Right of defense, Municipality, Administrative disciplinary procedure, Appeals.

INTRODUCCIÓN

En el ámbito de la administración pública, el respeto al principio del debido procedimiento en los procesos disciplinarios representa un pilar esencial para garantizar la justicia, la transparencia y el respeto a los derechos fundamentales de los servidores civiles. Este principio, profundamente arraigado en el derecho administrativo, busca equilibrar el ejercicio legítimo de la potestad sancionadora del Estado con la necesidad de proteger las garantías de los administrados, estableciendo un marco de actuación que privilegie la legalidad y la equidad en cada decisión adoptada.

La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, junto con su reglamento aprobado por el D.S. N° 040-2014-PCM y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, ha dotado a las entidades públicas peruanas de un marco normativo destinado a regular los procedimientos administrativos disciplinarios. Sin embargo, su implementación ha enfrentado desafíos prácticos, especialmente en lo relacionado con la correcta aplicación del principio del debido procedimiento. La falta de notificaciones oportunas, las limitaciones al derecho de defensa, la parcialidad en los procesos y la desproporción en la imposición de sanciones son algunas de las problemáticas que han surgido en diversos niveles de la administración pública, generando preocupación por la equidad y la legitimidad de estos procedimientos.

En este contexto, la Municipalidad Provincial de Puno no está exenta de dichas dificultades. Los procedimientos administrativos disciplinarios en esta entidad, aunque esenciales para garantizar el orden interno y el cumplimiento de las normativas institucionales, han evidenciado deficiencias en la aplicación de las garantías fundamentales que conforman el debido procedimiento. Esto no solo afecta la confianza y la percepción de justicia de los servidores civiles involucrados, sino que también compromete la eficiencia administrativa y la imagen institucional ante la sociedad.

La presente investigación tiene como objetivo principal analizar cómo se viene aplicando el principio del debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Puno durante el periodo 2022-2024. Asimismo, se busca identificar los factores que contribuyen a la inadecuada aplicación de este principio, evaluar

el respeto a los derechos fundamentales como la defensa, la notificación y la imparcialidad, y comprender cómo los servidores civiles perciben la transparencia y la justicia en estos procesos.

Con ello, este estudio pretende aportar al conocimiento académico en materia de derecho administrativo disciplinario, asimismo, contribuir con recomendaciones prácticas que promuevan una gestión pública más justa, eficiente y respetuosa de los derechos fundamentales.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA OBJETO DE ESTUDIO

El principio del debido procedimiento, como componente esencial del derecho administrativo disciplinario, constituye una garantía fundamental para proteger los derechos de los servidores civiles durante los procesos disciplinarios. Este principio no solo refuerza el respeto a los derechos fundamentales, sino que también asegura la legalidad, la equidad y la transparencia en las decisiones administrativas. En el contexto de la administración pública, su aplicación es clave para equilibrar el ejercicio de la potestad disciplinaria del Estado con la salvaguarda de las garantías de los administrados, evitando abusos de poder y asegurando que las sanciones se fundamenten en criterios objetivos y legales.

El debido procedimiento se materializa a través de una serie de etapas esenciales que incluyen la notificación oportuna, el derecho a la defensa, la imparcialidad del órgano instructor y el acceso a los recursos impugnatorios. Cada una de estas etapas es imprescindible para garantizar un proceso justo y equitativo. No obstante, su cumplimiento pleno depende de la correcta interpretación y aplicación de las normas vigentes por parte de las autoridades administrativas.

Con la promulgación de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su reglamento aprobado mediante el D.S. N° 040-2014-PCM, se estableció un marco normativo para regular los procedimientos administrativos disciplinarios en las entidades públicas del Perú. Sin embargo, la implementación inicial de estas disposiciones planteó múltiples interrogantes sobre la apertura y conducción de los procesos disciplinarios, lo que motivó la emisión de la

Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC en el año 2015. Esta directiva buscó uniformizar criterios y promover una adecuada aplicación de la ley, fortaleciendo el ejercicio de la potestad sancionadora del Estado.

En el caso de la Municipalidad Provincial de Puno, los procedimientos administrativos disciplinarios son instrumentos fundamentales para garantizar la disciplina organizacional y el cumplimiento de los estándares de servicio. Sin embargo, se ha observado que, en la práctica, persisten problemáticas significativas relacionadas con la correcta aplicación del principio del debido procedimiento. Algunos servidores civiles han reportado situaciones de deficiencia en la notificación de los actos administrativos, limitaciones al ejercicio del derecho de defensa, ausencia de imparcialidad en las investigaciones y la imposición de sanciones desproporcionadas en relación con las faltas cometidas. Estas falencias no solo comprometen la justicia y la legalidad de los procedimientos, sino que también afectan la percepción de confianza y legitimidad en la gestión administrativa.

Estas circunstancias plantean interrogantes críticas sobre la eficacia de las medidas adoptadas para garantizar el debido procedimiento en la Municipalidad Provincial de Puno. En este contexto, la presente investigación se propone responder la siguiente pregunta central:

1.1.1. PROBLEMA GENERAL:

¿Cómo se viene aplicando el principio del debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Provincial de Puno, durante el año 2024?

1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cuáles son los principales factores que están contribuyendo a la inadecuada aplicación del principio del debido procedimiento en la Municipalidad Provincial de Puno?
- ¿En qué medida se respetan los derechos de defensa, notificación, imparcialidad e impugnación durante los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Provincial de Puno?
- ¿Cómo perciben los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Puno la

transparencia y justicia de los procedimientos administrativos disciplinarios en los que han estado involucrados?

1.2. ANTECEDENTES.

1.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Rodríguez (2018), en la investigación titulada: “La defensa penal eficaz como garantía del debido proceso en Ecuador” llega a conclusión principal siguiente, existen falencias graves en la justicia ecuatoriana, los operadores de justicia son aquellos llamados a cumplir con el debido proceso, se da el caso de los jueces de garantías penales, incurriendo en violaciones al derecho a la defensa, el cual debe ser controlado para asegurar una defensa penal eficaz.

Díaz & Urzúa (2018), indica en su artículo “Procedimientos administrativos disciplinarios en Chile. Una regulación vulneradora del derecho fundamental al debido proceso” concluye lo siguiente: La presente investigación evidencia que los procedimientos administrativos disciplinarios, a través de los cuales se pretende hacer efectiva la responsabilidad administrativa de los funcionarios públicos en Chile, vulnera sustancialmente diversas exigencias del derecho fundamental al debido proceso.

Bruna & Escobedo (2018), en su proyecto de investigación titulada “El principio de legalidad y tipicidad en el Derecho Disciplinario de los funcionarios públicos” llegando a las siguientes conclusiones: i) El Derecho Disciplinario establecido desde la formación de las primeras agrupaciones de individuos, lo que evidencia que la disciplina es imprescindible en toda organización, ya que se transforma en la exclusiva forma de salvaguardar el correcto funcionamiento de la misma. Así las cosas, las instituciones del Estado y todas aquellas organizaciones de carácter público no han sido ajenas a ello, estableciendo determinados criterios de disciplina para sus miembros para la consecución de sus fines particulares. De esta manera, se hace imprescindible la creación y existencia de una rama del Derecho que responda a esos criterios, llegando al objeto de estudio como las normas disciplinarias de las diversas congregaciones sociales. ii. Del resultado del análisis de cómo se aplican las normas que regulan a estos conjuntos, se logró determinar que esta nueva área del

Derecho, que hemos llamado Derecho Disciplinario, posee objetivos y principios que le son exclusivos. Por lo tanto, al estudiar sus normas y procesos, junto con las características específicas relacionadas con sus metas, podemos afirmar con total certeza que el Derecho Disciplinario ha ganado relevancia como una disciplina independiente del derecho sancionador, desvinculándose de otras partes de este, tales como el Derecho Penal o el Derecho Administrativo Sancionador.

1.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Franco (2022), desarrolló su tesis titulada: “Afectación del principio al debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios, seguidos ante la Municipalidad de Sullana, 2019”, se llegó a determinar que la manera en que se afectó el principio al debido procedimiento administrativo disciplinario seguido ante la municipalidad provincial de Sullana del año 2019, en la totalidad de los casos analizados, se realizaron vulnerando la debida motivación, no cumplieron con los plazos establecidos en los lineamientos normativos, no hubo presentación de pruebas, hubo desconocimiento de las normas por lo que se retornaron los PAD al órgano instructor, llevando consigo a la prescripción y a la nulidad de los procesos.

Ruiz (2021), en su tesis titulada: “Procedimiento Administrativo Disciplinario y la Finalidad Pública en la Dirección Regional de Educación de Ucayali – 2021”, concluyó que las autoridades de la Dirección Regional de Educación de Ucayali 2021, que al existir una correlación de significancia entre el PAD y la finalidad pública promuevan capacitaciones, cursos y/o talleres de alcance nacional, sobre la finalidad pública en el proceso administrativo disciplinario, sus garantías, su importancia y obligatoriedad y efectos ante incumplimientos; dirigidas a los Asesores Jurídicos, e integrantes de las Comisiones Permanentes de Procesos Administrativos Disciplinarios para docentes; todo ello con la finalidad de que se mejore la Gestión Pública en materia disciplinaria; brindando mayor estabilidad jurídica a los servidores investigados, procesados y/o sancionados; así como evitar nulidades de resoluciones administrativas a nivel administrativo y/o judicial; y por ende evitar el inicio de procesos de carácter indemnizatorio, así como ejecuciones forzadas en

perjuicio del Estado.

Salazar (2023), en su tesis: "El debido proceso en el procedimiento administrativo sancionador en la Municipalidad de Lima, 2020", concluye lo siguiente: i) El debido proceso se cumple en la mayoría de procesos administrativos disciplinarios en la Municipalidad de Lima. ii) El principio de imparcialidad y legalidad se relaciona con el derecho de defensa de los administrados de procesos administrativos disciplinarios en la Municipalidad de Lima. iii) En procesos la prueba documental y la prueba pericial son instrumentos del proceso que son más utilizado los procesos administrativos disciplinarios ventilados en la Municipalidad de Lima. iv) En los procesos suelen utilizarse los recursos impugnatorios como parte del derecho al debido proceso. v) En los procesos administrativos disciplinarios suelen tenerse en cuenta la declaración de los administrados ventilados en la Municipalidad de Lima.

1.2.3. ANTECEDENTES LOCALES

Salas (2019) en la investigación titulada "Vulneración a los derechos fundamentales de docentes en los procedimientos administrativos disciplinarios de la UGEL Puno, en el contexto de la aplicación de la ley 29944, en los años 2015 y 2016, se establece que al violar los derechos esenciales de los maestros en los procesos administrativos disciplinarios llevados a cabo por la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno, se intenta reconocer los estándares de dichos procedimientos disciplinarios para los educadores de educación básica regular. Estos procedimientos tienen características y condiciones específicas que se exponen en la Ley de Reforma Magisterial Ley N° 29944 y su reglamento, que fue aprobado por el Decreto Supremo N. ° 004-2013-ED. Sin embargo, debido a las contradicciones presentes en la ley y la exageración de las sanciones, los derechos fundamentales de los docentes son vulnerados por aquellos que operan el sistema. Esto resulta en un impacto negativo sobre los derechos esenciales en los procesos administrativos disciplinarios; se observan límites en la aplicación del principio de presunción de inocencia, así como en el respeto hacia los principios de legalidad y tipicidad. También se ve afectada la aplicación del derecho a la defensa y a recibir asesoramiento legal, sin que exista un control jurisdiccional, identificándose que las bases legales de las

sentencias anulan los procedimientos disciplinarios administrativos. Por lo tanto, en términos generales, se concluye que los derechos laborales de los docentes se ven comprometidos de manera directa. A través de un método de inferencias e inductivo, se estima un nivel de significancia del 5%, lo que proporciona pruebas suficientes para concluir que hay una conexión entre los derechos fundamentales y el respeto a los derechos en los procedimientos administrativos.

Flores (2019), en la investigación titulada "Estudio del debido procedimiento en los procesos administrativos disciplinarios respecto a los derechos de los administrados en la dirección regional de educación puno en el año 2014", llegando a las siguientes conclusiones: Conforme nuestro objetivo planteado, la presente investigación nos ha permitido demostrar que en los procesos administrativos disciplinarios realizados por la CPPA de la DREP concluidos el año 2014, no se respetó el Debido Procedimiento y tampoco se consideraron los principios del Derecho Administrativo Disciplinario; el expediente disciplinario analizado se encuentran con afectación de derechos constitucionales de los administrados, debido a la escasa preparación que tienen los miembros que conforman la CPPA, lo cual ha sido percibido por los propios administrados.

1.3. JUSTIFICACIÓN

1.3.1. JUSTIFICACIÓN SOCIAL

El principio del debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios es fundamental para garantizar los derechos de los servidores civiles, quienes representan el recurso humano esencial para el cumplimiento de las funciones públicas y el desarrollo institucional. Una correcta aplicación de este principio no solo protege los derechos individuales, sino que también fomenta un clima organizacional basado en la confianza, el respeto mutuo y la cooperación, aspectos indispensables para la consolidación de una administración pública eficiente y legítima.

En el contexto actual, en el que las denuncias de arbitrariedades, abusos de poder y violaciones a los derechos fundamentales han mermado la percepción ciudadana hacia las instituciones públicas, el debido procedimiento se rige como un mecanismo indispensable

para restaurar la confianza en la administración pública. Garantizar que los procesos disciplinarios se desarrollen bajo los principios de legalidad, transparencia y equidad fortalece no solo la moral y la seguridad jurídica de los servidores civiles, sino también la credibilidad de las instituciones frente a la ciudadanía.

Además, el respeto a este principio promueve un entorno laboral en el que los servidores se sienten valorados y protegidos, lo cual incide directamente en su desempeño y productividad. Un ambiente de justicia y respeto en los procedimientos internos genera una cultura organizacional comprometida con los valores éticos y el servicio de calidad, beneficiando a la comunidad al recibir servicios públicos más eficientes, eficaces y justos.

En el caso de la Municipalidad Provincial de Puno, abordar las deficiencias en la aplicación del debido procedimiento no solo contribuye a la protección de los derechos de los servidores civiles, sino que también refuerza la legitimidad institucional y su capacidad para responder de manera transparente y adecuada a las necesidades de la población. Por lo tanto, esta investigación no solo tiene relevancia académica y normativa, sino también un impacto tangible en el fortalecimiento de la confianza social y la cohesión institucional.

1.3.2. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

El principio del debido procedimiento tiene sus raíces en los derechos humanos fundamentales y en la teoría del Estado de Derecho, pilares esenciales para la construcción de sociedades democráticas y justas. Este principio no solo asegura el respeto a la dignidad y los derechos de los individuos, sino que también actúa como un límite al ejercicio del poder estatal, previniendo arbitrariedades y promoviendo decisiones administrativas basadas en criterios objetivos, legales y transparentes.

Desde un enfoque teórico, el debido procedimiento articula un marco normativo que integra principios esenciales como la legalidad, la equidad, la imparcialidad y la garantía de defensa. Esto incluye el derecho a ser notificado oportunamente, a presentar descargos, a la imparcialidad en la resolución de los casos y al acceso a mecanismos de impugnación, entre otros. En este sentido, el principio refuerza la necesidad de que las actuaciones

administrativas no solo sean legítimas en su origen, sino también percibidas como justas por los administrados.

Asimismo, este principio adquiere relevancia en la teoría de la responsabilidad administrativa, ya que obliga a las autoridades públicas a justificar y fundamentar sus decisiones, fortaleciendo así la transparencia y la rendición de cuentas. Desde esta perspectiva, el debido procedimiento no es solo una garantía procesal, sino también un elemento clave para consolidar la confianza pública en las instituciones y fomentar una gestión pública orientada al respeto de los derechos y la promoción de la justicia.

En síntesis, el debido procedimiento representa un puente teórico y práctico entre la protección de los derechos individuales y la legitimidad del ejercicio del poder estatal. Su aplicación efectiva contribuye no solo a garantizar el respeto a los derechos fundamentales, sino también a fortalecer la estructura democrática y la eficacia de la administración pública.

1.3.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

La implementación de los procedimientos administrativos disciplinarios debe realizarse con rigurosidad y en pleno cumplimiento de los estándares normativos que garantizan los derechos fundamentales de los servidores civiles. Esto implica que cada fase del procedimiento —notificación, defensa, imparcialidad y recursos impugnatorios— sea ejecutada de manera sistemática, transparente y conforme a los principios establecidos por la normativa vigente.

Desde un enfoque metodológico, no basta con aplicar las disposiciones legales; es imprescindible capacitar a los funcionarios encargados de su ejecución para que comprendan y respeten plenamente los principios del debido procedimiento. Este proceso de capacitación debe incluir no solo aspectos normativos, sino también herramientas prácticas y éticas que permitan a los funcionarios actuar con la debida diligencia, reducir la posibilidad de errores o arbitrariedades, y garantizar procesos justos y equitativos.

La metodología adoptada debe priorizar un enfoque integral, que combine la interpretación adecuada de la normativa con la creación de protocolos claros y accesibles para los responsables de los procedimientos disciplinarios. Además, se debe incorporar la evaluación

continua de las prácticas implementadas, lo que permitirá identificar áreas de mejora y fortalecer los mecanismos de protección de los derechos de los administrados.

En última instancia, una metodología rigurosa y orientada a la calidad no solo asegura la protección de los derechos de los servidores civiles, sino que también refuerza la confianza en los procesos administrativos y en la institución pública como un todo. Esto resulta fundamental para promover una gestión eficiente, transparente y respetuosa de los valores democráticos.

1.3.4. JUSTIFICACIÓN NORMATIVA

La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, junto con su reglamento y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, constituyen un marco normativo integral diseñado para garantizar el respeto al principio del debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios. Estas disposiciones normativas no solo establecen directrices específicas sobre las etapas del proceso, como la notificación, el derecho a la defensa, la imparcialidad y los recursos impugnatorios, sino que también refuerzan la protección de los derechos fundamentales de los servidores civiles involucrados.

La promulgación de estas normativas refleja el compromiso del Estado con la promoción de una gestión pública fundamentada en la justicia, la equidad y la legalidad. En particular, subraya la necesidad de que las decisiones administrativas sean tomadas en un marco de objetividad y proporcionalidad, evitando arbitrariedades y garantizando que las sanciones sean coherentes con la gravedad de las faltas cometidas.

Asimismo, estas normativas cumplen un doble propósito: por un lado, fortalecen la capacidad de las instituciones públicas para gestionar disciplinariamente a sus servidores de manera eficiente y justa; por otro lado, consolidan la confianza en la administración pública al garantizar procesos transparentes y respetuosos de los derechos humanos.

La correcta aplicación de este marco normativo es indispensable no solo para prevenir abusos de poder, sino también para asegurar que los procedimientos disciplinarios contribuyan al fortalecimiento de una cultura institucional basada en la legalidad, la responsabilidad y el respeto mutuo. Esto permite que las instituciones públicas, como la

Municipalidad Provincial de Puno, se alineen con los principios fundamentales del Estado de Derecho y refuercen su legitimidad ante la ciudadanía.

1.4. OBJETIVOS DEL ESTUDIO:

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar la aplicación del principio del debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Provincial de Puno, durante el período 2022 - 2024.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los principales factores que contribuyen a la inadecuada aplicación del principio del debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Provincial de Puno.
- Evaluar el grado en que se respetan los derechos de defensa, notificación, imparcialidad e impugnación durante los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Provincial de Puno.
- Examinar la percepción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Puno sobre los procedimientos administrativos disciplinarios en los que han estado involucrados.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, MARCO CONCEPTUAL, DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1. DECRETO LEGISLATIVO 1023.

Por medio del presente D.L. 1023 que se da en fecha 21 de junio del año 2008, se difunde en el diario oficial “EL PERUANO” se da inicio a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, que encabeza el sistema administrativo de gestión de recursos humanos, con el fin de ayudar a mejorar la administración pública a través de fortificar el servicio civil; así de esta manera derogó el II de la Ley 28175, Ley de marco de empleo público y toda norma que se oponga a lo dispuesto del presente reglamento.

Por ende, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, desempeña la autoridad de este sistema por lo tanto tiene la facultad de resolver las controversias que puedan existir, y es así garantiza su creación como órgano estrictamente técnico su autonomía, también su profesionalismo y sobre todo su imparcialidad.

2.1.2. PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD).

En su artículo 90° del reglamento señala lo siguiente:

Quienes se someterán a este régimen disciplinario, serán todos los funcionarios públicos de designación o remoción regulada a excepción de los funcionarios públicos que son elegidos por voluntad popular directa y universal se encuentran fuera de la ejecución de las disposiciones del presente título. Su responsabilidad administrativa se sujeta a los procedimientos establecidos en cada caso.

2.1.3. RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA:

En su artículo 91 del Reglamento indica lo siguiente:

Por las faltas administrativas disciplinarias establecidas en la ley es que el Estado impone a todos los funcionarios y servidores públicos, medidas disciplinarias y así iniciando el debido procedimiento, aplicando medidas correctivas correspondientes, en caso de ser así.

La resolución acerca de la responsabilidad disciplinaria de los funcionarios civiles no incluye las repercusiones funcionales, civiles y/o penales de su comportamiento, las cuales se requieren de acuerdo con la legislación correspondiente.

2.1.4. PRINCIPIOS DE LA POTESTAD SANCIONADORA Y SU APLICACIÓN.

En su artículo 92 del Reglamento señala lo siguiente:

La autoridad Civil está dirigida por los principios establecidos en el artículo 230° de la ley 27444, ley del Procedimiento Administrativo General, no obstante, en el TUO de la Ley 27444-LPAG, en su artículo 248, se mencionan los siguientes principios:

a. Legalidad. – “Toda institución del Estado debe aplicar la potestad sancionadora siempre y cuando esté regulado por una norma con rango de ley, para luego caer en una sanción administrativa pero en ningún caso será privado de su libertad”.

Este principio también hace saber que, a todos los funcionarios y servidores públicos, a pesar de pertenecer a distintos regímenes laborales que tienen las instituciones del Estado se les aplica directamente el PAD. Es decir, que todos aquellos funcionarios y servidores públicos que cometan faltas administrativas dentro de sus funciones serán sancionados administrativamente de acuerdo a las normas aplicables..

b. Debido procedimiento. – “No se pueden aplicar sanciones administrativas sin antes no se haya llevado un debido procedimiento y así cumplir con todas las garantías de un debido procedimiento. Estos deberán garantizar un debido proceso y así establecer como es debido la división entre la parte instructora y sancionadora.

Es así, en el artículo IV de principios del procedimiento administrativo señala lo siguiente:

“1.2. Los ciudadanos tienen derechos y protecciones implícitas relacionados con un proceso administrativo adecuado. Dichos derechos y protecciones incluirán, de manera ejemplificativa pero no exhaustiva, el derecho a recibir notificaciones, a expresar objeciones y presentar sus desacuerdos con las acusaciones; a manifestar sus diferencias y ofrecer

argumentos adicionales, se permite asimismo la presentación de pruebas dentro de los plazos establecidos y el derecho a apelar decisiones que les afecten de cualquier forma.

Necesariamente el procedimiento administrativo como ente regulador se debe principalmente a los principios básicos del Derecho Procesal es aplicable en casos donde sea similar con lo administrativo. Es necesariamente considerar el contenido del principio del debido proceso del TUO de la LPAG, tanto en su sección dedicada al procedimiento administrativo sancionador. Sus contenidos son equivalentes y pueden ser aplicados al PAD.

Con las alteraciones efectuadas a la LPAG mediante el Decreto Legislativo N° 1272, se incluyó como parte del acuerdo del procedimiento sancionador, que los procesos que rigen el uso de la autoridad sancionadora “ deben definir la separación necesaria entre la fase instructora y la sancionadora, asignarlas a diferentes autoridades.

Para las autoridades de instrucción y sanción establecidas en el PAD, en la llamada de atención en forma escrita se identifican únicamente con un servidor civil, el superior inmediato. En este acápite, cabe cuestionarse si el reciente contenido del principio de debido procedimiento provoca una alteración tácita del PAD en este punto.

En relación a esto, esta alteración de la normativa representa un mandato para el legislador en relación a los procedimientos de sanción futuros o para que modifique los existentes. Las instituciones públicas no poseen la potestad para alterar tal composición. En este contexto, mientras el legislador no implemente las modificaciones a las regulaciones mencionadas la estructura de las autoridades del PAD continúa siendo la misma.

c. Razonabilidad. – “Las autoridades deben anticipar que la realización del comportamiento sancionador no sea más beneficiosa para el transgresor. No obstante las sanciones que se deben imponerse de manera proporcional a la infracción, debiendo ser bajo los siguientes criterios: **a.** El beneficio ilícito que se deriva o resulta de la realización de la infracción dentro de un hecho. **b.** La posibilidad de detectar a tiempo la realización de la infracción. **c.** La escala del daño al interés general y Derecho protegido. **d.** El daño económico causado; **e.** La repetición de la infracción, dentro del

periodo de un (1) año a partir de la fecha en que quedó establecida la resolución sancionadora. **f.** Los pormenores de la realización de la infracción. y **g.** La intencionalidad o no del comportamiento del infractor.

Este principio en mención ha sido de alguna manera recogido en el PAD en su artículo 87 de la LSC, donde se menciona lo siguiente: “El castigo debe ser en alguna manera proporcional a la falta cometida y se determina comprobando la existencia de las condiciones siguientes: 1. Se determina mediante una afectación a los intereses o a los bienes legalmente protegidos por el Estado. 2. Suprimir la falta o imposibilitar su hallazgo. 3. El nivel de información y preparación del servidor. 4. La línea de tiempo en que se comete la infracción. 5. La acción de varias faltas. 6. La implicación de uno o más servidores. 7. La reincidencia. 8. La continuidad en la realización de la falta. 9. La prerrogativa obtenida de manera irregular, de ser el caso.”

Los principios de razonabilidad y proporcionalidad de manera tácita se encuentran establecidos en el artículo 200° de la Constitución Política del Perú. Esto significa que, tras verificar de manera imparcial la comisión de la infracción acusada, la entidad debe decidir la sanción a imponer, los antecedentes del servidor y/o funcionario el puesto ocupado, entre otros, con el objetivo que la sanción sea menos trascendental para el administrado.

d. Tipicidad.— Fundamentado en este principio, se establece que las infracciones claramente definidas en normas con fuerza de ley deben ser sancionadas administrativamente mediante su clasificación adecuada, sin aceptar una interpretación amplia o analógica. Las normativas suelen clasificar aquellas conductas que se desea identificar para posteriormente establecer las sanciones correspondientes.

No es suficiente señalar una vulneración para obligar a los administrados a cumplir con ciertos deberes que no están establecidos con anterioridad en una ley o reglamento, según sea el caso.

e. Irretroactividad. – “Las acciones sancionables se ponen en práctica en el preciso momento en que el individuo bajo gestión realiza una acción incorrecta que va en contra de la normativa, siendo luego sujeto a penalización de acuerdo con la ley, a

menos que las leyes posteriores le otorguen algún beneficio.

Las acciones disciplinarias generan efectos retroactivos si benefician al supuesto infractor, como se menciona de manera literal respecto a la falta así como a la pena y sus plazos de caducidad, incluyendo la posibilidad de aplicar las sanciones en vigor al momento de que la nueva norma comience a aplicarse.

La norma principal establece que no se debe llevar a cabo la aplicación retroactiva de las leyes. La aplicación inmediata se señala a la entrada en vigor de la ley después de su promulgación, afectando las relaciones y situaciones legales que ya existen.

El marco legal peruano permite, como una excepción al sistema, la aplicación retroactiva en casos específicos de leyes penales, pero solo cuando el contenido es más beneficioso para el infractor. El sistema legal peruano acepta, tal como una excepción, la aplicación retroactiva en el contexto penal, condicionando a que las nuevas normas sean más favorables para el infractor.

Los procedimientos sancionadores tienen un impacto retroactivo en lo que favorecen al presunto transgresor de las buenas prácticas, tanto en términos de la clasificación, la sanción y sus tiempos de prescripción, incluso en relación a las sanciones que se aplican al entra en circulación de la nueva normativa.

f. Concurso de infracciones. – “Cuando la conducta de un funcionario o servidor público que se considere como varias infracciones, se tomará en cuenta la infracción más grave, sin dejar de lado las exigencias que establece la Ley.

Esta es la interpretación administrativa de lo que se denomina concurso de infracciones. Es necesario imponer la sanción correspondiente a la infracción administrativa, esto no significa descartar otras responsabilidades como las penales y civiles.

g. Continuación de infracciones. – “Para establecer el inicio en la decisión de imponer sanciones por violaciones repetidas cometidas por el administrado, es primordial que haya transcurrido un mínimo de treinta días hábiles desde la fecha en que se aplicó la sanción más reciente. Es más, es imprescindible verificar que se haya requerido al administrado que pruebe que ha dejado de cometer la infracción durante ese período”.

Las entidades no podrán utilizar la suposición de continuidad en las siguientes situaciones:

a) si hay un recurso administrativo en proceso que se presentó dentro del tiempo estipulado contra el acto administrativo que impuso la última sanción; b) si el recurso administrativo presentado no ha resultado en un acto administrativo definitivo; y c) si la conducta que llevó a la imposición de la sanción administrativa original ya no se considera una infracción administrativa debido a cambios en la normativa (. . .).

h. Causalidad. – “La lógica detrás de una acción, como la obligación en este asunto administrativo, debe ser atribuida a quien lleva a cabo la conducta que incurre en falta sancionable. En otras palabras, todos debemos asumir nuestras responsabilidades, y por lo tanto, tendrán que aceptar las penalizaciones que correspondan.

La responsabilidad implica “responder”, y solo puede responder quien realizó la conducta constitutiva de infracción sancionable.

i. Presunción de licitud. “Literalmente todas las instituciones públicas deben lograr la confianza y sobre todo deben actuar dentro del campo de la legalidad hacia con los administrados mientras no exista algo en contrario.

j. Culpabilidad. “La responsabilidad en la administración es personal, a menos que exista una norma o un decreto que establezca una responsabilidad administrativa sin elementos subjetivos”.

Uno de los aspectos más importantes de la modificación realizada a la LPAG mediante el Decreto Legislativo N° 1272. La medida disciplinaria únicamente puede basarse en la verificación de la responsabilidad personal del infractor en relación con un interés jurídico.

La conducta, por su esencia, ha de ser típica, ilícita y culpable. Esto significa que, al verificar que la acción es típica y que también va en contra de la ley (es decir, que no haya razones que excluyan la ilicitud o que apliquen una justificación, como por caso), procede realizar la evaluación o examen de culpabilidad.

k. Non bis in ídem. “No se podrán sancionar dos veces por el mismo delito, en este caso es administrativo sería por la misma infracción.

La conducta, por su esencia, debe ser típica, ilícita y culpable, lo que implica que al

confirmar la acción típica y que esta sea además opuesta a la ley (es decir, que no haya razones que excluyan la ilicitud o la no ilicitud, como puede ser una causa de justificación, por citar un caso), se debe realizar la evaluación o el examen de culpabilidad.

2.1.5. AUTORIDADES COMPETENTES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

DISCIPLINARIO.

En su artículo 92 de la LSC indica lo siguiente:

Son autoridades del procedimiento administrativo disciplinario;

El Jefe inmediato del presunto infractor;

El jefe de recursos humanos o quien haga sus veces;

El titular de la entidad; y

El tribunal del servicio civil.

En su artículo 93 del Reglamento señala lo siguiente:

La oficialización se da a través del registro de la sanción en el legajo y su comunicación al servidor.

2.1.6. SECRETARÍA TÉCNICA DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO.

En su artículo 92 de la Ley 30057, Ley de servicio civil señala lo siguiente:

La responsabilidad de gestionar el proceso administrativo disciplinario y aplicar sanciones recae, en primera instancia, a) Para la sanción de amonestación por escrito, el supervisor inmediato es quien notifica y aplica la sanción, y el encargado de recursos humanos se encarga de formalizarla. b) En situaciones de sanción por suspensión, el supervisor inmediato actúa como el instructor, mientras que el jefe de recursos humanos, o quien asuma esa función, actúa como el ente sancionador y el responsable de oficializar la sanción. c) En el caso de sanciones de despido, el director de recursos humanos es el que lleva a cabo la investigación, y el líder de la entidad es el encargado de sancionar y formalizar la medida. (...)

Los responsables del proceso reciben la asistencia de un secretario técnico, quien idealmente es un abogado y es nombrado a través de una resolución del líder de la entidad.

Este secretario técnico puede ser un trabajador civil en la entidad y puede realizar estas

funciones además de su trabajo habitual. Su rol es evaluar preliminarmente las supuestas infracciones, registrar las pruebas recopiladas, sugerir la argumentación y gestionar los documentos generados por el ejercicio de la facultad sancionadora disciplinaria de la entidad pública. No tiene poder para tomar decisiones y sus informes u opiniones no tienen carácter obligatorio.

La oficina técnica está subordinada al departamento de recursos humanos de la organización o a quien realice esa función. Cualquier individuo que piense que un empleado público ha actuado de manera inapropiada debe comunicarlo, ya sea de forma oral o escrita, a la oficina técnica. La queja debe detallar explícitamente los eventos y anexar la evidencia correspondiente.

En su artículo 94° del Reglamento indica lo siguiente:

“Los responsables de los órganos que dirigen el procedimiento disciplinario administrativo reciben asistencia de una Secretaría Técnica, la cual puede estar formada por uno o varios funcionarios. Estos funcionarios, a la vez, pueden ser empleados civiles de la institución y cumplir con esta tarea además de sus labores habituales. Se prefiere que sean juristas y son nombrados por medio de una resolución del jefe de la entidad.

De acuerdo con la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, que fue aprobada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, y lo que se indica en el Título VI sobre el Régimen Disciplinario y el Procedimiento Sancionador en el Reglamento de la Ley del Servicio Civil, la Secretaría Técnica es responsable de facilitar el procedimiento disciplinario. Esta labor es atribuida a un Secretario Técnico, quien es nombrado por la máxima figura administrativa de la organización, además de las tareas que ya realiza en la entidad o de forma específica para esta actividad. El Secretario Técnico puede ser un trabajador civil que no pertenezca a la Oficina de Recursos Humanos; sin embargo, durante el cumplimiento de sus funciones, rinde cuentas a esta oficina. Su rol principal es la precalificación y la documentación de todas las fases del Procedimiento Administrativo Disciplinario, proporcionando apoyo a las autoridades que instruyen y sancionan el proceso.

La Secretaría Técnica puede reclutar funcionarios civiles que ayuden al Secretario Técnico en la realización de sus responsabilidades. De acuerdo con el principio de flexibilidad, la estructura del organismo se adapta según el tamaño de la entidad, la carga de trabajo, la complejidad de los trámites, el número de unidades orgánicas, entre otros factores. En caso de que el Secretario Técnico sea procesado o esté sujeto a alguna de las causas de recusación establecidas en el artículo 88 de la Ley de Procedimiento Administrativo General, tendrá que retirarse y la autoridad que lo nombró deberá elegir a un Secretario Técnico Suplente para el procedimiento correspondiente. Para estos fines, se aplicarán los artículos relevantes de la Ley de Procedimiento Administrativo General 27444 y sus modificaciones.

2.2. MARCO CONCEPTUAL.

2.2.1. LEY N° 30057 – LEY DE SERVICIO CIVIL.

La Ley N° 30057, conocida como la Ley de Servicio Civil, fue promulgada en Perú el 4 de julio de 2013. Esta legislación surge como una respuesta a la necesidad de modernizar y profesionalizar el servicio civil peruano, buscando mejorar la eficiencia y eficacia del Estado en la prestación de servicios a la ciudadanía. A continuación, se presentan los principales antecedentes que llevaron a la creación de esta ley:

2.2.2. FRAGMENTACIÓN DEL RÉGIMEN LABORAL PÚBLICO:

Antes de la Ley N° 30057, el servicio civil peruano estaba compuesto por una serie de regímenes laborales fragmentados, incluyendo el Decreto Legislativo N° 276, el Decreto Legislativo N° 728, el Decreto Legislativo N° 1057 (CAS), entre otros. Esta diversidad de regímenes generaba desigualdades y complicaciones en la gestión de los recursos humanos.

2.2.3. BAJA PROFESIONALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN

Existía una percepción generalizada de que el personal del sector público carecía de la capacitación adecuada y no estaba suficientemente profesionalizado. Esto afectaba la calidad de los servicios brindados a la ciudadanía.

2.2.4. FALTA DE MERITOCRACIA

La gestión de recursos humanos en el sector público era vista como poco transparente, con procesos de selección y ascenso que no siempre se basaban en criterios de mérito y capacidad, lo que debilitaba la institucionalidad y la confianza en el servicio civil.

2.2.5. NECESIDAD DE EFICIENCIA Y EFICACIA

La creciente demanda ciudadana por servicios públicos de calidad y la necesidad de un Estado más eficiente y eficaz impulsaron la búsqueda de reformas estructurales en la administración pública.

2.2.6. POTESTAD DISCIPLINARIA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Es la autoridad legal que le otorga la facultad de sancionar a los ciudadanos cuando estos perjudican ciertos derechos protegidos por la legislación y la constitución actuales.

2.2.7. PRINCIPIO DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO

Los ciudadanos tienen a su favor todos los derechos y protecciones que corresponden a un proceso administrativo justo, lo que incluye la posibilidad de presentar sus argumentos, de proponer y presentar pruebas, así como de recibir una resolución que esté justificada y sustentada en la ley.

2.2.8. FASE INSTRUCTIVA

Está a cargo del ente evaluador y abarca las acciones necesarias para establecer la responsabilidad administrativa en cuestiones disciplinarias.

2.2.9. FASE SANCIONADORA

Es responsabilidad del órgano que impone sanciones e incluye desde la obtención de los informes por parte del órgano encargado de la instrucción, hasta la emisión de la notificación que establece la imposición de una sanción o que declare que no procede.

2.3. MARCO LEGAL Y/O JURISPRUDENCIAL

2.3.1. REGLAMENTO GENERAL DE LA LEY 30057, LEY DE SERVICIO CIVIL, APROBADO MEDIANTE DECRETO SUPREMO 040-2014-PCM

Que, con fecha 13 de junio de 2014, a través del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM se oficializó el Reglamento General de la Ley de Servicio Civil, cuyo propósito es regular la

implementación general de lo estipulado en la Ley 30057, Ley de Servicio Civil, de acuerdo con lo señalado en el inciso a) de la décima disposición complementaria final de la mencionada Ley. Además, en su undécima disposición complementaria transitoria, el reglamento establece que el capítulo relativo al régimen disciplinario y al procedimiento sancionador comenzará a aplicarse tres meses después de su publicación, con el objetivo de que las instituciones realicen las adecuaciones necesarias en sus procedimientos internos.

Por lo que, las disposiciones sobre el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 están vigentes desde el 14 de setiembre del 2014 hasta la fecha. Por tanto, las entidades públicas a nivel nacional y local deben adecuarse a las disposiciones de régimen disciplinario.

En tal sentido, sentido, los artículos 165° y 166° contemplados en el capítulo XIII del Reglamento del Decreto Legislativo 276, que constituía la conformación y funciones de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios han sido derogados, por ende, a partir de la vigencia del régimen disciplinario del procedimiento sancionador de la Ley del Servicio Civil (esto es 14 de setiembre de 2014), los procedimientos administrativos disciplinarios que se instauren a los servidores de los regímenes laborales, bajo el régimen de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057 debe efectuarse conforme a las disposiciones de la Ley del Servicio Civil.

De manera similar, las acciones promovidas por cada organismo deben cumplir con lo establecido en la legislación y la normativa, y no se pueden dar condiciones que sean menos favorables que las previstas en esas normativas. La directriz o resolución acerca de la responsabilidad administrativa de los empleados públicos no elimina las repercusiones funcionales, civiles y/o penales de su conducta, las cuales son exigidas de acuerdo con la regulación correspondiente.

La normativa determina que la autoridad para llevar a cabo un procedimiento administrativo disciplinario en su fase inicial se distribuye de la siguiente forma: a) En situaciones donde se imponga una amonestación escrita, el supervisor directo se encarga de instruir y sancionar,

mientras que el encargado de recursos humanos, o su equivalente, formaliza dicha sanción.

b) Para las sanciones de suspensión, el supervisor inmediato actúa como el ente instructor y el responsable de recursos humanos, o su equivalente, se convierte en el encargado de sancionar y de oficializar la medida. c) En el caso de la sanción de destitución, el director de recursos humanos ejerce como el organismo instructor, mientras que el jefe de la entidad actúa como la autoridad sancionadora y es quien formaliza la sanción.

Así, los servidores públicos, en el marco del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil, Ley 30057 (en adelante, LSC) y su reglamento general, aprobado mediante Decreto Supremo 040-2014-PCM y modificatorias (en adelante, el Reglamento), están sujetos a la potestad disciplinaria que ostenta la entidad pública en la cual ejercen funciones, quien podrá imponer sanciones de amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión sin goce de remuneraciones o destitución con la consecuente inhabilitación automática para el ejercicio de la función pública por cinco (5) años, ante la comisión de faltas disciplinarias, en mérito a la relación especial de sujeción que los vincula, previo procedimiento administrativo disciplinario (PAD).

2.3.2. DIRECTIVA N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, DIRECTIVA QUE REGULA EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR DE LA LEY 30057, LSC.

De igual manera, el 24 de marzo de 2015, se aprobó la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC mediante la Resolución de la Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE. Esta guía establece las normas para el Régimen Disciplinario y el Procedimiento Sancionador, con el fin de facilitar la aplicación de las normativas disciplinarias y los formatos que contribuyan a un desempeño óptimo en el rol de secretaria técnica.

Posteriormente, en fecha 21 de junio de 2016 mediante Resolución de presidencia ejecutiva 092-2016-SERVIR/PE se formalizó la modificación de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley 30057, Ley de Servicio Civil", cuyo objetivo fue lograr consolidar y reducir la incertidumbre jurídica del régimen disciplinario aplicable a las entidades públicas y servidores civiles.

2.3.2.1. Objetivo

La directiva tiene como objetivo establecer las normas y procedimientos para el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador aplicable a los servidores civiles bajo el régimen de la Ley del Servicio Civil.

2.3.2.2. Ámbito de Aplicación

Se aplica a todas las entidades públicas que tienen servidores civiles bajo el régimen de la Ley N° 30057.

2.3.2.3. Principio del régimen disciplinario

Legalidad: Las faltas y sanciones deben estar previamente establecidas por ley.

Tipicidad: La conducta sancionable debe estar descrita claramente en la norma.

Proporcionalidad: La sanción debe ser proporcional a la gravedad de la falta cometida.

Debido Procedimiento: Garantiza el derecho de defensa y el respeto de los procedimientos establecidos.

Presunción de Inocencia: Todo servidor es considerado inocente hasta que se demuestre lo contrario.

Celeridad: El procedimiento sancionador debe ser rápido y eficiente.

2.3.2.4. Clasificación de Faltas

Las faltas se clasifican en:

Leves: Conductas que afectan de manera leve el funcionamiento de la entidad.

Graves: Conductas que afectan de manera significativa el funcionamiento de la entidad.

Muy Graves: Conductas que afectan de manera grave el funcionamiento de la entidad.

2.3.2.5. Sanciones Disciplinarias

Las sanciones se dividen en:

Amonestación verbal o escrita: Para faltas leves.

Suspensión sin goce de remuneraciones: Para faltas graves, hasta por 30 días.

Destitución: Para faltas muy graves, que implica la separación definitiva del servidor.

2.3.2.5. Procedimiento Sancionador

Inicio del Procedimiento: Se inicia de oficio o a petición de parte, mediante una resolución

motivada.

Notificación: El servidor debe ser notificado de la apertura del procedimiento, con detalle de los hechos imputados.

Descargos: El servidor tiene derecho a presentar sus descargos y pruebas en su defensa.

Investigación: La entidad debe realizar una investigación exhaustiva y objetiva de los hechos.

Resolución: Concluida la investigación, se emite una resolución motivada que puede imponer una sanción o declarar la inocencia del servidor.

Recurso de Apelación: El servidor sancionado tiene derecho a apelar la decisión ante la instancia superior correspondiente.

2.3.2.6. Autoridad Competente.

La directiva establece las competencias de los órganos responsables de la investigación y sanción de las faltas disciplinarias, generalmente las oficinas de recursos humanos o los comités de disciplina.

2.3.2.7. Registro de Sanciones

Las sanciones impuestas deben ser registradas en el legajo personal del servidor, garantizando la transparencia y la trazabilidad de las acciones disciplinarias.

2.3.2.8. Implementación y capacitación

SERVIR es responsable de la capacitación y orientación a las entidades públicas para la correcta aplicación de la directiva y del régimen disciplinario.

Esta directiva busca asegurar que el régimen disciplinario se aplique de manera uniforme, justa y transparente en todo el sector público peruano, fortaleciendo la integridad y eficiencia del servicio civil, Ley N° 30057 (ley servir)

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA. DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. POBLACIÓN Y MUESTRA

En la presente investigación se encuentra los servidores y ex servidores instaurados con el Procedimiento Administrativo Disciplinario y que han laborado durante los años 2022 al 2024, en la Municipalidad Provincial de Puno, bajo los alcances de los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, 728, 1057 y SERVIR.

Muestra. Se ha determinado según el legajo de expedientes en la Oficina de Secretaría Técnica un total de 10 expedientes administrativos, correspondientes al periodo de 2022 al 2024 de la Municipalidad Provincial de Puno.

Tabla 01: Resumen de expedientes administrativos disciplinarios analizados en la Municipalidad Provincial de Puno (2022-2024)

Expediente	Falta Administrativa	Sanción
001-2022-MPP/ST-PAD	Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario.	Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses.
002-2022-MPP/ST-PAD	Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario.	Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses.
003-2022-MPP/ST-PAD	Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días	Destitución e inhabilitación

	consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario.	
007-2022-MPP/ST-PAD	La negligencia en el desempeño de las funciones	Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses.
009-2022-MPP/ST-PAD	La negligencia en el desempeño de las funciones	Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses.
016-2022-MPP/ST-PAD	El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor	Absolución y archivo definitivo
029-2022-MPP/ST-PAD	Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no	Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses.

consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario.

020-2023-MPP/ST-PAD

Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario. Destitución e inhabilitación

031-2023-MPP/ST-PAD

Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento Destitución e inhabilitación

	ochenta días (180) calendario.	
032-2023-MPP/ST-PAD	Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario.	Destitución e inhabilitación

Nota: Información obtenida de la Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Puno, de los períodos 2022 – 2024, teniendo 7 expedientes en el año 2022, 3 expedientes en el año 2023 y ningún expediente en el año 2024.

La tabla presenta un análisis de 10 expedientes administrativos disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Puno en el período 2022-2024, categorizados según las faltas administrativas establecidas en la Ley 30057 – Ley del Servicio Civil y las sanciones impuestas. A partir de la información, se pueden identificar varios patrones y posibles inconsistencias en la aplicación del debido procedimiento.

TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Por naturaleza de la investigación es descriptivo y explicativo de los casos, “Son aquellos que buscan describir, mas no explicar la causa y efecto de determinadas características del objeto de estudio” (Velásquez & Rey, 1999)

3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Estudio de Caso

3.3. CATEGORÍAS / EJES DE ANÁLISIS, SUB CATEGORÍAS / SUB EJES DE ANÁLISIS Y MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN Y/O EJE TEMÁTICO

Tabla 02: Categorías, subcategorías, técnicas e instrumentos

Categorías	Subcategorías	Técnicas e Instrumentos
Procedimiento	- Principios	Análisis documental
Administrativo	- Derechos de defensa	
	- Proceso	
	- Garantía	
Proceso Administrativo	- Proceso sancionador	Ficha de Observación
Disciplinario	- Infracción	
	- Tipificación	
	- Sanción	

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

TÉCNICAS

Observación sistemática directa: se utilizará esta técnica debido a que se pueda observar los expedientes administrativos disciplinarios instaurados en contra de los servidores y ex servidores civiles.

Observación sistemática indirecta: se utilizará esta técnica para analizar y estudiar el debido proceso de los expedientes del proceso administrativo disciplinario.

3.5. INSTRUMENTOS

Ficha de Análisis Documental

3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE ANÁLISIS Y/O INTERPRETACIÓN DE DATOS

Estudio de casos y análisis de datos de procedimientos administrativos disciplinarios.

3.7. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

Se aplicarán los métodos de investigación general: Deductivo, Inductivo, Análisis y Síntesis

3.8. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio queda restringido al año 2024 para la ejecución del presente trabajo de investigación; en tanto que el acopio de información, abarca el período comprendido durante este período.

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN DE ANÁLISIS Y RESULTADOS

En el presente capítulo se presentan los resultados obtenidos a partir del análisis de los expedientes administrativos disciplinarios en la Municipalidad Provincial de Puno durante el período 2022-2024. La finalidad de este análisis es evaluar la aplicación del principio del debido procedimiento en estos procesos y determinar si se han respetado los derechos fundamentales de los servidores sancionados.

Para ello, se aplicó una Ficha de Análisis de Expedientes Administrativos Disciplinarios, la cual permitió recopilar información clave sobre aspectos como la notificación, el derecho a la defensa, la imparcialidad en el procedimiento, la utilización de recursos impugnatorios y el cumplimiento de la normativa vigente. Asimismo, se realizaron comparaciones con investigaciones previas que han abordado problemáticas similares en otras municipalidades del país.

Los hallazgos evidencian que, si bien existen formalidades cumplidas en los procedimientos disciplinarios, también se han identificado deficiencias estructurales que afectan la transparencia y equidad del sistema. En este sentido, se analizarán los resultados obtenidos a través de tablas estadísticas y representaciones gráficas que facilitarán la comprensión de los datos recolectados.

El análisis de estos resultados permitirá no solo identificar las debilidades en la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios, sino también proponer mejoras para garantizar un sistema disciplinario más justo, eficaz y alineado con los principios del debido procedimiento.

4.1. CUMPLIMIENTO DE NOTIFICACIONES

La notificación es un aspecto fundamental del debido procedimiento, ya que garantiza que el servidor público tenga conocimiento oportuno del inicio de un procedimiento disciplinario en su contra y pueda ejercer su derecho de defensa adecuadamente. En este estudio, se evidenció que en el 80% de los expedientes analizados (8 de 10 casos), la notificación se realizó dentro de los plazos establecidos por la normativa vigente. Sin embargo, en el 20% de los casos (2 expedientes), los plazos de notificación no fueron cumplidos, lo que representa una vulneración al principio de legalidad y debido proceso.

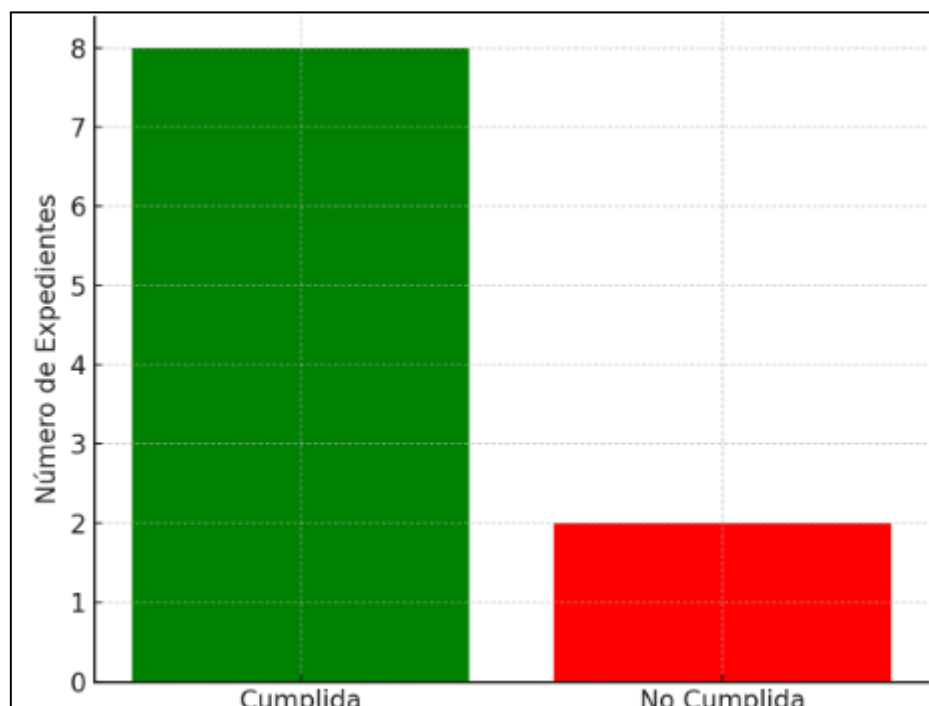


Figura 01: Cumplimiento de los plazos de notificación en los expedientes administrativos disciplinarios analizados en la Municipalidad Provincial de Puno (2022-2024)

La importancia de una notificación oportuna radica en que permite al servidor público preparar su defensa de manera adecuada, conocer los cargos imputados y ejercer los recursos administrativos correspondientes. El incumplimiento en la notificación genera incertidumbre y puede afectar la validez de todo el procedimiento disciplinario, dado que la falta de comunicación impide que el administrado ejerza su derecho de contradicción.

Los hallazgos de esta investigación coinciden con los resultados de estudios previos, como el de Flores Guillen (2019), quien identificó deficiencias similares en la Municipalidad Provincial de Puno, concluyendo que la falta de una correcta notificación afecta la eficacia

de la justicia administrativa y limita la posibilidad de defensa de los servidores públicos. Asimismo, Elera Jiménez (2021) resalta que una notificación deficiente es una de las principales causas de nulidad de los procedimientos disciplinarios en entidades públicas.

Para garantizar el cumplimiento de los plazos de notificación, se recomienda la implementación de mecanismos de seguimiento y control, como el uso de plataformas digitales que registren el momento exacto de la entrega de las notificaciones. Además, es fundamental reforzar la capacitación de los funcionarios encargados de llevar a cabo este procedimiento, asegurando que se cumplan las disposiciones establecidas en la Ley N° 30057 y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.

Si bien la mayoría de los expedientes analizados cumplió con los plazos de notificación, el incumplimiento en algunos casos evidencia la necesidad de mejorar los procesos administrativos en la Municipalidad Provincial de Puno. La implementación de buenas prácticas y el uso de tecnología pueden contribuir significativamente a garantizar un procedimiento más eficiente y transparente.

4.2. PRESENTACIÓN DE DOCUMENTACIÓN EN LA DEFENSA

El derecho a la defensa es un pilar fundamental dentro del debido procedimiento, ya que permite a los servidores públicos presentar pruebas y argumentos en su favor ante un procedimiento disciplinario. En el presente estudio, se encontró que, si bien en el 100% de los casos analizados se otorgó plazo suficiente para preparar la defensa y se permitió el acceso a un defensor, solo en el 50% de los expedientes se presentó documentación en respaldo de la defensa.

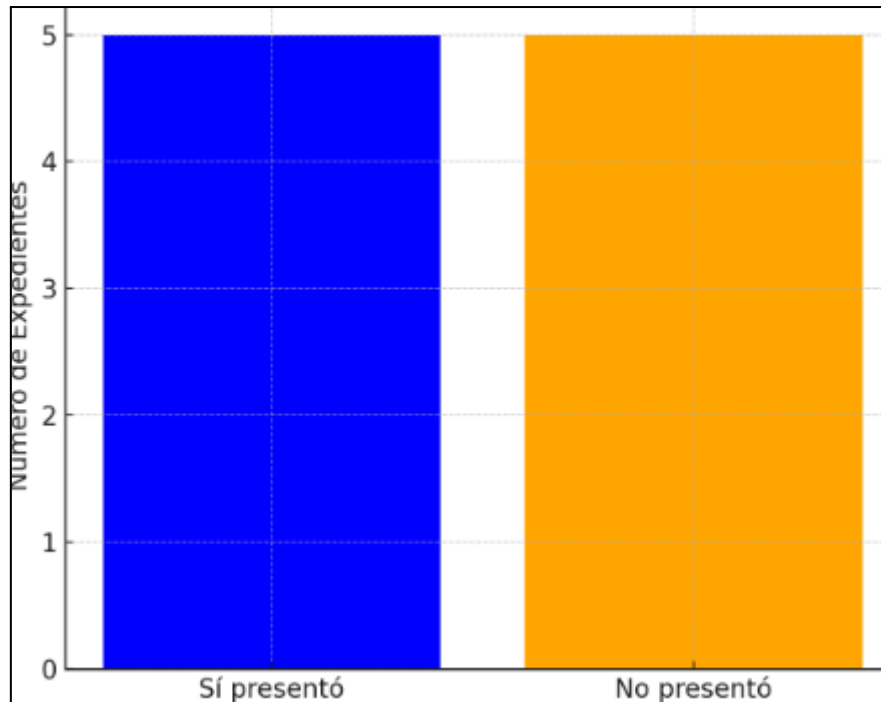


Figura 02: Presentación de documentos en la defensa en los expedientes administrativos disciplinarios analizados en la Municipalidad Provincial de Puno (2022-2024)

Este resultado es significativo, pues indica que la mitad de los servidores sancionados **no** presentó pruebas documentales para sustentar su posición frente a las acusaciones en su contra. Las razones detrás de esta situación pueden ser diversas, entre ellas:

Desconocimiento del procedimiento: Los servidores públicos podrían no estar familiarizados con la importancia de aportar pruebas documentales en su defensa.

Falta de asesoramiento adecuado: A pesar de contar con acceso a un defensor, es posible que la asesoría brindada no haya sido suficiente o efectiva para motivar la presentación de pruebas.

Percepción de inutilidad del proceso: Algunos servidores pueden haber considerado que la presentación de documentos no cambiaría el resultado del procedimiento, lo que indicaría una falta de confianza en la imparcialidad del sistema disciplinario.

Investigaciones previas han identificado problemáticas similares en el ámbito de la administración pública. Elera Jiménez (2021) encontró que la participación activa de los servidores en su defensa es limitada, lo que afecta la calidad de los procedimientos disciplinarios y puede derivar en sanciones que no reflejan adecuadamente los hechos. Del

mismo modo, Ruiz Piaggio (2023) señala que la efectividad del derecho a la defensa se ve reducida cuando los servidores desconocen los mecanismos disponibles para respaldar su versión de los hechos.

La baja tasa de presentación de documentación en la defensa es un aspecto preocupante que podría afectar la equidad y transparencia de los procedimientos disciplinarios en la Municipalidad Provincial de Puno. Es fundamental fortalecer el conocimiento y confianza de los servidores en el sistema, garantizando que todos los actores involucrados comprendan plenamente sus derechos y obligaciones dentro del proceso.

4.3. RESULTADO DE APELACIONES

El análisis de los expedientes disciplinarios reveló que en el 100% de los casos se presentó una apelación contra la sanción impuesta, lo que indica que los servidores sancionados hicieron uso de los mecanismos de impugnación disponibles. Sin embargo, se encontró que en el 90% de los casos las apelaciones fueron declaradas infundadas, lo que sugiere que las decisiones iniciales se mantuvieron sin modificaciones.

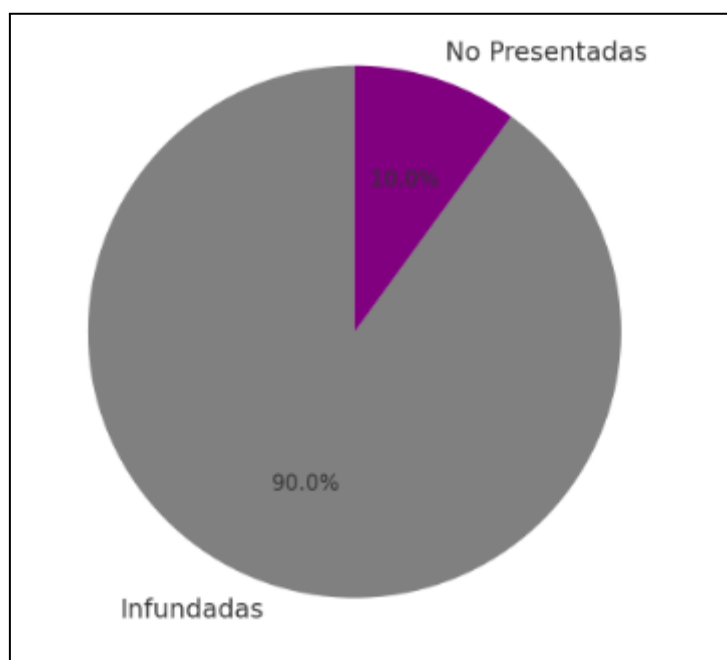


Figura 03: Resultado de las apelaciones en los expedientes administrativos disciplinarios analizados en la Municipalidad Provincial de Puno (2022-2024)

Este alto porcentaje de apelaciones desestimadas plantea interrogantes sobre la imparcialidad y profundidad de la revisión en segunda instancia. Investigaciones como la de Arellano Huamán y Ramos Flores (2022) han señalado que en muchas entidades públicas las apelaciones son resueltas con criterios administrativos rígidos, sin una evaluación detallada del fondo del asunto.

4.4. CUMPLIMIENTO DE PLAZOS NORMATIVOS

El cumplimiento de los plazos normativos es un elemento esencial para garantizar la legalidad y eficiencia de los procedimientos administrativos disciplinarios. En el presente estudio, se evidenció que en solo el 30% de los expedientes analizados se cumplieron los plazos establecidos, mientras que en el 70% restante hubo demoras injustificadas.

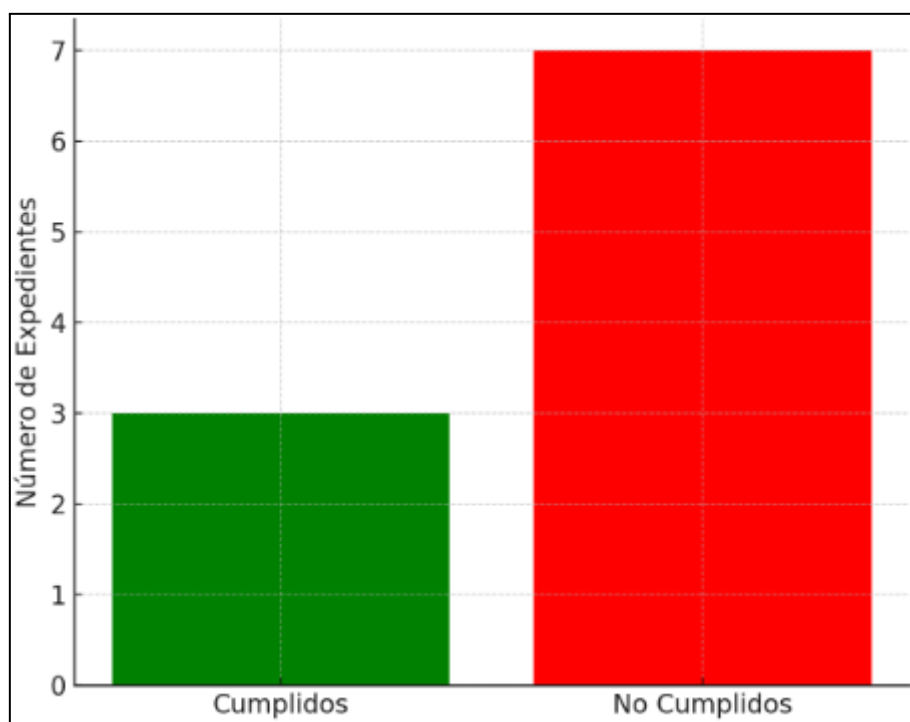


Figura 04: Cumplimiento de plazos normativos en los expedientes administrativos disciplinarios analizados en la Municipalidad Provincial de Puno (2022-2024)

El incumplimiento de plazos en la mayoría de los casos genera un impacto negativo en la seguridad jurídica y el derecho a una resolución oportuna. Entre los factores que pueden haber contribuido a estas demoras se encuentran:

Carga procesal elevada: La acumulación de expedientes puede haber retrasado la resolución de los casos.

Deficiencias en la gestión administrativa: La falta de un adecuado seguimiento y planificación podría haber generado dilaciones innecesarias.

Falta de fiscalización interna: No contar con mecanismos de control eficaces puede permitir que los procedimientos disciplinarios excedan los plazos sin justificación.

Los resultados de este estudio coinciden con investigaciones previas, como la de Flores Guillen (2019), quien identificó que en diversas municipalidades del Perú el incumplimiento de plazos normativos es una de las principales deficiencias en los procedimientos administrativos disciplinarios. Asimismo, Arellano Huamán y Ramos Flores (2022) destacaron que la demora en la resolución de estos casos no solo afecta la percepción de justicia, sino que también puede comprometer la efectividad de las sanciones impuestas.

CONCLUSIONES

Primera. El análisis de los expedientes administrativos disciplinarios en la Municipalidad Provincial de Puno ha evidenciado que, si bien el principio del debido procedimiento se cumple formalmente en aspectos como el acceso a la defensa y la imparcialidad del órgano instructor, existen deficiencias significativas en la aplicación efectiva de este principio. Se han identificado problemas en la notificación oportuna y en el cumplimiento de plazos normativos, lo que genera incertidumbre y afecta la percepción de justicia dentro de la administración pública. Es necesario fortalecer la gestión de estos procedimientos mediante mecanismos de control más eficientes y transparentes.

Segunda. Los principales factores que afectan la correcta aplicación del debido procedimiento en la Municipalidad Provincial de Puno incluyen el incumplimiento de los plazos normativos, la falta de uniformidad en la aplicación de sanciones, las deficiencias en la notificación y la percepción de falta de imparcialidad en la resolución de apelaciones. Estos elementos reflejan problemas estructurales en la administración disciplinaria y requieren la implementación de medidas correctivas para garantizar procesos más justos y eficientes.

Tercera. El estudio ha demostrado que, aunque los servidores públicos tienen acceso a un defensor y se les otorga plazo para su defensa, el 50% de los expedientes analizados carece de documentación de respaldo, lo que sugiere que los servidores no están ejerciendo plenamente este derecho. Asimismo, el incumplimiento de notificaciones en algunos casos vulnera el principio de contradicción y defensa. Además, el hecho de que el 90% de las apelaciones hayan sido declaradas infundadas sugiere una revisión limitada de las decisiones sancionadoras del SERVIR.

Cuarta. La alta tasa de apelaciones declaradas infundadas y el incumplimiento de plazos han generado una percepción de falta de justicia y equidad en los procedimientos disciplinarios. La ausencia de recusaciones contra los instructores no necesariamente indica confianza en el sistema, sino que puede reflejar desconocimiento o resignación ante los resultados adversos. Para mejorar la percepción de legitimidad del sistema disciplinario, es fundamental garantizar procesos más abiertos, equitativos y sujetos a auditorías independientes.

RECOMENDACIONES

Primera. Se recomienda la adopción de un sistema informático que permita el monitoreo en tiempo real de los plazos, notificaciones y resoluciones de los expedientes disciplinarios. Esto contribuiría a reducir los retrasos administrativos y a mejorar la trazabilidad de los procedimientos, asegurando el cumplimiento de los plazos normativos.

Segunda. Es fundamental que los servidores públicos reciban capacitaciones periódicas sobre el debido procedimiento, el derecho a la defensa y la importancia de presentar documentación de respaldo en su descargo. Esto fortalecerá la equidad y la eficacia de los procedimientos disciplinarios, promoviendo una mayor participación y ejercicio de sus derechos.

Tercera. Se recomienda la creación de un comité evaluador independiente para la revisión de apelaciones, con el fin de garantizar que las resoluciones sean revisadas de manera objetiva y sin sesgos administrativos. Además, la publicación de criterios estandarizados para la resolución de apelaciones permitirá mayor previsibilidad en los resultados.

Cuarta. Se debe optimizar el sistema de notificación mediante el uso de herramientas digitales, garantizando que los servidores sean informados de manera oportuna y con constancia de recepción. Esto evitará vulneraciones al derecho de defensa y mejorará la transparencia en la comunicación de las decisiones administrativas.

BIBLIOGRAFÍA

- Bruna Cifuentes, D., & Escobedo Serey, E. (2018). EL PRINCIPIO DE LEGALIDAD Y TIPICIDAD EN EL DERECHO DISCIPLINARIO DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS. In *Departamento de Derecho Público* (Vol. 66). Universidad de Chile.
- Díaz, L. I., & Urzúa, P. (2018). Procedimientos administrativos disciplinarios en Chile. Una regulación vulneradora del derecho fundamental al debido proceso. *Ius et Praxis*, 24(2), 183–222.
- Flores Guillén, M. T. (2019). EL CUMPLIMIENTO DEL DEBIDO PROCESO EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO [Universidad Nacional del Altiplano]. In *Tesis*.
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7104/Molleapaza_Mamani_Joel_Neftali.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Franco Torres, M. I. (2022). Afectación del principio al debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios, seguidos ante la Municipalidad de Sullana, 2019. In *Universidad CesarVallejo*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59628/Rios_SJG-Salvador_BDS-SD.pdf?sequence=1
- Rodríguez Camacho, M. (2018). LA DEFENSA PENAL EFICAZ COMO GARANTÍA DEL DEBIDO PROCESO EN ECUADOR. *UNIVERSIDAD Y SOCIEDAD |Revista Científica de La Universidad de Cienfuegos |*, 33–40.
- Ruiz Navarro, J. J. P. (2021). *Procedimiento Administrativo Disciplinario y la Finalidad Pública en la Dirección Regional de Educación de Ucayali-2021*. Universidad César Vallejo.
- Salas Calle, J. (2019). VULNERACIÓN A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE DOCENTES EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS DE

LA UGEL PUNO, EN EL MARCO DE
IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY 29944, AÑOS 2015 – 2016 [Universidad Nacional del
Altiplano]. In *ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO*.

http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7104/Molleapaza_Mamani_Joel_Neftali.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Salazar Lobatón, D. C. (2023). *El debido proceso en el procedimiento administrativo sancionador en la Municipalidad de Lima, 2020*.

Velásquez, A., & Rey, N. (1999). *Metodología de la investigación científica* (S. Marcos (ed.)).

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	UNIDADES DE ANÁLISIS	TÉCNICAS DE ANÁLISIS
<p>Problema Central</p> <p>¿Cómo se está aplicando el principio del debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Provincial de Puno desde la implementación de la Ley N° 30057 y su reglamento?</p> <p>Problema específico:</p> <p>¿Cuáles son los principales factores que están contribuyendo a la inadecuada aplicación del principio del debido procedimiento en la Municipalidad Provincial de Puno?</p> <p>¿En qué medida se respetan los derechos de defensa, notificación, imparcialidad e impugnación durante los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Provincial de Puno?</p> <p>¿Cómo perciben los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Puno la transparencia y justicia de los procedimientos Administrativos disciplinarios en los que han estado involucrados?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Analizar la aplicación del principio del debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Provincial de Puno.</p> <p>Objetivo Específico</p> <p>Identificar los principales factores que contribuyen a la inadecuada aplicación del principio del debido procedimiento en la Municipalidad Provincial de Puno.</p> <p>Evaluar el grado en que se respetan los derechos de defensa, notificación, imparcialidad e impugnación durante los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Provincial de Puno.</p> <p>Examinar la percepción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Puno sobre los procedimientos administrativos disciplinarios en los que han estado involucrados.</p>	<p>Procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Provincial de Puno.</p> <p>Normativa legal aplicable (Ley N° 30057 y D.S. N° 040-2014-PCM).</p> <p>Factores que afectan la aplicación del debido procedimiento.</p> <p>Percepción de los servidores civiles</p> <p>Resultados de los procedimientos administrativos disciplinarios</p>	<p>La técnica que se emplea es el:</p> <p>Análisis de contenido</p> <p>Porque permite estudiar y analizar a detalle sobre los alcances de un texto (Urbina, 2020).</p> <p>observación documental</p> <p>Porque la finalidad es obtener información de calidad de la realidad que se analiza (Mesías, 2010).</p>

Anexo 02: Ficha de análisis de expedientes administrativos disciplinarios

Objetivo del instrumento:

Recopilar información detallada y contextual sobre la aplicación del principio del debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Provincial de Puno durante el período 2022-2024

I. Datos Generales del Expediente:

Código del expediente :
Año del procedimiento :
Área o dependencia :
Cargo del servidor involucrado :
Fecha de inicio del procedimiento :
Fecha de resolución final :

II. Análisis del Cumplimiento del Principio del Debido Procedimiento

A. Notificación:

Fecha de notificación inicial:
Forma de notificación (física, electrónica, verbal):
Plazos cumplidos para notificar: (Sí/No)
Observaciones sobre la notificación:

B. Derecho a la Defensa:

¿Se otorgó plazo suficiente para preparar la defensa? (Sí/No)
¿Hubo acceso a un defensor? (Sí/No)
Documentación presentada por el servidor: (Sí/No)
Observaciones sobre la defensa:

C. Imparcialidad:

¿El órgano instructor cumplió con los requisitos de imparcialidad? (Sí/No)
¿Hubo recusaciones o quejas contra los instructores? (Sí/No)
Observaciones sobre la imparcialidad:

D. Recursos Impugnatorios:

¿El servidor utilizó recursos impugnatorios? (Sí/No)
Tipo de recurso presentado:
Resultado del recurso:
Observaciones sobre los recursos:

III. Evaluación de la Aplicación de la Normativa

Cumplimiento de la Ley N° 30057 y su reglamento: (Sí/No)
Observaciones:
Adecuación a la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC: (Sí/No)
Observaciones:
Cumplimiento de plazos normativos: (Sí/No)
Observaciones: