



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERECTORADO DE INVESTIGACIÓN

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS,
EMPRESARIALES Y PEDAGÓGICAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

PROCESO DE RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y LA DEBIDA MOTIVACIÓN
DE SUS RESOLUCIONES, APLICACIÓN EN EL EXPEDIENTE N°
650499-2017 DE LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN DE
AREQUIPA

PRESENTADO POR

BACH. JOSE SANTOS ALARCON LERMA

BACH. MARIANELLA CHACON GOMEZ

ASESOR

DR. BENITO VALVERDE CEDANO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

ABOGADO

MOQUEGUA – PERÚ

2022

ÍNDICE DE CONTENIDO

PÁGINA DE JURADOS	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMEINTOS	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN	x
ABSTRAC	xii
INTRODUCCIÓN.....	xiv
CAPÍTULO I.....	1
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2. Delimitación del problema	5
1.2.1 Espacial	5
1.2.2 Temporal.....	6
1.2.3 Conceptual.....	6
1.3. Definición del problema	6
1.3.1. Problema General.....	6
1.3.2. Problemas específicos.....	6
1.4. Objetivos de la investigación	7
1.4.1 Objetivo General.....	7
1.4.2 Objetivos específicos.....	7
1.5. Justificación e importancia de la investigación	7
1.5.1 Justificación de la Investigación.....	7
1.5.2 Importancia de la Investigación	9
1.6. Variables de operacionalización	10
1.6.1 Variable Independiente	10
1.6.2 Variable Dependiente	10
1.7. Hipótesis de la investigación	11
1.7.1 Hipótesis General	11
1.7.2 Hipótesis Específicas.....	12

CAPÍTULO II	13
MARCO TEÓRICO	13
2.1. Antecedentes de la investigación	13
2.1.1 Internacionales	13
2.1.2 Nacionales	15
2.1.3 Locales	18
2.2. Bases teóricas	19
2.2.1 Proceso de régimen disciplinario	19
2.2.2 Ética en la función pública	19
2.2.3 Constitución y estructura de la comisión de procesos de régimen disciplinarios	21
2.2.4. Etapas del proceso de régimen disciplinario.....	24
2.3. Motivación de las resoluciones administrativas	33
2.3.1 Criterios para determinar la sanción a las faltas o infracciones	35
2.4. Marco conceptual	37
2.4.1. Proceso de régimen disciplinario	37
2.4.2. Potestad sancionadora	37
2.4.3. Prescripción	38
2.4.4. Caducidad.....	38
2.4.5. Actos administrativos	38
2.4.6. Faltas administrativas	39
2.4.7. Infracciones administrativas.....	39
2.4.8. Principios del régimen disciplinario	39
2.4.9. Sanciones	41
2.4.10. Autoridad servir.....	41
CAPÍTULO III	43
MÉTODO	43
3.1. Tipo de investigación	43
3.1.1. Investigación analítico – correlacional	43
3.1.2. Nivel de investigación	43
3.2. Diseño de investigación	43
3.3. Población y muestra	44
3.3.1 Población	44
3.3.2. Muestra.....	44

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	45
3.4.1. Técnicas	45
3.4.2. Instrumentos	46
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	47
3.5.1 Procesamiento de datos	47
3.5.2 Análisis e interpretación de los datos.....	47
CAPÍTULO IV.....	48
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	48
4.1. Análisis de la línea de tiempo del expediente N° 650499-2017- Gerencia Regional de Educación de Arequipa	48
4.1.1. Sinopsis del caso del expediente.....	48
4.1.2 Circunstancias de participación de los involucrados.....	50
4.1.3. Observaciones de los investigadores	51
4.2 Presentación de resultados por variables	58
4.2.1. Análisis de la variable proceso régimen disciplinario	59
4.3. Contrastación de hipótesis.....	82
4.4. Discusión de resultados.....	84
CAPÍTULO V.....	89
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	89
5.1. Conclusiones	89
5.2. Recomendaciones	90
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	92
ANEXOS.....	95

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Línea de tiempo de la gestión de recursos humanos en la administración pública	3
Tabla 2 Operacionalización de variables.....	11
Tabla 3 Autoridades en el PAD primera instancia	23
Tabla 4 Autoridades del PAD en segunda instancia.....	23
Tabla 5 Las resoluciones de PRD que emite la GREA se notifica correctamente.....	59
Tabla 6 La comisión de PAD cumple con resolver los procesos dentro de los plazos establecidos.....	61
Tabla 7 Cuando se tiene un PAD te permiten tener acceso expediente para revisar o sacar copias.....	63
Tabla 8 Para los descargos o contestaciones de las Resoluciones del PAD se respete el derecho de ofrecer y producir pruebas	64
Tabla 9 En los PAD se cumple con el mismo trato equitativo e imparcial a todos los involucrados en el proceso.....	66
Tabla 10 Los criterios utilizados al momento de resolver los PAD son razonables y justos en la sanción impuesta.....	68
Tabla 11 Las comisiones de PAD al motivar sus resoluciones toman en cuenta los documentos probatorios presentados por los investigados	70
Tabla 12 En los cargos que se imputan a los involucrados en los PAD se tipifica bien las faltas e infracciones según las normas.....	72
Tabla 13 Las faltas o infracciones que se imputan a los involucrados en el proceso de investigación están bien fundamentados por la comisión de los PRD.	74
Tabla 14 En las motivaciones de las resoluciones de los PAD, se hace una correcta interpretación de las normas que se deben aplicar.....	76
Tabla 15 En las resoluciones que emiten las comisiones de PAD existe una congruencia o correlación entre la falta o infracción y la sanción impuesta	78

Tabla 16 <i>Las resoluciones de sanción que emiten la comisión de los PAD, son apeladas en segunda instancia</i>	80
Tabla 17 <i>Contrastación de hipótesis</i>	82
Tabla 18 <i>Medidas simétricas</i>	83

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Etapa de instrucción instructiva</i>	28
Figura 2 <i>Etapa de sanción</i>	31
Figura 3 <i>Recursos administrativos</i>	33
Figura 4 <i>Las resoluciones de PRD que emite la GREA se notifica correctamente</i>	59
Figura 5 <i>La comisión de PAD cumple con resolver los procesos dentro de los plazos establecidos</i>	61
Figura 6 <i>Cuando se tiene un PAD te permiten tener acceso expediente para revisar o sacar copias</i>	63
Figura 7 <i>Para los descargos o contestaciones de las Resoluciones del PAD se respete el derecho de ofrecer y producir pruebas</i>	65
Figura 8 <i>En los PAD se cumple con el mismo trato equitativo e imparcial a todos los involucrados en el proceso</i>	67
Figura 9 <i>Los criterios utilizados al momento de resolver los PAD son razonables y justos en la sanción impuesta</i>	69
Figura 10 <i>Las comisiones de PAD al motivar sus resoluciones toman en cuenta los documentos probatorios presentados por los investigados</i>	71
Figura 11 <i>En los cargos que se imputan a los involucrados en los PAD se tipifica bien las faltas e infracciones según las normas</i>	73
Figura 12 <i>Las faltas o infracciones que se imputan a los involucrados en el proceso de investigación están bien fundamentados por la comisión de los PRD</i>	75
Figura 13 <i>En las motivaciones de las resoluciones de los PAD, se hace una correcta interpretación de las normas que se deben aplicar</i>	77
Figura 14 <i>En las resoluciones que emiten las comisiones de PAD existe una congruencia o correlación entre la falta o infracción y la sanción impuesta</i>	79
Figura 15 <i>Las resoluciones de sanción que emiten la comisión de los PAD, son apeladas en segunda instancia</i>	81

RESUMEN

El trabajo de investigación busca responder a la interrogante del problema: ¿Cómo se efectúa la debida motivación en las resoluciones sancionadoras del procedimiento administrativos disciplinarios según el expediente N° 650499-2017 de la Gerencia Regional de Educación de Arequipa?

El objetivo planteado pretende determinar la correlación vinculante entre las variables Proceso de Régimen Disciplinario y la Debida Motivación, el objetivo formulado: Analizar cómo se efectúa la debida motivación en las resoluciones sancionadoras del procedimiento administrativos disciplinarios según el expediente N° 650499-2017 de la Gerencia Regional de Educación de Arequipa.

La presente Investigación se desarrolla dentro del método analítico y correlacional, de variables ligadas a las hipótesis planteadas, a un nivel de investigación básico descriptivo, explicativo e interpretativo, utilizando un diseño probabilístico no experimental del tipo Transaccional.

Se consideró una población constituida en: primer lugar los 5 miembros de la Comisión de Proceso de Régimen Disciplinarios de la GREA,(CPRD) segundo; 136 servidores administrativos de los institutos superiores, tomando una muestra de 36 servidores aplicando el muestreo no probabilístico, tercero; el expediente N° 650499-2017. Para el acopio de información se aplicó, la técnica de entrevista y observación, utilizando el instrumento de cuestionario con el fin de medir las variables, se contó con el apoyo de 2 abogados ex miembros de CPRD y 3 abogados especialistas en derecho administrativo.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se llega a las conclusiones que no se garantiza el cumplimiento de los principios del procedimiento administrativo disciplinario, al no existir una correcta aplicación entre otros del principio de razonabilidad, interpretación normativa, conllevando a una indebida motivación de los actos resolutivos, afectando la garantía del

debido procedimiento, perennizando el *ius puniendi* del estado, en perjuicio de los administrados.

PALABRAS CLAVE: Régimen disciplinario, razonabilidad, debido proceso, debida motivación, interpretación normativa.

ABSTRAC

The research work seeks to answer the question of the problem: How is the due motivation carried out in the sanctioning resolutions of the disciplinary administrative procedure according to file No. 650499-2017 of the Regional Education Management of Arequipa?

The stated objective aims to determine the binding correlation between the variables Disciplinary Regime Process and Due Motivation, the formulated objective: Analyze how due motivation is carried out in the sanctioning resolutions of the disciplinary administrative procedure according to file No. 650499-2017 of the Management Regional Education of Arequipa.

This Research is developed within the analytical and correlational method, of variables linked to the hypotheses raised, at a basic descriptive, explanatory and interpretive research level, using a non-experimental probabilistic design of the Transactional type.

A population made up of: firstly, the 5 members of the GREA Disciplinary Regime Process Commission, (CPRD) secondly; 136 administrative servants of the superior institutes, taking a sample of 36 servants applying the non-probabilistic sampling, third; File No. 650499-2017. For the collection of information, the interview and observation technique was applied, using the questionnaire instrument in order to measure the variables, with the support of 2 former CPRD lawyers and 3 lawyers specializing in administrative law.

According to the results obtained, the conclusions are reached that compliance with the principles of the disciplinary administrative procedure is not guaranteed, since there is no correct application, among others, of the principle of reasonableness, normative interpretation, leading to an improper motivation of the acts. resolutions, affecting the guarantee of due process, perpetuating the *ius puniendi* of the state, to the detriment of those administered.

KEY WORDS: Disciplinary system, reasonableness, due process, due motivation, normative interpretation.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación está orientada a explicar y analizar cómo se llevan a cabo los Procesos de Régimen Disciplinarios Administrativos por la Gerencia Regional de Educación de Arequipa, asimismo determinar la ineficiente actuación de los funcionarios al manifestar una vulneración de los principios del procedimiento administrativos, en especial la razonabilidad, emitiendo resoluciones carentes de una correcta y profunda justificación, que conlleva a la ineficacia de la debida motivación de los actos resolutiveos que ponen fin a los procesos; ambos aspectos bajo la regulación de la Ley de Servicio civil N° 300357 y los procedimientos regulados en la Directiva 002-2015-SERVIR/GPSC .

Bajo ese contexto en el desarrollo de la presente investigación nos planteamos aportar a través de un análisis crítico y riguroso, la naturaleza del debido proceso del Régimen Disciplinario ,con intención de lograr su entendimiento y como consecuencia de ello, abrir la licencia de aportes de criterios teóricos dogmáticos, orientados a contribuir en apoyo de nuestros funcionarios encargados de llevar a cabo los Procesos de Régimen Disciplinarios a observar y cumplir eficientemente los principios que rigen el procedimiento administrativo a fin de garantizar un debido proceso en respeto y resguardo de los derechos de los administrados investigados.

En ese orden de ideas los resultados que arribe la presente investigación, contribuirán con propuestas claras y precisas en cumplimiento de los objetivos planteados; para lo cual los criterios de metodología planteados nos direccionaran para lograr las respuestas a las interrogantes propuestas, en este sentido debe entenderse la importancia del desarrollo de la presente investigación que alberga un interés personal, orientador y académico, con mirar a preservar el cumplimiento irrestricto de los procedimientos de régimen disciplinarios esgrimidos en el expediente N° 650499- 2017, que constituye casuística de análisis del presente.

El desenvolvimiento de la presente investigación alberga cinco capítulos, estructurados de la siguiente manera:

En lo referente al Primer capítulo se considera el planteamiento del problema, donde se efectúa un análisis de la realidad problemática, el mismo que contiene la formulación del problema, objetivos, justificación e importancia de la investigación, la operacionalización de las variables, así como las hipótesis en estudio.

En siguiente termino se ubica el segundo capítulo conformado por el Marco Teórico de la investigación, dentro de la misma se desarrolla los antecedentes de la investigación internacionales, nacionales y locales, así como las bases teóricas de la investigación y el marco conceptual.

En el tercer capítulo se ubica el Método de Investigación, que contiene aspectos como: tipos de investigación, nivel de investigación, diseño de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos y técnicas de procesamiento y análisis de datos.

El cuarto capítulo constituye los resultados de la investigación, donde se desarrollan la presentación de resultados a nivel de variables, la contrastación de hipótesis y la discusión de resultados.

Finalizamos la presente investigación exponiendo las conclusiones, así como sugiriendo las recomendaciones, mencionando las referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

La legislación peruana dentro de su actividad de control dispone de diversos mecanismos para sancionar cuando se presentan hechos tipificados como graves o muy graves, sean estas faltas o infracciones al cumplimiento de la función pública y por ende resultan punibles para el Estado. Estos mecanismos tienen la finalidad de sancionar y reprimir la mala actuación de las personas que cumplen funciones dentro del aparato estatal y por ende pasan a constituir un acto de carácter pasible de sanción administrativamente, sin dejar de lado la responsabilidad civil o penal a que hubiere lugar de presentarse el caso por el mismo hecho.

Como norma sustantiva principal dentro de su ordenamiento jurídico administrativo para reprimir y sancionar los actos antes mencionados tenemos la Ley 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General , en adelante LPAG, que menciona “La norma en mención tiene como objetivo plantear el régimen jurídico que regulara las acciones de la administración pública de modo que cumpla el servicio de protección de los intereses , protegiendo los derechos de

los ciudadanos , con respeto al orden jurídico de la constitución y normativo en general” (Pag.29).

Por otro lado, la Ley N° 28175 Ley Marco del Empleo Público, en adelante LMEP, manifiesta “Normar las relaciones de trabajo en el empleo público y la gestión de la actuación laboral para optimizar un eficiente servicio de calidad a los administrados, en mérito a una política de gestión por resultados “(pág. 1).

Asimismo, la legislación colombiana establece en su Carta Magna, según Ramírez (2019) lo siguiente:

La actividad administrativa debe estar al servicio de los ciudadanos buscando satisfacer sus intereses, basando su actuación en relación a los principios de equidad, honestidad, austeridad, celeridad, imparcialidad y publicidad, descentralizado, delegando y desconcentrando sus actividades. Para tal fin las autoridades administrativas coordinaran sus actividades para un cumplimiento armonioso e integral de los fines de la nación. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley. (pág. 2)

Con el fin de Modernizar la Administración Publica y homogenizar en forma holística los marcos normativos y legislativos ,el Estado Peruano en estas dos últimas décadas ha ensayado diversas reformas de regímenes laborales, pocas veces con éxito , pues se ha enfrentado a un principal obstáculo, los mismos servidores públicos amparados en sus sindicatos cuya labor se orientó a garantizar y proteger sus intereses laborales y económicos, que en muchos casos eran abusivos y discrecionales en cada institución, extralimitando muchas veces el interés público.

Tabla 1

Línea de tiempo de la gestión de recursos humanos en la administración pública

1990-1992	1995-1997	2000-2006	2008- 2012	2013 - actual
Límite de la carrera administrativa	- Modernización del estado	- Institucionalidad publica	- Creación de la Autoridad SERVIR	- Instauración de la Ley 30057 Ley del Servicio Civil
Copamiento indiscriminado de personal en las instituciones del estado				

FUENTE: Adaptación según SERVIR - Gerencia de Políticas de Gestión de Recursos Humanos. El presente cuadro muestra como el Estado Peruano ha intentado regular una correcta modernización de la administración pública en cuanto a sus recursos humanos.

En la actualidad en nuestro país en los procesos de selección para el ingresos a la función pública , se producen al amparo de criterios discrecionales y en muchas ocasiones estos proceso están direccionados a favorecer y compensar aspectos (favores) personales “hechos a medida” sin tomar en cuenta los criterios de meritocracia, técnicos y profesionales para el desempeño de algún cargo público, esto lo podríamos atribuir a los diversos regímenes laborales que maneja el estado dentro de sus diversas entidades, así tenemos : D. Legislativos N° 276; N° 728 y N° 1057 CAS.

Muchas de estas normas legales contienen discrepancias que generan vacíos de carácter legislativo y jurídico y que durante su proceso conllevan efectos negativos, desfavorables y en algunos casos per

juiciosos al momento de resolver las Sanciones Administrativas de los funcionarios y servidores públicos procesados por contravenciones a las normas establecidas, debido a que estas normas legales vigentes mantienen contradicciones jurídicas y administrativas en su concepción, que no garantizan un resultado sancionador justo y equitativo.

Los actos de corrupción encaminados a perseguir y sancionar las faltas, infracciones y en muchos casos delitos en la administración Pública son frecuentes, promovidos estos por acción u omisión del cumplimiento de las normas y hasta antes de la entrada en vigencia de la Ley 30057 Ley del Servicio Civil, en adelante LSC, promulgada el 03 de julio del 2013, estos procesos administrativos disciplinarios sancionadores eran resueltos según las propias normas de cada institución pública.

Debemos precisar que la Directiva 002-2015-SERVIR/GPSC y su modificatoria Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, son los Marcos Normativos que permiten ejecutar y hacer el seguimiento de control del Proceso de Régimen Disciplinario, de aquí en adelante lo denominaremos PRD, esta Directiva mencionada líneas arriba contiene dos órganos: el primero el Órgano Instructor; que es quien toma conocimiento de la denuncia a través de la secretaria técnica y se encargara de llevar la fase instructiva con la implementación de toda la evidencia documentaria a fin de determinar la responsabilidad del presunto infractor y en segundo lugar está el órgano sancionador; quien estará encargada de llevar la fase sancionadora y será la que al final imponga una Sanción Disciplinaria graduada y razonable en base a los criterios que ha establecido SERVIR, como Autoridad suprema de los PAD.

Dentro de los regímenes laborales que alberga la Ley 30037 LSC en forma general están los profesores que pertenecen a la Ley 29944 Ley de Reforma Magisterial y los servidores administrativos pertenecientes a los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057. En ese sentido la Directiva 002-2015-SERVIR/GPSC se ha establecido exclusivamente para los Procesos

de Régimen Disciplinario aplicado a los servidores administrativo incluidos dentro de los D. Legislativo; 276, 728 y 1057 CAS.

Por tanto, la presente investigación estará abocada al análisis del Proceso de Régimen Disciplinario y la debida motivación que deben tener las resoluciones de los Órganos Sancionadores, que muchas veces en los recursos impugnatorios que ejercen los afectados, el Tribunal del Servicio Civil, falla dándoles la razón por deficiencias en los fundamentos de la debida motivación que estas resoluciones contienen.

La problemática de la presente investigación sobre el régimen disciplinario tiene dos enfoques: la primera surge ante la escasa capacitación que ha llevado a cabo por parte de SERVIR a los miembros integrantes de los órganos Instructores y Órganos Sancionadores, específicamente en nuestro campo de investigación por cuanto muchos de estos integrantes no son abogados de la especialidad administrativa ,son de otras especialidades penal, civil, e incluso de otras profesiones como contadores, administradores, economistas, etc. .:El segundo enfoque se orienta a la escaza y quizás nula capacitación de los servidores administrativos de nuestro campo de investigación y que en forma a priori podemos manifestar que desconocen a plenitud el Decreto Legislativo 276, Ley 27444, Ley 30057, Ley 27815; que consideramos son instrumentos de gestión que debe conocer cada servidor con el fin de resguardar una correcta actuación laboral de manera idónea y eficiente tal como le corresponde a un servidor público, encargado de brindar un servicio idóneo y garantizar la custodia y seguridad de los bienes económicos y patrimoniales que el estado le ha confiado.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1 Espacial

El presente estudio se centrará en la actuación de la Comisión de Proceso administrativos disciplinarios de la

Gerencia Regional de Educación de Arequipa, en la aplicación del Régimen Disciplinario del expediente N° 650499- 2017

1.2.2 Temporal

El presente estudio se desarrollará en el año 2021, tomando como periodo de análisis el año 2017, fecha del expediente N° 650499, que es materia de examen y análisis.

1.2.3 Conceptual

- Proceso de Régimen Disciplinario
- Potestad sancionadora.
- Caducidad
- Prescripción
- Actos Administrativos
- Debida Motivación
- Faltas Administrativas
- Infracciones Administrativas
- Principios del Régimen Disciplinario
- Sanciones
- Autoridad del Servicio Civil

1.3. Definición del problema

1.3.1. Problema General

¿Cómo se efectúa la debida motivación en las resoluciones sancionadoras del procedimiento de régimen disciplinario administrativo según el expediente N° 650499-2017 de la Gerencia Regional de Educación de Arequipa?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿Cómo se desarrolla el proceso de régimen disciplinario administrativo en el expediente N° 650499-2017, de la Gerencia Regional de Educación de Arequipa?

- ¿Cómo se aplica la debida motivación en las resoluciones sancionadoras del expediente N° 650499-2017 de la Gerencia Regional de Educación de Arequipa?

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo General

Analizar cómo se efectúa la debida motivación en las resoluciones sancionadoras del procedimiento de régimen disciplinario administrativo según el expediente N° 650499-2017 de la Gerencia Regional de Educación de Arequipa

1.4.2 Objetivos específicos

- Explicar cómo se desarrolla el proceso de régimen disciplinario administrativo en el expediente N° 650499-2017, de la Gerencia Regional de Educación de Arequipa

- Analizar cómo se aplica la debida motivación en las resoluciones sancionadoras del expediente N° 650499-2017 de la Gerencia Regional de Educación de Arequipa.

1.5. Justificación e importancia de la investigación

1.5.1 Justificación de la Investigación

Justificación Teórica

El presente trabajo se efectuará para conocer, identificar y analizar los aspectos, legales, técnicos, jurisprudenciales y doctrinarios que amparan y facultan la aplicación del Proceso de Régimen Disciplinario, ante indicios de la comisión de

alguna falta o infracción que contempla el marco normativo administrativo y que presuntamente son cometidas por los servidores administrativos públicos. Por otro lado, pretendemos determinar e identificar las posibles vulneraciones a los principios del debido proceso, razonabilidad, tipicidad, e informalidad que subsume la Ley 30057 LSC y que conllevaría un abuso del *ius puniendi* representado por la autoridad administrativa, prolongando el tiempo de duración y culminación de la confrontación de un proceso administrativo disciplinario, no respetando los plazos establecidos.

Justificación Práctica

La investigación tendrá su aplicación básicamente en la ley 30057, LSC, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, que regula el régimen disciplinario y su modificatoria Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, y demás normas concordantes y sus respectivos reglamentos, centrándonos exclusivamente en el análisis del expediente N° 650499-2017, de la Gerencia Regional de Educación de Arequipa. Colateralmente tomaremos otras normas relacionadas al tema, pues es en base a las primeras que se resuelven, los expedientes de las faltas e infracciones administrativas. Por otro lado, utilizaremos el contraste bibliográfico y material informativo sobre el tema de investigación. Asimismo, la investigación nos permitirá analizar cómo se lleva a cabo el cómputo de los plazos de caducidad subsumido está dentro de la otra institución de prescripción. Todo esto con el fin de determinar el resultado final del proceso que pueden conllevar a la aplicación de una sanción o cierre del proceso por cumplimiento de los plazos de caducidad y prescripción.

Justificación Metodológica

Para la presente investigación haremos uso adecuado del método Analítico - correlacional, integrado al método exegético a fin de obtener resultados fidedignos los mismos que nos permitirán describir adecuadamente la aplicación de las motivaciones debidamente fundamentadas en los expedientes de procesos de régimen disciplinarios interpuestos por la autoridad administrativa.

1.5.2 Importancia de la Investigación

El presente estudio adquiere una motivación eminentemente social, jurídica y personal emanada dentro del derecho administrativo, por cuanto pretendemos investigar según lo planteado en el objetivo general, como se aplica la debida motivación en los procesos de Régimen Disciplinario y como imperan los plazos de caducidad y prescripción. Por otro lado, tiene una importancia académica, pues como lo manifestamos en la problemática los servidores administrativos de los institutos superiores y de otras modalidades educativas desconocen casi en su totalidad que es un PAD y un Régimen Disciplinario, así como cuál es la lógica de su desarrollo y las posibles consecuencias adversas que puedan tener al final sino se actúa con un pleno conocimiento para ejercer sus derechos de defensa.

Asimismo, es importante conocer los instrumentos normativos y legales que permiten llevar a cabo estos Procesos de Régimen Disciplinarios y si la implementación y aplicación de estas normas por los encargados de resolver dichas inconductas funcionales, guardan concordancia con la jurisprudencia y doctrina, garantizando el debido proceso, razonabilidad, legalidad e informalidad que debe imperar en

amparo al derecho de los administrados, respetando el imperio jurídico del ipso iure. Debemos también tener claro que no solo es la parte material y sistemática lo que interesa en este tipo de trabajos sino también está la conducta del factor humano que puede inducir a fallos erróneos fuera de la ley, conllevando a utilizar otros recurso administrativos y judiciales por parte de los afectados, haciendo interminable el *ius puniendi* que debe garantizar el Estado.

1.6. Variables de operacionalización

1.6.1 Variable Independiente

Proceso de Régimen Disciplinario

1.6.2 Variable Dependiente

Debida Motivación

Tabla 2*Operacionalización de variables*

VARIABLES	DEFINICION	INDICADORES
Proceso de Régimen Disciplinario	“El régimen disciplinario estatal, puede definirse básicamente como una variante de la potestad sancionadora del Estado, que empero, se halla dirigida hacia el interior del funcionamiento del aparato estatal, esto es, la administración pública” (Ley N° 30057 LSC”	a) Debida notificación b) Cumplimiento de plazos c) Acceso al expediente d) Ofrecer y fabricar pruebas e) Equidad de Investigación de los involucrados f) Uso de criterios en las sanciones impuestas
Debida Motivación	“Consiste en el derecho a la certeza, que supone la garantía de todo administrado a que las sentencias estén motivadas, es decir, que exista un razonamiento jurídico explícito entre los hechos y las leyes que se aplican”.(TC)	a) Documentos probatorios b) Tipificación de Faltas o Infracciones c) Fundamentación de las faltas o Infracciones d) Interpretación normativa. e) Proporcionalidad sanción con la falta. f) Apelación en segunda instancia.

1.7. Hipótesis de la investigación**1.7.1 Hipótesis General**

Una debida motivación de las resoluciones sancionadoras incidirá en que se logre determinar las responsabilidades administrativas de manera justa e imparcial de los investigados que son sometidos a un Proceso de Régimen Disciplinario, en el expediente N° 650499-2017 de la Gerencia regional de Educación de Arequipa.

1.7.2 Hipótesis Específicas

H1: Un adecuado conocimiento y aplicación de las normas disciplinarias incidirá que se logre una debida motivación de las resoluciones sancionadoras en el expediente N° 650499-2017 de la Gerencia Regional de Educación de Arequipa.

H2: Una correcta aplicación de los principios procedimentales sancionatorios permitirá un desarrollo eficiente del Proceso de Régimen Disciplinario, en el expediente N° 650499-2017 de la Gerencia regional de Educación de Arequipa.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Los trabajos de investigación referidos al tema de Régimen Disciplinario y la debida motivación son escasos y la información existente es mínima por las razones expuestas en la parte final de la problemática. De acuerdo a la búsqueda realizada a nivel internacional hemos podido encontrar algunas investigaciones.

2.1.1 Internacionales

CHILE

ROCHA, E. (2016) ESTUDIO SOBRE LA MOTIVACIÓN DELACTO ADMINISTRATIVO. Investigación presentada para obtener el Grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, de la Universidad de Chile.

El autor se centra básicamente a analizar la motivación del acto administrativo en relación a contemporáneos postulados legales y doctrinarios, de América Latina. Las investigaciones pretenden que se aplique una nueva óptica de concepción de la motivación dejando de lado la orientación tradicional, donde la motivación solo es una formalidad del acto administrativo, se

busca que la motivación sea un conglomerado de una correcta fundamentación asociada a la causa, destacando su ligación de la teoría con una correcta motivación. La investigación concluye en que: a) Se debe resaltar que la motivación es un elemento independiente del acto administrativo, y no expresa los motivos o la causa, b) La necesidad de una debida motivación representa una nueva forma de relación entre representantes de la Administración y administrados, donde los primeros son personas con derechos y no vasallos limitados a obedecer órdenes.

COLOMBIA

RAMIREZ, R. (2019), LA MOTIVACIÓN DE LAS DECISIONES DISCIPLINARIAS COMO PRESUPUESTO DE LEGALIDAD. Tesis presentada para optar el Grado de Maestría en Derecho del Estado con énfasis en Derecho Administrativo – Profundización, de la Universidad Externado de Colombia.

En la presente investigación el autor plantea que la motivación dentro del marco jurídico, consagra una garantía de protección de los derechos constitucionales de los servidores que están al servicio del estado, así como de aquellos terceros que establecen una relación contractual con el estado. Esta garantía no implica que estemos ante un estado arbitrario y dictatorial que ejerce su autoridad disciplinaria al margen de los principios de la administración, sino por el contrario debemos entender que el estado actúa protegiendo los derechos fundamentales del servidor administrativo. El trabajo concluye que los encargados de ejercer la función disciplinaria del Estado, deben actuar con honestidad y razonabilidad para que la motivación en sus decisiones se enmarque dentro de los principios jurídicos. Por tanto, esta labor requiere un conocimiento profundo y crítico de las normas a fin de

responder a la confianza que el estado y la ciudadanía ha depositado en ellos, lo cual no implica un comportamiento débil sino por el contrario, deben ser más exigentes.

ECUADOR

GUTIÉRREZ, D. (2019) EL PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO PARA SERVIDORES PÚBLICOS DE LA FUNCIÓN EJECUTIVA DEL ESTADO EN EL COMETIMIENTO DE FALTAS DISCIPLINARIAS. Tesis para la obtención del título de Magíster en Derecho Procesal y Ligación Oral, de la Universidad linternacional SEK Quito Ecuador.

La investigación desarrolla que los servidores públicos dentro de las responsabilidades y funciones que realizan están expuestos a la comisión de faltas o infracciones y que posteriormente se ven afrontando un proceso administrativo, el mismo que debe llevarse a cabo con todas las garantías procesales, que el estado debe impulsar y que al final del proceso puede resolver imponiendo una sanción o absolución. Tan igual como en nuestro país existen diversas normas que regulan los procesos sancionadores, en ese sentido la investigación busca identificar cuál de estas garantías administrativas resulta ser la más idónea para la aplicación y regulación de los procesos disciplinarios, haciendo uso de los diferentes principios y garantías procesales. Concluye que las sanciones impuestas, para su validez deben poseer elementos procedimentales, existiendo una proporción entre la sanción y la falta aplicada a los servidores.

2.1.2 Nacionales

BENDEZÚ, O. (2017), PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS

DIRECTORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS, UGEL 05, SAN JUAN DE LURIGANCHO. 2017. Tesis elaborada para optar el grado de Maestro en Administración de la Educación en la Universidad de Cesar Vallejo

El autor describe que si un Director afronta un proceso sancionador se ve desprotegido en el cumplimiento de sus funciones de director se neutraliza, ya que al tener una sanción administrativa esta lo inhabilita a seguir ejerciendo la función de Director o aspirar algún cargo superior, bloqueando sus expectativas y toda motivación laboral de seguir escalando. Esta actuación represiva y fiscalizadora con los Directores de las Instituciones Educativas Públicas, se siente con mayor rigor en la población de estudio de la investigación descuidando el espíritu de la norma de seguimiento y monitoreo a los directores en su gestión. Bajo ese contexto la investigación busca relacionar el PAD con las faltas leves y la motivación laboral de los Directores.

PUERTAS, J. y TAQUIA, W. (2017), PROCESO DISCIPLINARIO SANCIONADOR DE LA LEY SERVIR EN LAS FALTAS ADMINISTRATIVAS DE LA RED DE SALUD CHUPACA Tesis presentada para obtener el título Profesional de Abogado en la Universidad Peruana los Andes de Huancayo.

Los autores logran determinar que la complejidad que reina en los distintos regímenes laborales, aunado a un sistema incongruente remunerativo, contratos de personal rompiendo el principio de meritocracia, no ha permitido construir una carrera administrativa basada en la meritocracia, probidad e idoneidad, con miras a un servicio eficiente a la ciudadanía. La implementación y ejecución de la reforma del servicio civil con la ley N° 30057 LSC, se busca estandarizar los derechos y

obligaciones de los servidores públicos. En el campo de investigación de determino que no se garantiza el debido proceso, así como el cumplimiento de los principios de legalidad y proporcionalidad al momento de resolver las faltas administrativas. Finalmente se concluye que los servidores públicos incurren en responsabilidad administrativa cuando vulneran las normas que rigen y regulan su actuación, debiendo afrontar procesos administrativos, al margen de albergar una responsabilidad civil y penal de corresponderle.

ESPINOZA, C. (2020), PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO, Y SU INCIDENCIA EN LAS CAUSALES DE NULIDAD Y FUNDADAS PRECISADAS EN LAS RESOLUCIONES EMITIDAS RESPECTO A LAS APELACIONES, INTERPUESTAS AL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL. Tesis presentada para obtener el Grado Académico de Maestra en Gobierno y Gestión Pública, de la Universidad San Martín de Porres.

El trabajo asevera que muchas de las resoluciones de inicio y sanción de los PAD, caen en nulidad ante TSC al ser sujetas de apelación, evidenciando que los encargados de las comisiones sancionadoras, no están motivando correctamente las resoluciones, Asimismo revelo la falta de capacitación, y experticia sobre el PAD por los órganos instructores, sancionadores, en especial el secretario técnico, pues este último es el encargado de investigar, buscar pruebas, decidir si se archiva o se recomienda la apertura de los procesos disciplinarios. En otras palabras, tiene un poder absoluto sin fiscalización en los PAD, muchas veces induciendo a un error con los informes de recomendación de apertura de los PAD.

Finalmente, hay un incumplimiento de los plazos establecidos induciendo a la caducidad o Prescripción de los PAD, evidenciando una clara contradicción entre lo que resuelven los Órganos Instructores y Sancionadores y lo que resuelve la Sala del Tribunal Civil.

2.1.3 Locales

En cuanto al ámbito local en lo referente al tema de nuestro proyecto no hemos encontrado alguna investigación similar o semejante por lo tanto consideramos que es una nueva investigación.

RODRIGUEZ, J. (2018), EL DERECHO AL DEBIDO PROCESO EN EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERÚ Y LA SUSPENSIÓN DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO. AREQUIPA. Tesis presentada para obtener el Título Profesional de Abogado, de la Universidad Alas Peruanas.

En la investigación analizó el régimen disciplinario de la PNP, regulado por la Ley N°30714, aseverando que es necesario la introducción de una normativa de suspensión del PAD a los miembros de esta orden, en resguardo al derecho del debido proceso ante situaciones que se presente el Non Bis in Ídem en un proceso penal y una infracción administrativa disciplinaria, derecho que genera un vacío. Con esto no se busca la impunidad de los responsables, sino busca una garantía razonable de sanción sobre hechos debidamente probados. Busca garantizar el cumplimiento del debido proceso para todos los casos que resulten, injustos y en perjuicio de las aspiraciones profesionales del personal de la orden, haciendo casi imposible lograr la anulabilidad de una resolución

agravante, por un proceso plagado de vicios y exageraciones en la aplicación del Régimen Disciplinario de la PNP.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Proceso de régimen disciplinario

Este sistema sancionador está orientado específicamente a los servidores públicos inmersos en los D. Legislativos; 276, 728 y 1057; para lo cual la Ley N° 30057 LSC, ha emitido la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, que en su Art. 4.1, establece “La presente directiva desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y Ley N° 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90 del Reglamento”; también en forma excepcional se encuentran comprendidos bajo este Régimen Disciplinario los profesores de los Institutos Superiores, por cuanto estos no cuentan con una norma específica para ser sometidos a estos procedimientos disciplinarios

En este sentido esta atribución, se manifiesta en la potestad sancionadora que tiene el Estado, de imponer sanciones coherentes y razonables, instaurando un previo procedimiento de régimen disciplinario y cuya aceptabilidad, en el marco democrático de un Estado se basa en el respeto irrestricto a la Constitución. Por tanto, esta potestad sancionadora del estado, en nuestro país se encuentra regulado por el TUO DS-004-2019-JUS, de la ley N° 27444, LPAG.

2.2.2 Ética en la función pública

Los funcionarios y servidores públicos deben su actuación con idoneidad y probidad, en primer lugar en cuanto a su

actuación con los actos administrativos y los actos internos de administración en atención a los requerimientos de los administrados y en segundo lugar deben su actuación en cuanto al cuidado, preservación, custodia y buen uso de los bienes patrimoniales que el estado les ha confiado para el cumplimiento de su deber, esta actuación del servidor público se enmarca en la Ley N° 27815 LCEFP y su reglamento aprobado mediante D.S. N° 033-2005- PCM. y que en su artículo 7 especifica los **deberes de la función pública**, basados en 6 aspectos:

1. Neutralidad. - El trabajador no deberá sobreponer sus intereses personales, políticos, religiosos y otros a los intereses del estado y del ciudadano, debiendo actuar y resolver con imparcialidad los actos administrativos que le correspondan.
2. Transparencia. - Los actos de la administración pública deben estar a disposición de las personas naturales o jurídicas que lo soliciten y la información que se brinde debe ser veraz y de fácil acceso.
3. Discreción. – El servidor público deberá mantener discreción en la divulgación de información que tenga en su poder que pueda ocasionar daño a la institución o terceras personas, excepto las que por el cumplimiento de sus deberes y funciones debe proporcionar.
4. Ejercicio Adecuado del Cargo. - La actuación del trabajador del estado debe basarse en el respeto y compañerismo, sin presionar, coaccionar o procurar sacar provecho propio.
5. Uso Adecuado de los Bienes del Estado. - Los bienes patrimoniales del estado entregados bajo su responsabilidad deben ser utilizados adecuadamente para el cumplimiento de las funciones propias del cargo, debiendo cuidarlos, resguardarlos y darles un buen uso y no permitir que sean utilizados para fines personales u otros propósitos.

6. Responsabilidad. – La actuación debe ser íntegra, respondiendo a cabalidad con el deber asumido.

2.2.3 Constitución y estructura de la comisión de procesos de régimen disciplinarios

CONSTITUCIÓN

Según como explicaremos en un acápite más adelante la constitución de las comisiones se efectúa teniendo en cuenta el tipo de institución tipo A o B, establecido en la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto Público. En ese sentido las autoridades encargadas de intervenir en el régimen disciplinario son:

- a) El jefe inmediato.
- b) El jefe de RRHH.
- c) El titular de la entidad.
- d) El Tribunal del Servicio Civil.

Al respecto el DS 040 -2014-PCM Reglamento de la LSC, en su Art. 93.1 establece:” las competencias de los funcionarios para direccionar el procedimiento de régimen disciplinario, en este sentido corresponde, en primer lugar, a

- a) Si fuera una sanción de carácter escrito, le corresponde al jefe inmediato instruir y a la vez sancionar, y será el jefe de RRHH el encargado de oficializar dicho acto.
- b) Cuando se trate de una sanción de suspensión, el jefe inmediato es el encargado de instruir y el jefe de RRHH, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.
- c) Para los casos de sanción de destitución, el jefe de RRHH es el encargado de instruir y el titular de la entidad es el encargado de sancionar ya la vez oficializar la sanción”.

ESTRUCTURA

El desarrollo del régimen disciplinario, se efectúa en dos instancias: la primera instancia termina con la expedición y comunicación al servidor del documento de sanción y una vez que tome conocimiento de la misma el servidor podrá hacer uso a su derecho a impulsar los recursos administrativos que la ley le confiere, el de reconsideración y apelación en segunda instancia, en atribución al Principio de doble instancia, que en forma concordante lo establece Código Procesal Civil, **Art. X.- Principio de doble instancia,**” El proceso tiene dos instancias, salvo disposición legal distinta”. Asimismo, la constitución política de 1993 en el Art. 139 inc.6), reconoce” la pluralidad de instancia”.

Al respecto, **el TC en el Expediente 282-2004, fundamento jurídico 4**, se ha manifestado en el sentido que:

El derecho a la pluralidad de instancias constituye una garantía consustancial del debido proceso, mediante esta se busca que lo determinado por un juez de primera instancia puede ser objeto de revisión por un órgano de jerarquía superior y, así permitir que lo resuelto por el primero, pueda cuando menos, ser objeto de un doble pronunciamiento jurisdiccional.

Tabla 3*Autoridades en el PAD primera instancia*

SANCIÓN DISCIPLINARIA	ÓRGANO INSTRUCTOR Instruye	ÓRGANO SANCIONADOR Sanciona	OFICIALIZA LA SANCIÓN
AMONESTACIÓN ESCRITA	Jefe inmediato del presunto infractor	Jefe inmediato del presunto infractor	Jefe de RRHH o quien haga sus veces
SUSPENSIÓN	Jefe inmediato del presunto infractor	Jefe de RRHH o quien haga sus veces	Jefe de RRHH o quien haga sus veces
DESTITUCIÓN	Jefe de RRHH o quien haga sus veces	Titular de la entidad	Titular de la entidad

Fuente: Elaboración propia

El recurso impugnatorio de **reconsideración** por la sanción de amonestación escrita se interpone ante la misma autoridad que resolvió la sanción.

Tabla 4*Autoridades del PAD en segunda instancia*

SANCIÓN DISCIPLINARIA	AUTORIDAD COMPETENTE
Amonestación escrita	Jefe de RRHH
Suspensión	Tribunal del Servicio Civil - TSC
destitución	Tribunal del Servicio Civil - TSC

Fuente: Elaboración propia

El recurso impugnativo de **apelación** se interpone ante el TSC solo para los casos de **suspensión y destitución**, para lo cual se presentará dicho recurso ante la comisión del PAD, y esta elevará dicho recurso al TSC en los plazos que establece la Ley.

2.2.4. Etapas del proceso de régimen disciplinario

PRE INVESTIGACIÓN

Debemos indicar que esta etapa previa no es propiamente parte del Proceso de Régimen Disciplinario , pero es necesaria su aplicación y actuación pues una vez conocida la posible imputación de una falta o infracción: a) a petición de parte o b) de oficio; debe previamente efectuarse una investigación preliminar a fin de acumular o solicitar los medios probatorios al denunciante fijándole un plazo o recopilarlos por iniciativa propia, de no tener estos medios probatorios se declarara la denuncia como “ no ha lugar de trámite”, archivando la denuncia ;según lo establece la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC .

LA SECRETARIA TÉCNICA

Esta etapa de investigación preliminar se realiza con la intervención de la secretaria técnica, cuyo miembro(s) es elegido por la autoridad máxima administrativa de la institución. Esta misión puede adicionarse a sus funciones propias o ser designado específicamente para dicha actividad. La secretaria técnica deberá reportar sus actuaciones a la oficina de RRHH.

En este sentido, el DS 040-2014-PCM Reglamento de la LSC, en su Art°. 94, establece que las:” Las autoridades del órgano instructor del PRD para conducir los procesos disciplinarios tienen el apoyo de una Secretaría Técnica integrado por uno o más servidores, cuya función se cumple en forma adicional a sus responsabilidades regulares. Por la característica de las funciones deben ser abogados y serán designados resolutivamente por el titular de la entidad”.

FUNCIONES

Según lo establecido en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, ha considerado las siguientes funciones:

- a) Acoger las denuncias en forma verbal o por escrito.
- b) Impulsar las denuncias y proporcionar respuestas al gestor denunciante en un plazo que no exceda los de treinta días hábiles.
- c) Conducir los informes de control.
- d) Desarrollar la precalificación de la falta en relación a los hechos manifestados en la denuncia y las indagaciones efectuadas.
- e) Solicitar la información necesaria para el proceso.
- f) Suscribir el informe que contiene los resultados de la precalificación.
- g) Apoyar a los encargados del PRD en el desarrollo del proceso, así como acumular la documentación probatoria, elaborar el proyecto de resolución o acto expreso de inicio del PRD y, de considerar necesario, recomendar la medida cautelar que resulte aplicable, entre otros.
- h) Administrar y resguardar los expedientes administrativos del PRD.
- i) Incoar de oficio, las investigaciones necesarias ante la presunta comisión de una falta.
- j) Resolver “no ha lugar a trámite” una denuncia.

Esta fase previa se establece con el fin de calificar los hechos y tipificar debidamente motivada la falta o infracción a lo establecido en el Art. 85° de la Ley 30057 LSC, y que dentro las más frecuentes podemos mencionar:

- a) El desacato de las normas prescritas en la presente Ley y su Reglamento.

- b) La reiterada resistencia al acatamiento de las órdenes de sus superiores inmediatos relacionadas con sus labores propias de su cargo.
- c) El incurrir en actos de violencia, grave indisciplina o faltar la palabra en agravio superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.
- d) Negligencia en el cumplimiento de sus labores.
- e) Obstaculizar el funcionamiento del servicio público.
- f) Utilizar o disponer los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros.
- g) La asistencia al centro laboral en estado de etílico o bajo los efectos de drogas o sustancias alucinógenas.
- h) El abuso de autoridad, el prevaricato o el uso de la función con fines económicos punibles de sanción.
- i) Causar premeditadamente daños materiales en los locales, infraestructura, obras, maquinarias, equipos, documentación y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de está.
- j) Las ausencias injustificadas por más 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 correlativos en un lapso de ciento ochenta (180) días calendarios.

Durante esta fase previa el investigado no será sujeto de aplicación de medida cautelar alguna, pues mantiene el **principio de inocencia**, según lo establece el C.P. Art. 34, inc. e) “Toda persona es considerada inocente mientras no se haya demostrado judicialmente su responsabilidad” y el CPP Art. II)

Presunción de inocencia . “Toda persona que se le imputa la responsabilidad de un acto sancionable se considerada inocente, y será tratada como tal, en tanto no se establezca lo contrario y se demuestre su responsabilidad a través de sentencia firme debidamente motivada”.

Hacemos mención a estas referencias en el entendido que el Derecho Administrativo tiene su fuente de creación en el derecho penal, pues mantiene relativamente los mismos aspectos sustantivos y procesales.

ETAPA DE INSTRUCCIÓN

Esta fase se inicia con la comunicación del inicio del procedimiento disciplinario al servidor o ex servidor, mediante la expedición de la respectiva resolución y ser notificada en el lapso de 3 días hábiles. La notificación debe ceñirse a lo establecido en la Ley 27444 LPAG, Art. 20, que taxativamente indica: “Notificación personal al administrado interesado o afectado por el acto, en su domicilio. y Mediante telegrama, correo certificado, telefax; o cualquier otro medio que permita comprobar fehacientemente su acuse de recibo y quien lo recibe, siempre que el empleo de cualquiera de estos medios hubiese sido solicitado expresamente por el administrado”.

Es necesario mencionar que el órgano instructor no necesariamente iniciara el PRD, tomando en cuenta el informe de precalificación; pues según lo establece la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, tiene la facultad de apartarse de las conclusiones a) por considerarlo no relevante, b) valorar la no existencia de razones convincentes para dar inicio al PRD.

De instaurarse el proceso de régimen disciplinario, el órgano instructor efectuará las indagaciones necesarias a fin de evidenciar la existencia de la falta o infracción imputada al investigado, para este

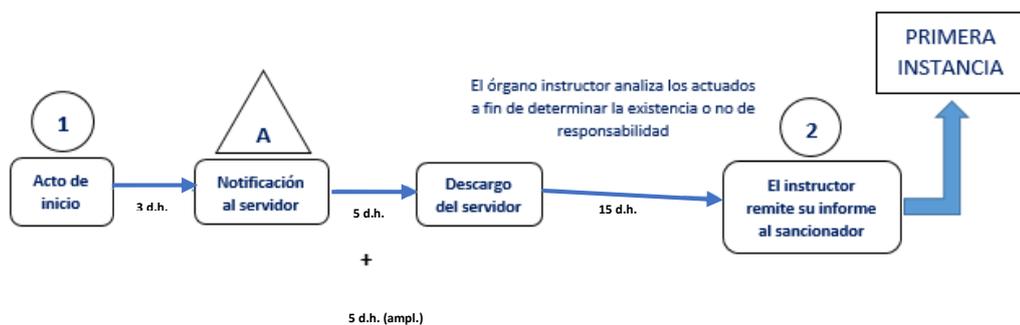
acto dispondrá un plazo de 15 días hábiles. La presentación de la contestación anexando los medios probatorios de la inocencia se hará en un plazo de 5 días hábiles. Cabe la posibilidad del imputado de pedir una prórroga de 5 días hábiles (de no tener respuesta contraria en un plazo de 2 días hábiles se dará por aceptado el pedido).

Al respecto el Reglamento de la LGPA 27444 aprobado en el DS 040-2014-PCM en su Art.111 menciona:

El administrado podrá acceder a los antecedentes que dieron origen a la investigación en su contra, con la finalidad que pueda ejercer su derecho de defensa y presentar las pruebas que crea conveniente. Puede formular su descargo por escrito y presentarlo al órgano instructor dentro del plazo de cinco (05) días hábiles, el que se computa desde el día siguiente de haber recibido la resolución que establece el inicio del procedimiento administrativo disciplinario. Esta fase instructiva culmina con el traslado del informe final de la Secretaria técnica hacia el Órgano Sancionador.

Figura 1

Etapa de instrucción instructiva



Fuente: Elaboración propia en base a la Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC

Medidas Cautelares

Las medidas cautelares son instrumentos administrativos de garantía y protección, utilizado para evita que no se ponga en peligro el desarrollo de la investigación y este tenga éxito. La aplicación de las medidas cautelares es potestad de la oficina de RRHH o de la autoridad que cumple dicha función y esta puede imponerse al inicio o durante la fase instructiva, dependiendo de la gravedad de la falta y los peligros que representen.

Las medidas cautelares a utilizarse se establecen en el Art. 96 de la Ley 30057 LSC y el Art. 108° DS 040- 2014- PCM, reglamento de la misma que manifiesta:

- a) Rotar al administrado de sus funciones iniciales y disponerlo a la oficina de RRHH, o la que haga sus veces, para cumplir otras funciones que le sean asignados de acuerdo con su cargo.
- b) Dispensar al administrado la obligación de concurrir a laborar.

ETAPA DE SANCIÓN

Esta etapa se inicia con la evacuación del informe del órgano instructor, al órgano sancionador, este último comunica en un plazo de 2 días hábiles de la recepción del informe final al presunto imputado a fin de que éste pueda hacer uso del derecho a su informe oral de considerarlo necesario, para tal efecto tendrá 5 días hábiles de notificado para solicitarlo. El órgano sancionador deberá fijar el lugar, fecha y hora de la actuación.

Informe Oral

Complementariamente a la presentación del descargo por escrito, se faculta el derecho a un informe oral, como fase previa a la emisión de la resolución que ponga fin al proceso de régimen

disciplinario. Este derecho puede ser ejercido personalmente o supletoriamente por su abogado. La exposición se realiza ante el órgano sancionador, dando la oportunidad de entrar en contacto con el presunto infractor no solo para escuchar, sino también para hacer las interrogantes necesarias con el fin de esclarecer los hechos investigados.

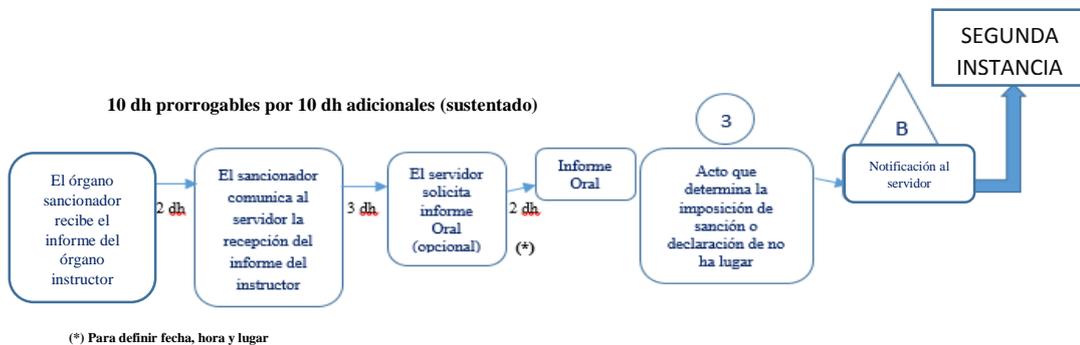
Con toda la evidencia recaudada el órgano sancionador estará en condiciones de emitir la resolución, ratificando la sanción, variándola o archivando el proceso, disponiendo de 10 días hábiles después de haber recibido el informe del órgano instructor, puede estar sujeta a una prórroga de 10 días hábiles adicionales.

El acto que resuelve el proceso en primera instancia deberá contener lo dispuesto en el Art. 115° del DS 040-2014-PCM. Reglamento de la ley 27444 LPAG:

- a) La especificación de la falta incurrida, incluyendo el detalle de los hechos y las normas vulneradas, debiendo fundamentarse con total precisión la responsabilidad sobre la falta que se considere cometida
- b) La sanción impuesta.
- c) El plazo para impugnar.
- d) La autoridad que decide el recurso de apelación

Figura 2

Etapa de sanción



Nota: El lapso de tiempo entre A y B no debe ser mayor a 1 año calendario

Fuente: Elaboración propia en base a la Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC

2.2.5 RECURSOS ADMINISTRATIVOS

Como en todo acto administrativo o jurídico dentro del marco del debido proceso los recursos impugnatorios constituyen una garantía de reclamo que está a disposición de todos los administrados que manifiesten un interés para obrar, deslegitimizando aquel acto resolutivo que mellan y vulneran sus derechos laborales y personales, sin recurrir aun al ámbito judicial.

El Reglamento de la ley 30057 LSC, DS 040-2014-PCM, en su Art. 218° establece los recursos administrativos: a) Recurso de Reconsideración y b) Recurso de Apelación. Los mismos que expresan:

Artículo 219°. - Recurso de reconsideración

El presente recurso deberá interponerse ante la misma autoridad que resolvió el primer acto, materia de la impugnación y se fundamentara en nueva prueba. Por otro se considera que los casos resueltos por órganos que constituyen única instancia no será necesario de la

actuación de nueva prueba. Por tanto, este recurso se considera opcional y su no impulso no limita el ejercicio del recurso de apelación.

Se interpondrá dentro de los 15 días hábiles de recibida la notificación debiendo resolverse dentro de 30 días hábiles de deprecionada. Se sustenta en nueva prueba ante el órgano sancionador que impuso la sanción, La incoación de este recurso no impide la presentación del recurso de apelación.

Artículo 220°. - Recurso de apelación

El recurso de apelación se invocará en los efectos que la impugnación se fundamente en diferente interpretación de las pruebas proporcionadas o en su defecto cuando se trate de cuestiones de puro derecho, debiendo encaminarse ante la misma autoridad que resolvió el acto materia de impugnación para que traslade lo actuado al superior jerárquico.

El medio impugnatorio se incoa en cuestiones de fondo de puro derecho, sustentada en nuevas pruebas instrumentales. Este recurso no tiene efecto suspensivo, surte sus efectos de lo resuelto en primera instancia, hasta que no se resuelva en segunda instancia.

Agotamiento de la Vía Administrativa

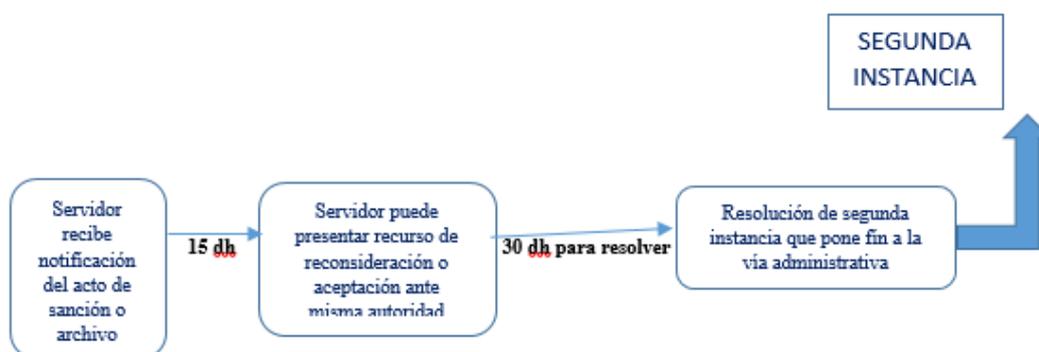
Es la acción que pone fin y agota los recursos administrativos y estará respaldada con lo resuelto por el TSC que agota la apelación en segunda instancia, por lo que no cabe interponer recurso alguno contra estas decisiones del tribunal civil. Quedando latente continuar con el proceso en la vía judicial a través de una demanda contenciosa administrativa.

En este sentido la 2da Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República ACA. N° 001881 – 2005, en su punto segundo considera:

Que, para los actos de resolver el recurso de apelación invocado por la falta de agotamiento de la vía administrativa, se debe precisar que el procedimiento administrativo termina con la emisión de una resolución expresa o tácita que resuelve el recurso de apelación, conforme a lo preceptuado en el artículo ocho del Decreto Supremo número cero dos - noventa y cuatro – JUS [...].

Figura 3

Recursos administrativos



Fuente: Elaboración propia en base a la Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC

2.3. Motivación de las resoluciones administrativas

La motivación de un acto administrativo se sustenta en las razones de hecho y derecho que sustentan dicho acto. En tal razón, para que un acto administrativo tenga efectos administrativos y jurídicos y surtan su derechos, estos deben estar correctamente motivados, basados en los hechos, tipificando las faltas o infracciones justificadamente y sobre todo aplicando los principios a tenerse en cuenta en el proceso de régimen disciplinario, al margen de otras

consideraciones que fortalezcan una adecuada motivación de manera clara y expresa, con respeto al principio de proporcionalidad y los criterios que para el caso considera la Ley 30057 LSC.

La Ley 27444 LPAG, en su Art. 6º, manifiesta: “La motivación deberá ser fáctica y expresa, mediante una correlación clara y directa de los hechos corroborados y que se consideren relevantes para el caso en cuestión y el planteamiento de los motivos jurídicos y normativas que referidos estrechamente a los anteriores justifican el acto adoptado”.

Al respecto García de Enterría, E. (1989) manifiesta “Motivar un acto administrativo es orientar la resolución sustentada en fundamentos de la norma jurídica que justifica y respalda tal decisión o genera el hecho por su aplicación. Por tal razón, motivar un acto requiere establecer, en primer lugar, los antecedentes de cuya evaluación se inicia e incluir tales hechos en el caso que la norma jurídica lo justifique; y en segundo término, evaluar cómo dicha norma jurídica que determina la resolución se sustenta en la parte dispositiva del acto” (pág. 549).

La Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ), en su Art.12 establece:

Todas las resoluciones, a excepción de las de mero trámite, deben ser debidamente motivadas, bajo sanción, con sustento de los fundamentos en que se amparen. Esta norma tiene alcance para los órganos jurisdiccionales de 2da instancia que resuelven el grado, en tal efecto, la repetición de los fundamentos de la resolución impugnada, no genera motivación suficiente.

El **EXP. N.º 00744-2011-PA/TC**, en el Fundamento **4**, establece:

[...]El derecho a la motivación de las resoluciones administrativas es de especial importancia. Manifiesta el derecho a la eficacia y certeza, el mismo que supone la garantía de todo administrado a que las resoluciones estén debidamente motivadas, es decir, debe conllevar un razonamiento jurídico explícito entre los hechos analizados y las leyes que resulten aplicables. [...]

El **EXP. N.º 0091-2005-PA/TC**, en su fundamento **9** manifiesta:

[...]La motivación de los actos resueltos, es decir, el sustento con los razonamientos en que se apoya, es una exigencia ineludible para todo tipo de actos administrativos, imponiéndose las mismas razones para exigirla tanto en relación de actos impulsados de una potestad regulada como discrecional.

El tema de la motivación del acto administrativo es un elemento básico en el ordenamiento jurídico-administrativo, y es materia principal de control integral por el juez a cargo de la actuación administrativa y la consecuente restricción de los ámbitos de inmunidad jurisdiccional.

Manifiesta una exigencia o condición impuesta para la actuación efectiva del principio de legalidad, prerrogativa ineludible de todo Estado de derecho. Adicionalmente, se debe indicar la estrecha relación manifiesta entre la actividad administrativa y los derechos de las personas. Es ineludible que la necesidad de motivación certera de sus actos es una garantía de razonabilidad y no arbitrariedad de la decisión administrativa.

2.3.1 Criterios para determinar la sanción a las faltas o infracciones

El órgano instructor previo análisis y corroboración de los hechos debe tipificar justificadamente la falta cometida por el imputado y

previa valoración proponer la sanción proporcional que corresponda. El Art.87° de la Ley 30357 LSC, considera que para la aplicación de la sanción debe tenerse en cuenta:

- a) Gravedad del daño causado al interés general o a los bienes patrimoniales protegidos por el Estado
- b) Ocultar la comisión de la falta u obstaculizar su descubrimiento
- c) Grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sean los rangos y las funciones más especializadas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.
- d) Circunstancias en que se comete la infracción
- e) La concurrencia de varias faltas
- f) Participación de uno o más administrados en la comisión de la falta
- g) Reiteración en la comisión de la falta
- h) Actividad continuada en la comisión de la falta
- i) El provecho ilegalmente obtenido, de producirse el hecho

Por otro lado, al momento de imponer la sanción se debe tener en consideración algunos aspectos generales, como, por ejemplo:

- **Los antecedentes del proceso.** - Aquí debe verse las indagaciones preliminares que determinaron el origen del proceso, si fueron impulsadas por una denuncia o de oficio.
- **La tipificación de la falta cometida correlacionada a la norma vulnerada.** - Una incorrecta tipificación podría contravenir el debido proceso y ser susceptible de una posterior nulidad. Asimismo, una incorrecta identificación de la norma vulnerada, sería sujeto

también de una nulidad del proceso. La inobservancia en cualquiera de los casos haría caer el proceso.

- **Evaluación de los hechos que determinaron la comisión de la falta.** - Esta fase es muy importante y debe ser materia de una investigación cronológica y profunda de los hechos, tanto documental como de manifestación, de modo que se incluyan en el proceso a todos los presuntos responsables.
- **No forzar la recomendación de la sanción.** - El órgano instructor no está obligado a recomendar una sanción por el mantenimiento de una reputación de eficiencia y responsabilidad, de ser el caso previa evaluación de los hechos puede recomendar el archivo del caso, lo cual no mella su actuación ni su capacidad profesional.

2.4. Marco conceptual

2.4.1. Proceso de régimen disciplinario

Es una manifestación de la potestad sancionadora que dispone la autoridad administrativa para regular y orientar la actuación de los servidores públicos, la misma que se encuentra imbuida de un conjunto de disposiciones legales que ameritan y valoran las faltas e infracciones cometidas por acción u omisión por el servidor público, así como las sanciones que resulten luego de incoarse el proceso de régimen disciplinario.

2.4.2. Potestad sancionadora

Guzmán, (2011) "Por medio de esta facultad la autoridad administrativa se atribuye el derecho respaldada en la ley para sancionar a los servidores del estado que no respeten las disposiciones legales que regulan su actuación y vulneren los mismos, que se encuentran establecidas en los documentos de gestión y el ordenamiento jurídico. Este

derecho se encuentra expresamente regulado en la ley 27444 LPAG.” (pag.797).

2.4.3. Prescripción

Martínez, R. (2011), “Es una institución jurídica encaminada a la irrogación de derechos o en su defecto liberarse de algunas obligaciones por el transcurso del tiempo, según las formas que establezca la ley. La prescripción también tiene campo de aplicación en el derecho civil y específicamente el derecho administrativo, pero bajo mecanismos específicos que regulan su extinción, como es el caso en materia tributaria” (pag.209).

2.4.4. Caducidad

Flores, J. (2017), indica, “Esta forma de extinción jurídica y administrativa hace alusión a una modalidad anormal de extinción del proceso disciplinario efectuados por la autoridad administrativa, en razón del tiempo transcurrido para impulsarlo. Por tanto, la caducidad en el proceso administrativo se efectiviza cuando no se cumple con determinadas cargas de pruebas generadas por su falta de observación por la autoridad [...]” (pág. 226-227).

En el régimen disciplinario se contabiliza un plazo de 9 meses, desde que la autoridad administrativa toma conocimiento, pudiendo ampliarse 3 meses, previo documento debidamente motivado. En total la duración del proceso es de 1 año, cronológico, vencido el plazo se extingue la acción de continuar con el proceso, debiendo darse por concluido y su archivamiento.

2.4.5. Actos administrativos

Martínez, R. (2012)), Tomado de Fernández de Velazco define como “Toda manifestación de la autoridad administrativa en forma unilateral, tendiente a crear, modificar, regular o eliminar derechos jurídicos subjetivos a los administrados los mismos que de acuerdo a su capacidad de obrar pueden estar o no de acuerdo, teniendo expedito el uso de los recursos administrativos” (pág. 195)

2.4.6. Faltas administrativas

MINEDU, (2016), “Constituye el incumplimiento a las normativas legales establecidas para el caso y que resultan ser de cumplimiento irrestricto en el ejercicio de sus obligaciones, de acuerdo al ordenamiento jurídico administrativo, cuya veneración genera responsabilidad funcional en todos los involucrados al servicio del estado.” (pág. 9).

2.4.7. Infracciones administrativas

Las infracciones administrativas básicamente están referidas a las vulneraciones normativas de los deberes y obligaciones de los servidores públicos, establecidas en la Ley 27815, CEFPP, cuya vulneración amerita la actuación de la potestad sancionadora del Estado, dependiendo del daño causado al bien jurídico, previo inicio de un proceso disciplinario.

2.4.8. Principios del régimen disciplinario

Legalidad MJDH, (2015) “Los funcionarios y servidores públicos encargados de tomar decisiones de actos administrativos deben su actuación irrestricta a la Carta Magna y con apego a las disposiciones y normas legislativas, cumpliendo las atribuciones y funciones que le son conferidas para el servicio a la ciudadanía.” (pag.14)

Tipicidad MJDH, (2015) “La identificación de aquellas conductas que se consideren sancionables se sujetaran a las especificadas y reconocidas expresamente en disposiciones con jerarquía de ley a través de una correcta tipificación, no admitiendo interpretaciones analógicas ni por extensión. Aquellas nuevas conductas de vulneración normativa no identificadas en las existentes no podrán ser tomadas en cuenta salvo por disposición expresa.” (pag.17)

Debido Procedimiento. Es el derecho que tienen el administrado a ser oído por las autoridades, sea en forma verbal o escrita, para impulsar la defensa de los derechos que la ley le asiste en todas las instancias administrativas, judiciales y policiales al momento de afrontar un proceso que lo considere prejudicioso.

Non bis in ídem MJDH (2015),” La ley no permite que se sancione al servidor infractor dos veces por un mismo hecho, por considerarse fuera de la ley y cuando existe la identificación del mismo sujeto, hecho y sustento. Al respecto el TC se ha pronunciado que dicho principio se encuentra subsumido implícitamente a la actuación del debido proceso (pag.23).

Concurso de infracciones Puede darse el caso que un mismo hecho genere más de una falta o infracción, en cuyo caso la norma establece que debe aplicarse y centrarse la sanción en aquella que califica como la más grave, sin que esto implique que se deje de lado las otras responsabilidades que califique la ley.

Causalidad La responsabilidad de la conducta vulnerable debe recaer en quien verdaderamente (no presumiblemente) vulnera la norma, sea esta por acción (activa) u omisión (pasiva), y que

debe ser tipificada correctamente dentro de los expresados en la ley.

Presunción de Licitud. Se entiende la actuación de buena fe de los administrados apegados al cumplimiento de sus deberes y obligaciones, mientras no existan indicios y evidencias que demuestren la actuación contraria y así lo deben entender las autoridades encargadas de desarrollar un proceso de régimen disciplinario.

Razonabilidad MJDH, (2015) “Las actuaciones y decisiones de los órganos instructores y sancionadores al momento de identificar y calificar los casos de vulneración normativa e imposición de las sanciones respectivas, deberán enmarcarse dentro de las facultades que la ley le ha conferido, conservando una proporción y equilibrio entre los elementos a emplear para cumplir los fines que debe proteger orientados a la satisfacción de lo encomendado” (pag.16).

2.4.9. Sanciones

Lara, (2000)), “El término sanción es una connotación legal, que alberga diversas acepciones, dependiendo de la tipificación de la norma vulnerada, en este sentido podemos entender como la consecuencia de una actuación del servidor público fuera de lo establecido por la ley, la misma que se expresa a través de una sanción o restricción de sus derechos, por otro lado, la norma jurídica establece diversos tipos de sanciones dependiendo de la responsabilidad sean administrativas, civiles y penales. (pag.220).

2.4.10. Autoridad servir

Es una Institución descentralizada, dependiente del poder Ejecutivo , encargada de gestionar , asesorar y administrar

los recursos humanos del Estado , para lo cual estructura un conglomerado de normas generales buscando armonizar la gestión de los RRHH al servicio del Estado, buscando articular estos intereses generales de la sociedad , con respeto a los derechos laborales que le asienten al servidor público comprendido en sus diversos regímenes y entidades .Se rige por el principio de meritocracia , con una evaluación permanente y temporal bajo criterios de eficiencia, capacitación y respeto al compromiso asumido con el estado.

CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

3.1.1. Investigación analítico – correlacional

El presente trabajo pretende analizar a través de una correlación de variables ligadas a las hipótesis planteadas y para cuya misión se efectuará un acopio de datos e información de una población seleccionada, con los cuales previo análisis se logrará establecer en forma holística una relación con todos los datos acopiados.

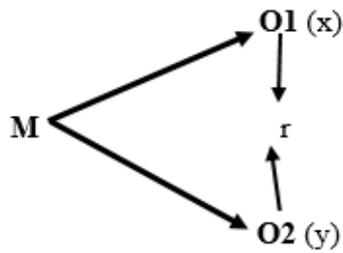
3.1.2. Nivel de investigación

La presente investigación se configura a través de un nivel descriptivo, explicativo e interpretativo de resultados a fin correlacionar estos últimos con las hipótesis y los objetivos planteados en la definición de la problemática.

3.2. Diseño de investigación

La investigación se enfoca dentro de un diseño probabilístico no experimental, con una explicación cuantitativa y cualitativa del tipo Transaccional a nivel descriptivo y explicativo, dadas la determinación de las características y propiedades de los hechos acaecidos en tiempo y espacio.

Por tanto:



Considerando que:

M : Muestra

O1 (x) : Variable Dependiente

O2 (y) : Variable Independiente

R: Nivel de Relación

3.3. Población y muestra

3.3.1 Población

La población representa al conjunto de los indicadores de ambas variables. Por tanto, para nuestra investigación en primer lugar vamos a considerar al total de los integrantes que conforman la Comisión de Procesos de Régimen Disciplinarios de la (GREA) que hace un total de 5 y en segundo lugar está la totalidad de trabajadores administrativos de los Institutos Superiores del ámbito de la GREA, que podrían tener iniciado un PAD y que en su totalidad son 163 nombrados y 36 contratados.

3.3.2. Muestra

Para la fijación del tamaño de la muestra, por una razón de conveniencia tomaremos el método no probabilístico. En primer lugar, tomaremos al 40% de los integrantes de la Comisión de

PRD, un total 02 miembros (secretario técnico y un abogado) con el objetivo de extraer la información necesaria, para lo cual utilizaremos la técnica de encuesta, video llamada y entrevista personal, en segundo lugar por la complejidad de obtención de información de la totalidad de procesos administrativos disciplinarios por una situación de no violación a la reserva de información e intimidad personal no tenemos una cifra exacta de PRD por razones de discrecionalidad de la autoridad, por lo cual nos limitaremos a analizar el expediente N° 650499-2017 que resulta propicio para el tema. Por otro lado, a fin de ejecutar la operacionalización de los indicadores tomaremos una muestra de la totalidad de servidores administrativos de los Institutos Superiores del ámbito de la GREA.

$$n = \frac{Z^2 (N) (p) (q)}{Z^2 (p) (q) + e^2 (N-1)}$$

Se ha determinado una muestra de 54 servidores administrativos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

Para el presente trabajo, efectuaremos un análisis documental que nos permitirá examinar y comprender el material documental enfocado en la base teórica y legislativa del tema de la presente investigaciones; esta sistematización se acompañara con la técnica de la encuesta, revisión documental, bibliográfica y entrevistas a las personas involucradas en revisar la documentación y llevar a cabo el PAD, que para el caso son los secretarios técnicos.

3.4.2. Instrumentos

Para la realización del presente trabajo haremos uso del:

Acopio Documental;

Este proceso se hará con el fin de recopilar toda la información tanto nacional como internacional sobre la doctrina, jurisprudencias y normas legislativas que estén relacionadas específicamente a la problemática y variables del tema de investigación a fin de tener elementos de análisis sobre el régimen disciplinario, así como la debida motivación razonable y proporcional que deben tener las resoluciones que ponen fin a dichos procesos.

Interpretación Normativa;

Durante el; desarrollo de la investigación se hará un análisis e interpretación de todas aquellas normas legales como leyes, decretos supremos, reglamentos, directivas y otros elementos conceptuales como principios, faltas, sanciones actos administrativos, procedimientos, entre otros que facultan la aplicación de la potestad sancionadora frente a la vulneración administrativas de las normas.

Entrevistas y Encuestas

La técnica de entrevistas es muy efectiva ya que permite la obtención de datos de primera fuente, del mismo modo la técnica de la encuesta que es muy utilizada en estos procedimientos de investigación, por la rapidez y la facilidad que ofrecen en la recopilación de información y el procesamiento de los mismos. Estas técnicas serán aplicadas a los funcionarios seleccionados en la muestra de la presente investigación.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

3.5.1 Procesamiento de datos

Los datos que se adquieran por medio de las técnicas e instrumentos suministrados, serán sujetos de análisis en forma cuantitativa en relación a los diversos datos que se acopiaron, a través de la indagación, y entrevistas que se aplicaron a los integrantes de los dos segmentos de investigación y los datos obtenidos serán presentados en cuadros y tablas estadísticas, para lo cual tecnológicamente utilizaremos el WINDOWS 10, con los programas de Word, Excel 2010.

3.5.2 Análisis e interpretación de los datos

Para el procesamiento de la información cuantitativa recopilada, se hará en función de la estadística descriptiva conjuntamente con la estadística inferencial a través de la cual se contabilizarán los datos acopiados para su posterior análisis e interpretación.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Análisis de la línea de tiempo del expediente N° 650499-2017- Gerencia Regional de Educación de Arequipa

Para el análisis del presente expediente no vamos a mencionar las identidades personales de los involucrados por una razón de respeto a la privacidad y reserva de identidad, por lo cual solo mencionaremos los cargos laborales de cada uno de los involucrados.

4.1.1. Sinopsis del caso del expediente

Los hechos se circunscriben a raíz del robo agravado (según el volumen de los bienes sustraídos), que se produce en la Escuela Nacional de Arte Carlos Baca Flor de Arequipa, entre los días 13 y 14 de noviembre del año 2107, de acuerdo a las circunstancias de los hechos existirían indicios de establecer una supuesta responsabilidad funcional de los involucrados dentro del ámbito administrativo y penal.

Responsabilidad Penal

Efectuada la denuncia policial por la Directora General dentro de la jurisdicción local y realizadas las diligencias periciales, así como tomadas las declaraciones personales de **algunos de los**

involucrados, (no de todos los involucrados), direccionando y parcializándose en la investigación, se armó la carpeta policial N° 1506014501-2017-15042-0, luego evacuada a la Primera Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Arequipa. La fiscalía luego de evaluados los medios probatorios proporcionados por la policía, decidió emitir la Disposición Fiscal N° 01-2018-3D-1FPPC-MP-AR el mismo que indica” **se ha dispuesto archivar el proceso de investigación por no poderse determinar el autor del delito, en este sentido no se puede dar inicio a un proceso administrativo disciplinario, si no se tiene debidamente identificado al servidor a quien podríamos imputarle la comisión de una falta**”. Con lo cual queda archivada la responsabilidad penal de los involucrados.

Responsabilidad Administrativa

La Directora General de la Institución afectada del robo agravado procede a efectuar la denuncia del hecho a la GREA con el Expediente N° 650499, de fecha 26 de Diciembre 2017 .La GREA toma conocimiento en la fecha indicada y a través de la Comisión de PRD procede a realizar las investigaciones preliminares a fin de tener las manifestaciones y recabar los medios probatorios, con el objetivo de establecer la responsabilidad funcional de cada uno de los involucrado, para lo cual oficia **solo a algunos de los involucrados** en los hechos no a todos y aquí consideramos que se produce la primera acción irregular en la investigación, de vulneración del **debido proceso**, al no solicitar la participación de todos los involucrados a fin de tener una visión global e integral de las circunstancias de los hechos, esto evidencia desde ya que la investigación se direcciono con el fin de dejar de lado y no comprometer en responsabilidad a algunos de los involucrados.

Recabados todos los medios probatorios el Secretario Técnico a cargo decide que existe responsabilidad funcional de todos los involucrados, para lo cual evacua el Informe Disciplinario N° 003-2019-GRA/GREA-OAD-PAD-SLTL al Órgano Instructor, recomendando la apertura del Proceso Administrativo Disciplinario a todos los involucrados, para esto se emite la RGR N° 0969, de fecha 23 de Abril 0219, procediendo a la notificación correspondiente a cada uno de los involucrados con lo cual se da inicio al PRD.

4.1.2 Circunstancias de participación de los involucrados

La **Directora General**, Funcionaria Docente; se encontraba en pleno cumplimiento de sus funciones administrativas y académicas, por lo cual, según el Reglamento General de la Institución, su responsabilidad funcional de custodia de los bienes patrimoniales es plena.

La **Jefa de Administración**, Docente; se encontraba en pleno cumplimiento de sus funciones administrativas y académicas, por lo cual según el Reglamento General de la Institución su responsabilidad funcional de custodia de los bienes patrimoniales es directa y plena.

El **Jefe de Artes Plásticas**, se encontraba en pleno cumplimiento de sus funciones académicas y administrativas, y según el Reglamento General de la institución su responsabilidad de custodia de los bienes patrimoniales se limita a los bienes asignados a su cargo y responsabilidad y se enmarca dentro de su jornada laboral.

El **Contador**, Servidor Administrativo; se encontraba en proceso de huelga según lo asiste la Constitución Política Art. 28 " [...] el estado reconoce el derecho de sindicalización y huelga", por

tanto, según los registros de control de asistencia su presencia física en la institución y en su oficina era totalmente nula, de lo que se colige que la responsabilidad de custodia de los bienes patrimoniales a su cargo recae en la Jefatura de Administración, según los considerandos de la RGR N° 0969 de fecha 23 abril 2019.

El **Tesorero**, Servidor Administrativo; se encontraba haciendo uso del derecho de huelga, similar situación del servidor administrativo del inc. d); pero por la responsabilidad funcional de manejo de fondos económicos, que ejercía, manifiesta en sus descargos que concurría esporádicamente a la oficina ,como lo establece la Directiva de Tesorería ; Resolución Directoral N° 002-2007-EF/77-15, que establece “ [...] el deposito del dinero efectivo recaudado debe hacerse cada 24 horas”; de lo que se puede colegir que se encontraba en cumplimiento de la custodia y resguardo de los bienes patrimoniales asignados a su cargo dentro de su jornada laboral, quedando firme lo manifestado en los considerandos la RGR N°0969, de fecha 23 de Abril 0219, citada anteriormente.

4.1.3. Observaciones de los investigadores

Del citado expediente puede advertirse lo siguiente:

- a) Durante los más de 4 años de duración del expediente N° 650499-2017 se han emitido cinco Resoluciones sancionadoras, existiendo contradicciones y discrepancias en cada una de ellas, específicamente por no darse una correcta y debida motivación, lo que evidencia cierto desconocimiento de la autoridad administrativa para proceder con una correcta interpretación normativa, que podría garantizar los derechos del administrado.

- b) Inicialmente en la etapa de investigación preliminar de deslinde de responsabilidad, el Secretario técnico, emite el Informe Disciplinario N° 004-2018-GRA/GREA-OAD-PAD-SLTL, recomendando en primer lugar archivar el proceso administrativo fundamento hecho en base al informe pericial N°2797-2017-IXMACREGPOL-PNP-REGPOLAQP-IVICAJ-DEPCRI- SECINCRI, por no poderse identificar al servidor autor del hurto de los bienes ; en segundo lugar exhortar la reposición solidaria de los bienes hurtados empero sin mencionar detalladamente la relación de bienes hurtados ni lo que correspondería a cada supuesto involucrado, ni tomando en cuenta a todos los involucrado en la denuncia; vulnerando de primera intención el principio de **causalidad, tipicidad y proporcionalidad** .Para este acto se emite la RGR N° 2461 de fecha 27 de Agosto 2018.
- c) Con fecha 21 de febrero 2019 mediante RGR N° 320, la GREA, declara la nulidad de oficio la RGR N° 2461 de fecha 27 de agosto 2018, sin hacer la **debida notificación** (nunca lo hicieron) por parte de la autoridad administrativa a los involucrados y afectados en dicha resolución, disponiendo se retrotraiga el proceso administrativo hasta antes de la emisión del informe disciplinario N° 004-2018-GRA/GREA/OAD-PAD-SLTL, violando de esta manera el principio del **debido procedimiento**. El fundamento para dicha nulidad de oficio que hace el mismo secretario técnico que recomendó el archivamiento del proceso administrativo es según la RGR N° 0969 de fecha 23 abril 2019, pág. 3, párrafo 3°:

Que, la resolución no se encuentra debidamente motivada al encontrarse discrepancia en los fundamentos de hecho señalados en la parte expositiva con la parte resolutive.

Que no se ha meritado ni se ha tomado en consideración lo señalado en el informe pericial, es decir que el hurto de los bienes [...] lo habrían realizado personal de la misma institución que contaba con un duplicado de llaves [...].

Esto último constituye un supuesto subjetivo de la pericia policial que nunca fueron comprobados, pero que sirvió de base para iniciar un nuevo proceso.

- d) Con el Informe Disciplinario N° 003-2019-GRA/GREA-OAD-PAD-SLTL, el mismo Secretario Técnico recomienda la apertura del proceso de régimen disciplinario, para lo cual el órgano instructor emite la RGR N°0969 de fecha 23 abril 2019, a los cinco involucrados, y que en su aparte resolutive indica” Artículo (1°,2°,3°,4°,5°) **INSTAURAR PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO** , en contra de la de la servidora (...) por la presunta falta de negligencia en el cumplimiento de sus funciones al faltar al deber de custodia de los bienes de la institución, falta contemplada en el Art.85° literal d) de la Ley 30057,LSC.

Haciendo un análisis de los considerando de la mencionada RGR 0969, de fecha 23 abril 2019, podemos colegir que la imputación de “negligencia en el desempeño de funciones “ de la parte resolutive se generaliza a todos los involucrados con la misma tipificación de falta sin tener en cuenta los diferentes cargos que ostentan cada uno ,ni las funciones que los imputados hayan desempeñado con negligencia, asimismo no se indica el instrumento de gestión de la entidad, ROF (Reglamento de Organización y Funciones), MOF (Manual de Organización y Funciones) o RIT (Reglamento Interno de Trabajo); donde se encuentran previstas las funciones cuyo

incumplimiento se les imputa como negligente. Únicamente se han limitado a consignar lo referente a un hurto agravado en la Escuela, sin que se hayan identificado los bienes, las fechas y los supuestos responsables de tales hechos; lo que demuestra una evidente vulneración al principio del **derecho de defensa y tipicidad**, dado que los hechos imputados no se encuentran debidamente claros y específicos, generando con ello indefensión de los investigados.

Por otro lado, el Art. 85° literal d) de la Ley 30057, LSC; es una disposición genérica que no desarrolla concretamente una conducta específica, porque debemos entender por funciones aquellas tareas, actividades o labores propias al cargo que ejerce el trabajador comprometido en un proceso disciplinario, manifiesto generalmente en algún instrumento de gestión antes mencionado.

- e) Luego de cinco meses que duró la fase instructiva del PRD, donde se hizo la recepción y evaluación de los descargos de cada uno de los investigados , así como valorando el informe policial N° 276-17-NOVMACREGPOL/REGPOL-AQP/DIVPOS-CS"A"-SIC, y tomando en cuenta el Informe Disciplinario N°015-2019 –GRA/GREA-OAD-PAD-SLTL, el órgano sancionador emite la RGR N° 2361 de fecha 05 septiembre 2019, donde “Resuelve Artículo (1°,2°,3°.4°,5°) **SANCIONAR CON SUSPENSION SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR EL LAPSO DE 20 DIAS**, a la servidora (...) por la comisión de falta de negligencia en el cumplimiento de sus funciones al faltar al deber de custodia de los bienes de la institución , falta contemplada en el Art.85° literal d) de la Ley 30035 LSC..

Según el análisis de los considerandos de la RGR N° 2361 de fecha 05 setiembre 2019, se puede advertir claramente que existe una indebida motivación de la mencionada resolución para imponer la sanción, al no tomar en cuenta el Art. 87° **Determinación de la sanción a las faltas** de la Ley 30057 LSC. Otra evidencia de una indebida motivación y falta al **derecho de defensa**, es que para ninguno de los sancionados se tomó en cuenta el numeral 17.1 **Informe Oral**, que establece la DIRECTIVA N° 02-2015-SERVIR/GPGSC

La **Directora General**, la **Jefa de Administración** y el **contador**, interponen el recurso de **Apelación** ante la Segunda Instancia que es el Tribunal del Servicio Civil, se obtiene la **Resolución N° 002466-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala**, de fecha 30 octubre 2019, que RESUELVE:

PRIMERO. - declarar NULIDAD de la Resolución Gerencial Regional N° 0969 del 23 de abril 2019, y de la Resolución Gerencial Regional N° 2361 del 05 de septiembre del 2019, emitidas por la GREA, al haberse vulnerado el derecho de defensa, el principio de tipicidad, y el debido procedimiento administrativo.

SEGUNDO. - Retrotraer el proceso hasta el inicio de la pre calificación de la vulneración de la norma con la Secretaria técnica, debiendo la GREA, tener en cuenta al instante de calificar la conducta de la [...], así como al momento de resolver, los criterios señalados en la presente resolución. [...]

De lo expuesto en la presente resolución se puede evidenciar un bajo conocimiento y poca capacitación de los miembros de los órganos instructores y sancionadores; que como lo expusimos en la parte de la problemática los abogados que

conforman las Secretarías Técnicas no son de la especialidad de Derecho Administrativo, lo que ratifica su poco conocimiento y por otro lado el encargado del órgano sancionador tampoco es profesional de Derecho son : contadores, economistas, administradores; por cuanto el órgano sancionador está a cargo de la Jefatura de Dirección Administrativa y el perfil para este cargo no contempla el perfil de abogado.

- f) En cumplimiento a la Segunda parte resolutoria de la **Resolución N° 002466-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala**, la GREA, después de casi 2 años, con la RGR N° 0064 de fecha 02 de junio del 2021, vuelve a **INSTAURAR PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO** a los mismos servidores con excepción del Tesorero que paso a la condición de ex servidor como cesante al cumplir el límite de edad y que según la DIRECTIVA N° 02-2015-SERVIR, debe ser investigado bajo la condición de ex servidor, lo cual no se cumplió.

Los considerandos y fundamentos que motivan la Instauración del Proceso Administrativo Disciplinario son los mismos expuestos en la **RGR N° 0969 del 23 de abril 2019**.

- g) Haciendo uso de su derecho de defensa los investigados **Contador y Jefe de Artes Plásticas**, dentro de los plazos establecidos interponen la **CADUCIDAD** del PRD, institución jurídica, cuyo espíritu manifiesta que de producirse (por el mero transcurso del tiempo) inhabilita legalmente a la autoridad administrativa para proseguir con el PRD, sin importar la etapa en la que se encuentre.

Dicho planteamiento doctrinal se “positivizo” en el Art. 259 (caducidad del procedimiento sancionador) del TUO de DS 004-2019-JUS de la LGPA, que establece:” como tiempo

máximo para la conclusión de los procedimientos sancionadores el plazo de nueve meses, más tres meses de ampliación en casos excepcionales. Vencido dicho término sin emitirse pronunciamiento debidamente motivado y notificado opera la caducidad, además, precisa que, transcurrido el plazo máximo para resolver los procesos iniciados, sin que se notifique la resolución respectiva, se entiende automáticamente **caducado** el procedimiento y corresponde archivar el procedimiento sancionador en trámite.

En ese contexto si hacemos una línea de tiempo desde que se puso en conocimiento de la autoridad sobre dicho robo agravado que fue el 26 de diciembre del 2017 a la fecha que se emite la RGR N° 0064 de fecha 02 de junio del 2021, han transcurrido más de tres años y cinco meses, por tanto, consideramos que ha operado plenamente la caducidad, y más aún que se pretende imponer una sanción por un robo del cual la PNP no ha establecido al autor o autores materiales de dicho ilícito.

En ese orden de ideas se puede apreciar que el desarrollo del PRD al que fue sometido el expediente N° 650499-2017 de la GREA, las diversas resoluciones que se han expedido han adolecido de una serie de contradicciones y contravenciones a las normas, especialmente en las **motivaciones** que no guarda una correlación entre la parte expositiva y la parte resolutoria, vicios y falencias que se han podido advertir durante el desarrollo de este análisis. Esto evidencia claramente lo planteado en nuestra problemática e hipótesis que existe un claro desconocimiento y débil capacitación para llevar a cabo correctamente un PRD, por los órganos instructores y sancionadores, de la GREA.

4.2 Presentación de resultados por variables

En este punto presentaremos los resultados de los instrumentos aplicados (encuestas), a los servidores administrativos de los institutos superiores públicos del ámbito de la GREA. Se tomó una muestra de 54 personas. Se aplicó 2 fichas de encuestas según la técnica de escala de LIKERT; la primera encuesta fue para la variable: **procedimiento administrativo disciplinario**, con 6 preguntas relacionadas con los indicadores que muestren el comportamiento de la variable en mención. La segunda encuesta fue para la variable: **debida motivación**, la misma que también contuvo 6 preguntas relacionadas con la variable en estudio. La aplicación de las encuestas se hizo en dos etapas; la primera consistió en preparar el formulario en Gmail y enviar el LINK al Whatsapp del Grupo que conglomeraba a todos los servidores de institutos superiores, en razón de que por la pandemia del COVID 19, la mayoría de servidores se encontraban realizando trabajo remoto siguiendo las disposiciones del SERVIR, pero no obtuvimos las respuestas que esperábamos, por lo cual se procedió a una segunda etapa en forma presencial, para esto se tuvo que concurrir a los 4 institutos superiores más numerosos (Pedro P. Díaz, Honorio Delgado, Escuela Pedagógica Arequipa y Escuela de Arte Carlos Baca Flor), previa coordinación se procedió a visitarlos a los que se encontraban laborando en forma semipresencial. En cuanto a los demás institutos alejados se aplicó la encuesta vía correo electrónico previa concertación telefónica.

En cuanto a los Secretarios Técnicos de los PRD de la Gerencia Regional de Educación, solo tuvimos entrevistas a fin de recabar alguna información necesaria y estratégica para nuestros objetivos, pues es de suponer que de aplicar la encuesta estas estarían inclinadas con respuestas a defender el trabajo que ellos realizan, lo que quitaría objetividad a la investigación.

4.2.1. Análisis de la variable proceso régimen disciplinario

Tabla 5

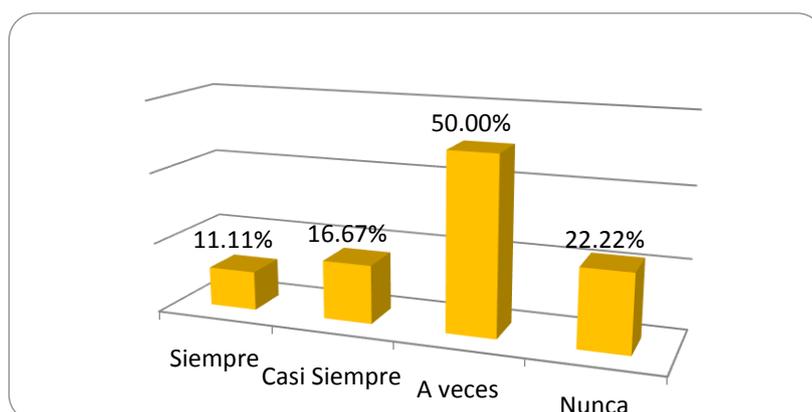
Las resoluciones de PRD que emite la GREA se notifica correctamente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado	
Nivel	SIEMPRE	06	11.11	11.11
	CASI SIEMPRE	09	16.67	27.78
	A VECES	27	50.00	77.78
	NUNCA	12	22.22	100,00
	Total	54	100,00	

FUENTE: Elaboración propia

Figura 4

Las resoluciones de PRD que emite la GREA se notifica correctamente



FUENTE: Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La Tabla y Grafico N°1 presenta información relacionada a la Variable Proceso Administrativo Disciplinario, indicador **Notificación correcta**, se les pregunto si las resoluciones, que emiten las comisiones de PRD de la Gerencia Regional de Educación de Arequipa, se les notifica correctamente según como lo establece la Ley 27444 LGPA, Art. 21° (21.1, 21.2, 21.3, 21.4, 21.5)

El 11.11% de los servidores administrativos encuestados (6 de 54 servidores) consideran que siempre se hace una correcta notificación de

las resoluciones de PRD, el 16.67% (9 servidores de 54) manifiestan que casi siempre se hace una correcta notificación, el 50.00% (27 de 54 servidores) indican que a veces se hace una notificación correcta de las resoluciones del PAD y el 22.22% (12 servidores de 54) consideran que nunca se hace una notificación correcta de las resoluciones de PRD que emite la GREA.

Los encuetados manifiestan que no se cumple con el numeral 21.1 del Art .21° de la Ley 27444, que indica que se debe notificar en la dirección que hay indicado el servidor en su expediente, ya que a veces se toma esto en consideración , pero generalmente toman la dirección que consta en su DNI por una cuestión de rapidez y cumplimiento, no dándose por enterado el notificado; al respecto debemos entender que es obligación del administrado actualizar su dirección domiciliaria ,lo cual no sería de responsabilidad de la comisión de PRD ya que su actuación es legal en el marco de la ley, otra razón es que nunca se cumple con el numeral 21.5 del Art.21° de la Ley 27444, que indica que en caso no se encuentre la persona a notificar u otra persona legalmente capaz en el domicilio se debe dejar aviso expreso la fecha de una próxima visita, sino que por el contrario se deja el documento a notificar en el jardín debajo de la puerta y la notificación no tiene fecha, ni quien recibió la notificación.

Tabla 6

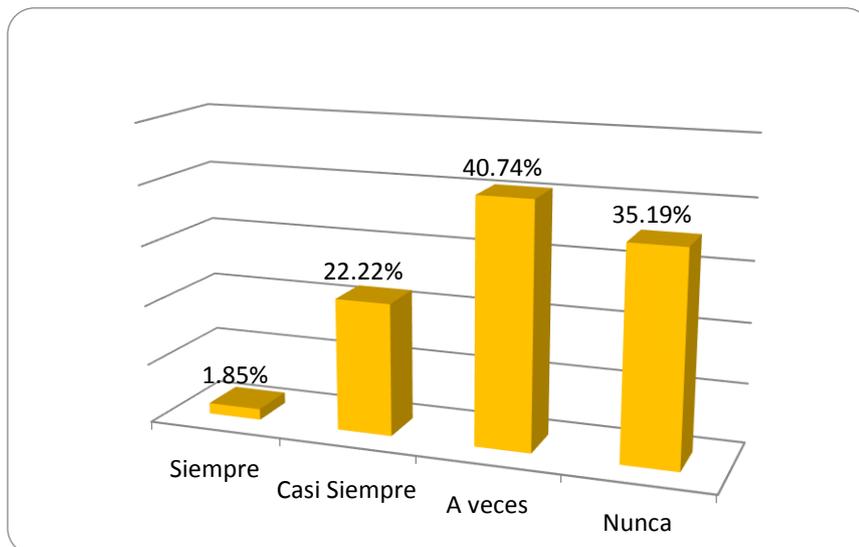
La comisión de PAD cumple con resolver los procesos dentro de los plazos establecidos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
		f	%	%
Nivel	SIEMPRE	01	1.85	1.85
	CASI SIEMPRE	12	22.22	24.07
	A VECES	22	40.74	64.81
	NUNCA	19	35.19	100,00
	Total	54	100,00	

FUENTE: Elaboración propia

Figura 5

La comisión de PAD cumple con resolver los procesos dentro de los plazos establecidos



FUENTE: Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La Tabla y Grafico N°2 presenta información relacionada a la Variable Proceso Administrativo Disciplinario, indicador **Cumplimiento de plazos**, se les pregunto a los encuestados si los procesos que inicia la comisión de PAD de la Gerencia Regional de Educación de Arequipa, se desarrollan y

terminan dentro de los plazos establecidos en la Ley 27444 LPAG, Art. 233, y Art. 259, numeral 1° del TUO DS 004.2019JUS de la Ley 27444, cumpliendo el *ius puniendi* del estado y evitando que el proceso caiga en caducidad o prescripción.

El 1.85% de los servidores administrativos encuestados (1 de 54 servidores) manifiestan que siempre se cumple con los plazos establecidos en los procesos disciplinarios, el 22.22% (12 servidores de 54) indican que casi siempre la comisión cumple en resolver dentro de los plazos establecidos, el 40.74% (22 servidores de 54) respondieron que a veces se cumple con los plazos que señalan las normas y el 35.192% (19 servidores de 54) consideran que nunca las comisiones cumplen en resolver dentro de los pazos señalados por la Ley, ya que muchas exceden los plazos perjudicando al investigado que se mantiene inestable emocionantemente y laboralmente esperando la resolución de sanción o absolución.

Una de las principales razones según las entrevistas es que los servidores públicos de los institutos superiores desconocen en principio el significado de los términos de prescripción y caducidad y en muchos era la primera vez que escuchaban al momento de encuestarlos, por tanto no tienen idea de cuáles son los plazos que la ley señala para el cumplimiento de un proceso disciplinario, lo cual demuestra una casi nula capacitación sobre esta materia , lo cual consideramos que debiera ser un conocimiento básico en todo servidor público, por cuanto durante sus labores y funciones cotidianas están expuestos a cometer algunas de las faltas o infracciones establecida en la norma por acción u omisión.

Tabla 7

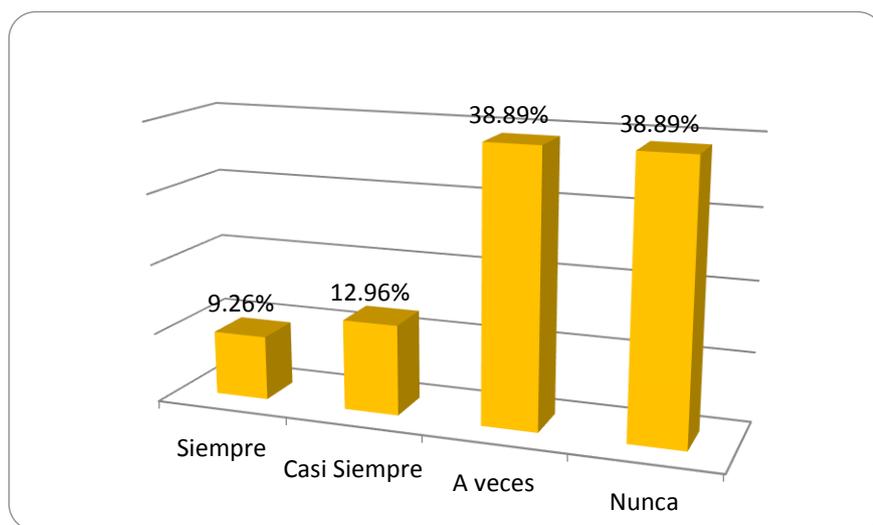
Cuando se tiene un PAD te permiten tener acceso expediente para revisar o sacar copias

	Frecuencia f	Porcentaje %	Porcentaje acumulado %
	05	9.26	9.26
	07	12.96	22.22
Nivel	21	38.89	61.11
	21	38.89	100,00
Total	54	100,00	

FUENTE: Elaboración propia

Figura 6

Cuando se tiene un PAD te permiten tener acceso expediente para revisar o sacar copias



FUENTE: Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La Tabla y Grafico N°3 presenta información relacionada a la Variable Proceso Administrativo Disciplinario, indicador **Acceso al expediente**, se les pregunto si cuando se le notifica del inicio de un PAD, les permiten tener acceso a la autógrafa del expediente para revisar los antecedentes y obtener las copias necesarias para su descargo según lo establece la Ley 27444 LGPA en su Art. 160°, a excepción de aquellos documentos que

afecten la intimidad personal y familiar, o aquellos protegidos por seguridad nacional o interrumpan el secreto bancario y tributario.

El 9.26% de los servidores administrativos encuestados (5 de 54 servidores) manifiestan que siempre que lo solicitan les permiten tener acceso al expediente, el 12.96% (7 servidores de 54) indican que casi siempre las comisiones permiten tener acceso al expediente, el 38.89% (21 servidores de 54) manifiestan que a veces se permite el acceso con algunas dilaciones de tiempo y el 38.89% (21 servidores de 54) consideran que nunca les permiten tener acceso al expediente del proceso para su revisión.

Las dos últimas respuestas están asociada a las dilaciones que se presentan en la entidad para atender lo solicitado por el administrado, en el sentido que muchas veces desconocen el trámite documentario, así como las oficinas y personas encargadas de proporcionar dicha información. En general el acceso a la información siempre debe estar permitido, de lo contrario constituirá una violación al derecho de defensa y debido proceso, lo cual acarrearía al final la nulidad del proceso.

Tabla 8

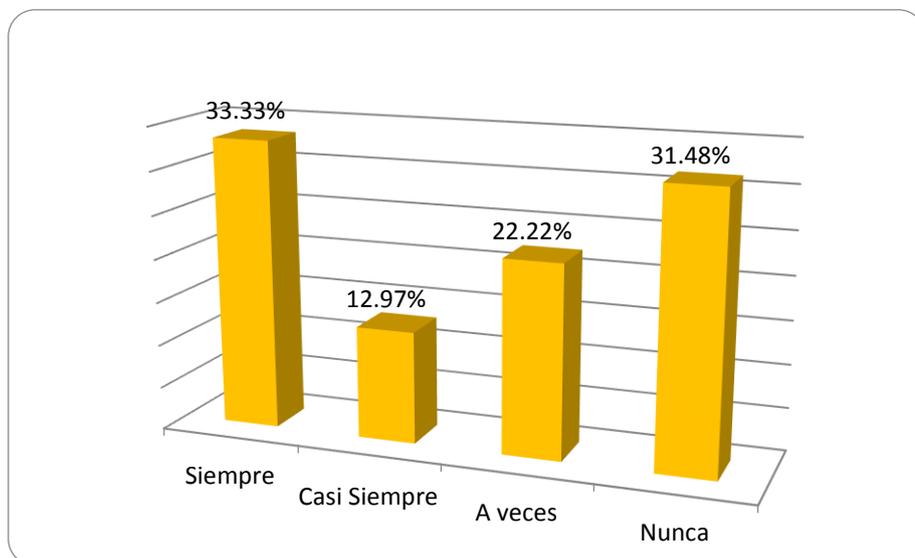
Para los descargos o contestaciones de las Resoluciones del PAD se respete el derecho de ofrecer y producir pruebas

		Frecuencia f	Porcentaje %	Porcentaje acumulado %
Nivel	SIEMPRE	18	33.33	33.33
	CASI SIEMPRE	07	12.97	46.30
	A VECES	12	22.22	68.52
	NUNCA	17	31.48	100,00
	Total	54	100,00	

FUENTE: Elaboración propia

Figura 7

Para los descargos o contestaciones de las Resoluciones del PAD se respete el derecho de ofrecer y producir pruebas



FUENTE: Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La Tabla y Grafico N°4 presenta información relacionada a la Variable Proceso Administrativo Disciplinario, indicador **Ofrecer y producir pruebas**, se les pregunto si cuando se le notifica el inicio de un PAD, les permitían ofrecer y aceptar los medios probatorios necesarios y por otro lado se les otorgaba el tiempo necesario para producir algunas pruebas que se cuenta en el momento y su elaboración y certificación requirieren algún tiempo, esto según los establece para su descargo la Ley 27444, en lo referente al debido proceso.

El 33.33% de los servidores encuestados (18 de 54 servidores) manifiestan que siempre son aceptadas las pruebas o evidencias que ofrecen en sus descargos, el 12.97% (7 servidores de 54) indican que casi siempre son aceptadas las pruebas documentarias ofrecidas, el 22.22% (12 servidores de 54) manifiestan que a veces son aceptadas las pruebas que ofrecen en sus descargos (no en su totalidad) y el 31.48% (17 servidores de 54)

consideran que nunca toman en cuenta sus pruebas ofrecidas al momento de resolver.

Los extremos de respuestas de siempre y nunca de los encuestados, fundamentan que cuando analizan los considerandos y parte resolutive de las resoluciones de sanción se aprecian y no se aprecian respectivamente que se hayan tomado en cuenta las pruebas ofrecidas, razón por la cual los últimos se ven en la necesidad de hacer uso de los recursos de impugnación, sobre todo el de reconsideración a fin de que se valoren y ameriten los medios probatorios expuestos.

Tabla 9

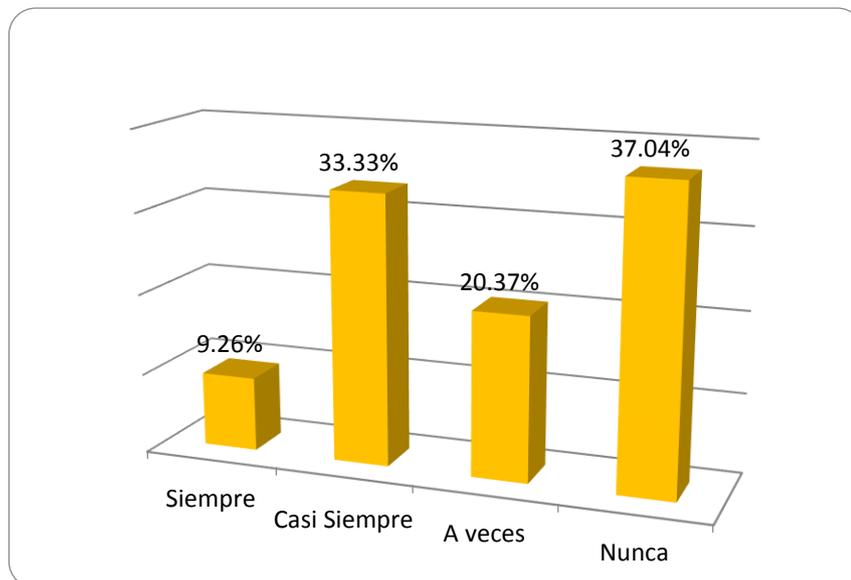
En los PAD se cumple con el mismo trato equitativo e imparcial a todos los involucrados en el proceso

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
		f	%	%
	SIEMPRE	05	9.26	9.26
Nivel	CASI SIEMPRE	18	33.33	42.59
	A VECES	11	20.37	62.96
	NUNCA	20	37.04	100,00
	Total	54	100,00	

FUENTE: Elaboración propia

Figura 8

En los PAD se cumple con el mismo trato equitativo e imparcial a todos los involucrados en el proceso



FUENTE: Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La Tabla y Gráfico N°5 presenta información relacionada a la Variable Proceso Administrativo Disciplinario, indicador **Igualdad de oportunidad**, se les pregunto si durante todo el desarrollo del PAD, desde su inicio hasta su resolución, la comisión les brinda un trato equitativo e imparcial según el Art. numeral 1.5 de la Ley 27444 LGPA, respetando los derechos de defensa en espacio y tiempo, garantizando el debido proceso o por lo contrario perciben que se da una parcialización o inclinación de las investigaciones .

El 9.26% de los servidores encuestados (5 de 54 servidores) manifiestan que siempre se recibe un trato justo y equitativo durante el desarrollo del PAD, el 33.33% (18 servidores de 54) indican que casi siempre se tiene un trato igualitario e imparcial , el 20.37% (11 servidores de 54) responden que a veces se recibe un trato de igualdad de oportunidad e imparcialidad, dependiendo de la predisposición y carga laboral que tiene los encargados

del PAD y el 37.04% (20 servidores de 54) consideran que nunca se recibe un trato equitativo ni igualitario, porque se nota cierta preferencia de atención con algunos investigados.

Consideramos que este trato de igualdad de oportunidad se supedita a la labor que realizan los encargados del PAD, por cuanto esta labor no es exclusiva ya que también deben cumplir con otras responsabilidades propias de su función, lo que muchas veces conlleva a un mal análisis e interpretación de las normas e indebida motivación a fin de cumplir con los plazos establecidos en la ejecución del proceso.

Tabla 10

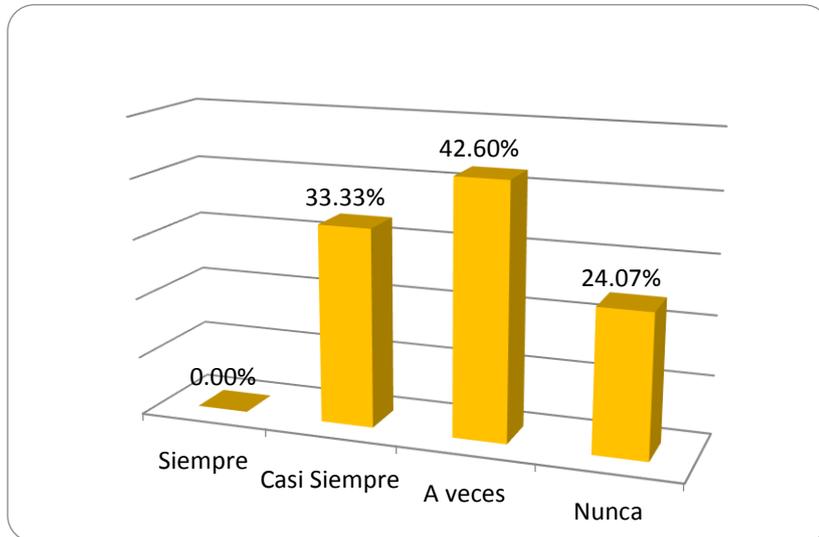
Los criterios utilizados al momento de resolver los PAD son razonables y justos en la sanción impuesta

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
		f	%	%
	SIEMPRE	00	0.0	0.0
	CASI SIEMPRE	18	33.33	33.33
Nivel	A VECES	23	42.60	75.93
	NUNCA	13	24.07	100,00
	Total	54	100,00	

FUENTE: Elaboración propia

Figura 9

Los criterios utilizados al momento de resolver los PAD son razonables y justos en la sanción impuesta.



FUENTE: Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La Tabla y Grafico N°6 presenta información relacionada a la Variable Proceso Administrativo Disciplinario, indicador **Razonabilidad en la sanción**, se les pregunto si las sanciones impuestas son justas de acuerdo a las faltas cometidas o consideran que son prejuiciosas sin tomar en cuenta lo establecido en el numeral 1.4 Art. del TUO de la Ley 27444 LGPA, DS 004-2019-JUS; asimismo si se toman en cuenta el Art. 87° de la Ley 30057 LSC, que menciona que se debe tener en cuenta la jerarquía de los cargos , las circunstancias del hecho ,precedentes de los involucrados, entre otros.

El 0.00% de los servidores encuestados (0 de 54 servidores) ninguno manifestó que las sanciones son razonables por el contrario consideran que son injustas, el 33.33% (18 servidores de 54) indican que casi siempre las sanciones impuestas son razonables según la falta, el 42.60% (23 servidores de 54) responden que a veces las sanciones guardan relación con la falta o infracción y el 24.07% (13 servidores de 54) manifiestan que

nunca lo resuelto en los PAD son razonables más por el contrario consideran que son dañinas y prejuiciosas.

De acuerdo a las manifestaciones lo resuelto en el proceso final del PAD, consideran que esta falta de razonabilidad no queda a satisfacción del administrado, por lo que en su mayoría optan por hacer uso de los recursos impugnatorios, argumentado incumplimiento del debido proceso y el derecho de defensa, pues las resoluciones del tribunal de servicio civil muchas veces resuelven en favor de los administrados (como el caso del expediente en análisis).

4.2.2. Análisis de la variable debida motivación

Tabla 11

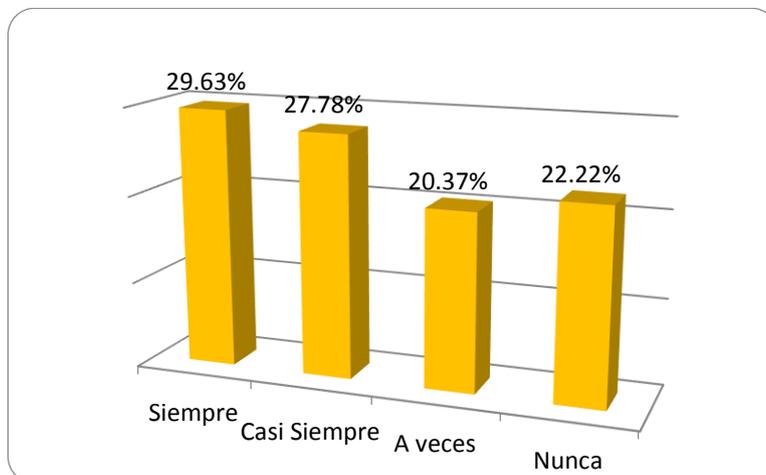
Las comisiones de PAD al motivar sus resoluciones toman en cuenta los documentos probatorios presentados por los investigados

	Frecuencia f	Porcentaje %	Porcentaje acumulado %
SIEMPRE	16	29.63	29.63
CASI SIEMPRE	15	27.78	57.41
Nivel A VECES	11	20.37	77.78
NUNCA	13	22.22	100,00
Total	54	100,00	

FUENTE: Elaboración propia

Figura 10

Las comisiones de PAD al motivar sus resoluciones toman en cuenta los documentos probatorios presentados por los investigados



FUENTE: Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La Tabla y Grafico N°7 presenta información relacionada a la Variable Devida Motivación, indicador **Documentos probatorios**, se les pregunto a los encuestados si al momento de resolver la comisión de PAD , toman en cuenta los documentos probatorios que presentan en sus descargos, por cuanto debe entenderse que las motivaciones de las resoluciones en el sentido de su forma, son todas pruebas que el investigado presente, si bien la Ley 27444 LGPA, Ley 30057 LSC y sus respectivos reglamento no especifican que pruebas son admitidas en un PAD, debe tomarse supletoriamente lo establecido en el CPC DL N 768 en su Art.192 Medios probatorios típicos:

- 1. La declaración de parte**
- 2. Declaración de testigos**
- 3. Los documentos**
- 4. La pericia y**
- 5. La inspección policial**

El 29.63% de los servidores encuestados (16 de 54 servidores) manifestaron que siempre se toma en cuenta los medios probatorios al momento de resolver, el 27.78% (15 servidores de 54) indican que casi siempre toman en cuenta al resolver todas las pruebas presentadas, el 20.37% (11 servidores de 54) responden que a veces las comisiones toman en cuenta los documentos probatorios y el 22.22% (12 servidores de 54) manifiestan que nunca toman en cuenta las pruebas ofrecidas en los descargos, por tanto sus resoluciones son impugnadas.

Muchas veces no se toman en cuenta que lo amparado en los fallos resolutiveos de las comisiones de PAD deben estar orientadas a favorecer la petición de los administrados, según lo establece la Ley 27444 LGPA, en su Art. IV, numeral 1.6 **Principio de informalismo.**

Tabla 12

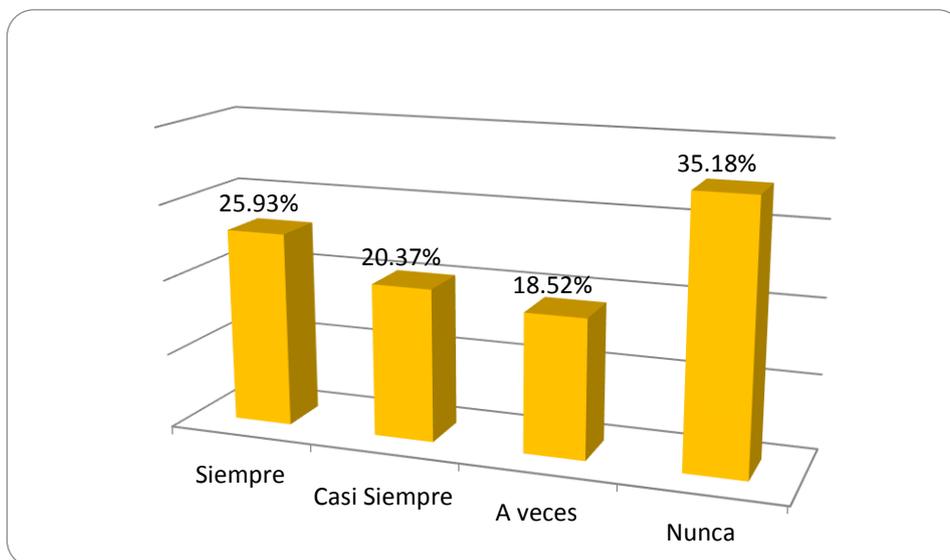
En los cargos que se imputan a los involucrados en los PAD se tipifica bien las faltas e infracciones según las normas

		Frecuencia f	Porcentaje %	Porcentaje acumulado %
	SIEMPRE	14	25.93	25.93
	CASI SIEMPRE	11	20.37	46.30
Nivel	A VECES	10	18.52	64.82
	NUNCA	19	35.18	100,00
	Total	54	100,00	

FUENTE: Elaboración propia

Figura 11

En los cargos que se imputan a los involucrados en los PAD se tipifica bien las faltas e infracciones según las normas



FUENTE: Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La Tabla y Grafico N°8 presenta información relacionada a la Variable Debida Motivación, indicador **Tipificación de faltas e infracciones**, se les pregunto a los encuestados si cuando hacen un análisis de la resolución notificada de apertura de PAD, los cargos que se les imputan de las faltas o infracciones que supuestamente han cometido están debidamente tipificadas según lo establecen las normas y además están sustentadas en forma específica; al respecto traemos a colación el expediente en análisis 650499-2017 que en la RGR N°0969 de fecha 23 abril 2019 se hace el cargo por “**presunta negligencia en el cumplimiento de funciones** “, sin mencionar que funciones no cumplió diligentemente

El 25.93% de los servidores encuestados (14 de 54 servidores) manifestaron que siempre se tipifican correctamente las faltas o infracciones en los cargos que se imputan, el 20.37% (11 servidores de 54) indican que casi siempre existe una correcta tipificación de las faltas o infracciones, el 18.52%(10 servidores de 54) responden que a veces los cargos en los PAD están bien tipificados y el 35.18% (19 servidores de 54)

manifiestan que nunca las comisiones de PAD tipifican correctamente las faltas o infracciones ya que en muchas de estas no se toma en cuenta los cargos jerárquicos ni las circunstancias de los hechos.

La etapa instructiva que realizan las comisiones de PAD, generalmente es una labor de escritorio, es decir que no se hace una labor de investigación de campo en el lugar de los hechos, creemos que esta labor fuera de las oficina ayudaría mucho a tener un visión más clara y precisa de los hechos y corroborar con los descargos , como es el caso del expediente 650499-2017 que hemos analizado, por cuanto en los descargos de algunos de los investigados han adjuntado imágenes que evidencian una vulnerabilidad de las instalaciones de las oficinas lo que hubiese permitido determinar el límite de la responsabilidad de custodia de los bienes hurtados y las medidas de seguridad que se podrían haber optado.

Tabla 13

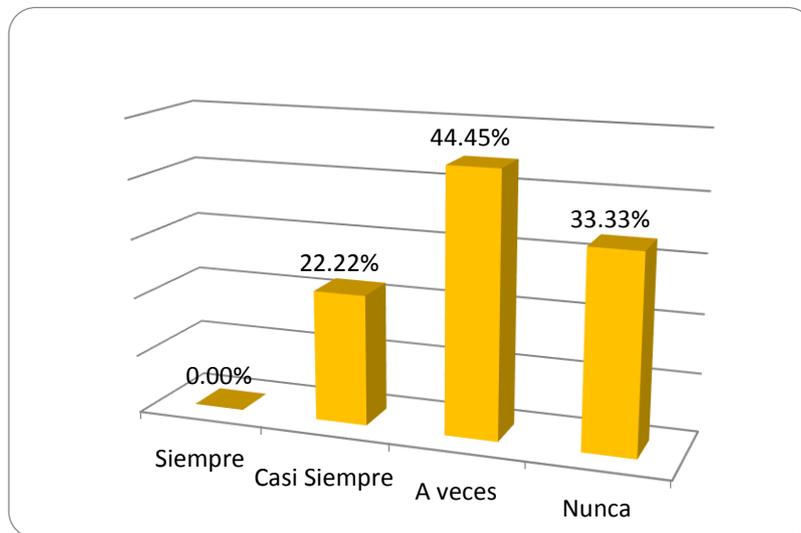
Las faltas o infracciones que se imputan a los involucrados en el proceso de investigación están bien fundamentados por la comisión de los PRD.

	Frecuencia f	Porcentaje %	Porcentaje acumulado %
	00	0.00	0.00
	12	22.22	22.22
Nivel	24	44.45	66.67
	18	33.33	100,00
Total	54	100,00	

FUENTE: Elaboración propia

Figura 12

Las faltas o infracciones que se imputan a los involucrados en el proceso de investigación están bien fundamentados por la comisión de los PRD



FUENTE: Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La Tabla y Grafico N°9 presenta información relacionada a la Variable Debida Motivación, indicador **Fundamentación de las faltas e infracciones**, se les pregunto a los encuestados si las faltas o infracciones que se les imputan en los procesos administrativos disciplinarios , están bien fundamentados de acuerdo a las normativas, por cuanto muchas veces las faltas o infracciones que se imputan se hacen en forma generalizada sin fundamentar en que instrumento de gestión de las instituciones educativas se encuentran establecidas dichas funciones.

Según los resultados se muestra un 0.00 % para el criterio de “siempre”, debiendo entenderse en forma negativa este criterio, el 22.22% (12 servidores de 54) indican que casi siempre las faltas o infracciones contenidas en los cargos están debidamente fundamentadas, el 44.45%(24 servidores de 54) responden que a veces los cargos en los PAD están

debidamente fundamentados normativamente y el 33.33% (18 servidores de 54) manifiestan que nunca las comisiones de PAD hacen una correcta fundamentación de las faltas o infracciones que se les imputan, que al final conllevan a sanciones injustas.

La fundamentación adecuada de las faltas o infracciones es importante para que las resoluciones que ponen fin a los procesos estén debidamente motivadas y de esta manera exista una razonabilidad en la sanción impuesta, es decir que esta sea coherente y guarde una relación justa con la falta o infracción cometida, pues puede darse el caso como en el expediente 650499-2017 GREA, materia de análisis, se impone una misma sanción a todos los involucrados, producto de una mala fundamentación de dicha falta, sin tomar en cuenta los criterios establecidos en el Art. 87° de la Ley 30057 LSC, que menciona que se debe tener en cuenta la jerarquía de los cargos, las circunstancias del hecho y la reincidencia de la actuación de los presuntos involucrados.

Tabla 14

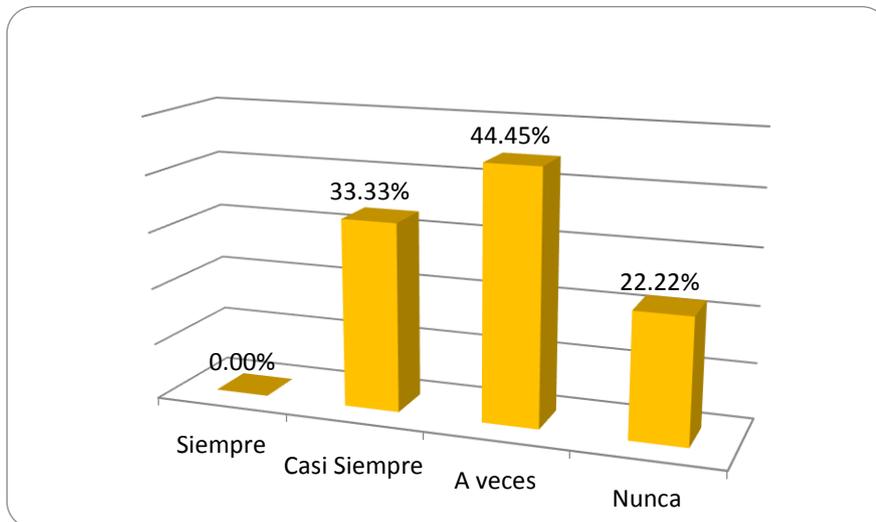
En las motivaciones de las resoluciones de los PAD, se hace una correcta interpretación de las normas que se deben aplicar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
		f	%	%
	SIEMPRE	00	0.00	0.00
	CASI SIEMPRE	18	33.33	33.33
Nivel	A VECES	24	44.45	77.78
	NUNCA	12	22.22	100,00
	Total	54	100,00	

FUENTE: Elaboración propia

Figura 13

En las motivaciones de las resoluciones de los PAD, se hace una correcta interpretación de las normas que se deben aplicar



FUENTE: Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La Tabla y Gráfico N°10 presenta información relacionada a la Variable Debida Motivación, indicador **Interpretación normativa**, se les pregunto a los encuestados si las comisiones de los PAD, cuando hacen un análisis de los hechos materia de investigación, hacen una interpretación correcta de las normas que deben aplicarse al momento de evaluar los hechos e imponer la sanción que corresponda, para este efecto debe tomarse en cuenta la jurisprudencia, la doctrina y las resoluciones de SERVIR, que son de materia vinculante.

Según la evaluación de los resultados se obtuvo que se da un 0.00% para el criterio de “siempre”, es decir que nadie considera que se hace una correcta interpretación normativa, el 33.33% de los servidores encuestados (18 de 54 servidores) manifestaron que casi siempre las comisiones de PAD efectúan un correcta interpretación de las normas a aplicar, el 44.45%(24 servidores de 54) responden que a veces los encargados de evaluar los hechos hacen una interpretación normativa adecuada y el

22.22% (12 servidores de 54) manifiestan que nunca las comisiones de PAD interpretan correcta y adecuadamente las normas que se utilizan para evaluar los hechos y posteriormente hacer una tipificación de las faltas o infracciones.

Consideramos que previo a la imputación de los cargos, es importante tener a disposiciones las directivas, reglamentos, resoluciones y demás elementos normativos que estén actualizados y en los procesos administrativos disciplinarios SERVIR como ente rector y regulador normativo va constantemente actualizando y corrigiendo aquellos vacíos que pudieran existir en la Ley. Por otro lado, es importante efectuar las consultas a SERVIR, sobre dudas en la interpretación de las normas, con el fin posterior de efectuar una debida motivación en las resoluciones finales y evitar que sean objeto de impugnación.

Tabla 15

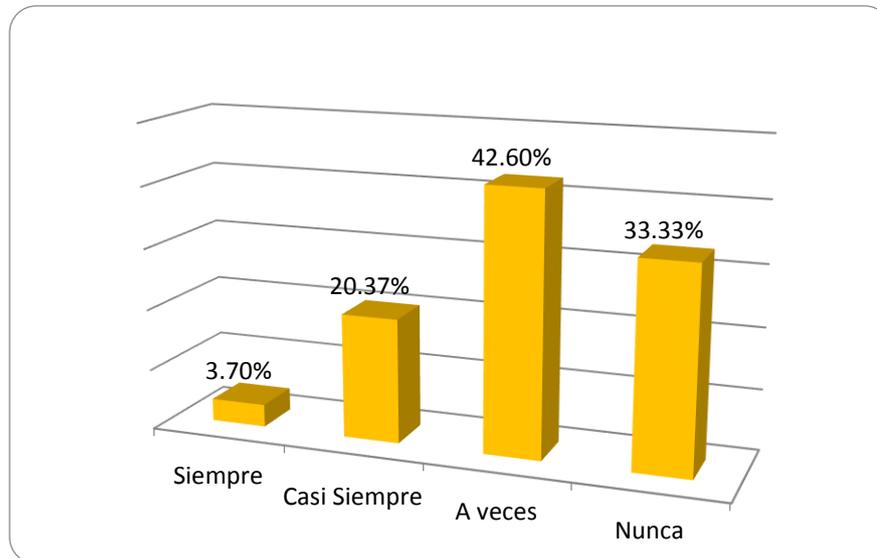
En las resoluciones que emiten las comisiones de PAD existe una congruencia o correlación entre la falta o infracción y la sanción impuesta

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje
		f	%	acumulado
				%
	SIEMPRE	02	3.70	3.70
	CASI SIEMPRE	11	20.37	24.07
Nivel	A VECES	23	42.60	66.67
	NUNCA	18	33.33	100,00
	Total	54	100,00	

FUENTE: Elaboración propia

Figura 14

En las resoluciones que emiten las comisiones de PAD existe una congruencia o correlación entre la falta o infracción y la sanción impuesta



FUENTE: Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La Tabla y Grafico N° 11 presenta información relacionada a la Variable Debida Motivación, indicador **Correlación falta y sanción**, se les pregunto a los encuestados si las comisiones de los PAD, cuando resuelven finalizando el proceso, las sanciones impuestas guardando una proporcionalidad con la falta o infracción cometida, aplicando lo establecido en la Ley 27444 LGPA, Art. IV, numeral 1.4 **Principio de razonabilidad**.

El 3.70% de los encuestados (2 servidores de 54), manifestaron que siempre existe una proporcionalidad entre la sanción impuesta y la falta cometida, el 20.37% de los servidores encuestados (11 de 54 servidores), respondieron que casi siempre las comisiones de PAD aplican la razonabilidad al momento de imponer la sanción, buscando un fin correctivo y no represivo, el 42.60% (23 servidores de 54) indicaron que a veces las sanciones impuestas por las comisiones de PAD guardan una correlación

con las faltas o infracciones cometidas, razón por la cual se ven en la necesidad de impugnar siendo perjudicial para los administrados y el 33.33% (18 servidores de 54) manifiestan que nunca las sanciones que imponen en las resoluciones de PAD, están en proporción a las faltas cometidas, además que son injustas pues exoneran o eximen de responsabilidad a los principales involucrados.

Tomando en consideración el **principio de informalidad**, consideramos que los procesos de investigación sobre faltas o infracciones deben estar orientadas a esclarecer los hechos y en lo posible que tenga un fin correctivo o disuasorio y quizás con un objetivo inductivo de una correcta actuación como servidor del Estado, mas no que sea una labor inquisitiva, ni severa causando efectos negativos en el aspecto económico, emocional y laboral del administrado.

Tabla 16

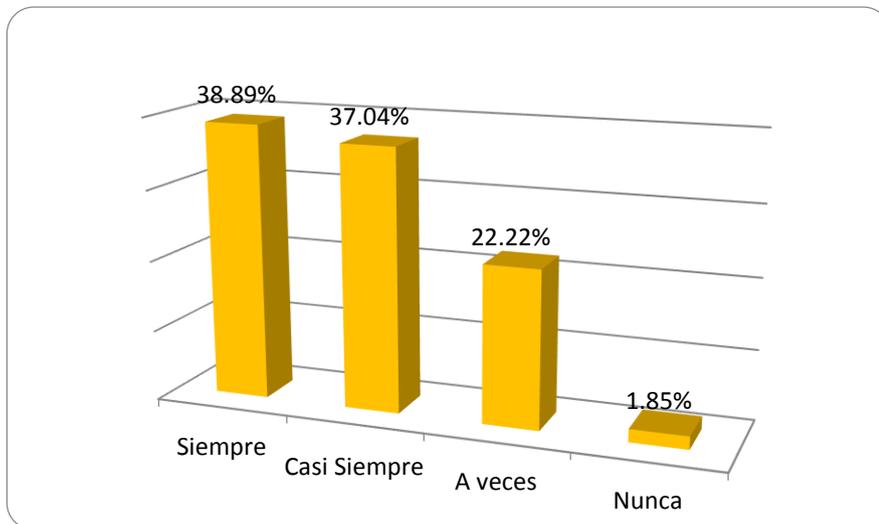
Las resoluciones de sanción que emiten la comisión de los PAD, son apeladas en segunda instancia

	Frecuencia f	Porcentaje %	Porcentaje acumulado %
	21	38.89	38.89
	20	37.04	75.93
Nivel	12	22.22	98.15
	01	1.85	100,00
	54	100,00	

FUENTE: Elaboración propia

Figura 15

Las resoluciones de sanción que emiten la comisión de los PAD, son apeladas en segunda instancia



FUENTE: Elaboración propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La Tabla y Grafico N°12 presenta información relacionada a la Variable Debida Motivación, indicador **Apelación en segunda instancia**, se les pregunto a los encuestados si cuando les notifican la resolución de la comisión de PAD, que pone fin al proceso lo aceptan y acatan sea cual fuera el resultado o quedan insatisfechos y ejercen su derecho de hacer uso de los recursos de impugnación en segunda instancia, como lo establece el TUO de la Ley 30057, en su Art. 117, **Recursos Administrativos**.

El 38.89% de los encuestados (22 servidores de 54), manifestaron que siempre las resoluciones finales que resuelven las comisiones de PAD son apeladas en segunda instancia ante el Tribunal de Servicio Civil, el 37.04% de los servidores encuestados (20 de 54 servidores), respondieron que casi siempre las resoluciones finales que ponen fin al procedimiento de primera instancia son apeladas, el 22.22% (12 servidores de 54) indicaron que a veces las resoluciones finales de las comisiones de PAD son apeladas en

segunda instancia y el 1.85% (1 de 54 servidores) manifiestan que nunca se apelan las resoluciones de las comisiones de PAD que pone fin al proceso en primera instancia.

El recurso de apelación en segunda instancia ante el Tribunal de Servicio Civil, siempre es utilizado, por cuanto así la sanción impuesta sea mínima, el administrado siempre busca salir “limpio” y exonerado de los cargos que se le imputan, pues de aceptar la resolución de sanción “mancharían” su ficha de escalafón, lo cual truncaría algunas aspiraciones laborales, que establece el DS 05-90-PCM, Art.76, concordante con el Art.81 de la Ley 30057 LSC.

4.3. Contrastación de hipótesis

Para efectuar la demostración del nivel de correlación entre las variables propuestas, hemos utilizado los estadígrafos de PEARSON y SPEARMAN, a través de intervalos de validación.

Tabla 17

Contrastación de hipótesis

Valor	Significado
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Los resultados encontrados manifiestan que, si existe una relación entre las variables analizadas, ya que el valor hallado en el estadígrafo de Pearson manifiesta un valor de $r=0.744$ la cual manifestó una tendencia moderada entre las variables, y se manifestara que el proceso de régimen disciplinario

si se relaciona con la debida motivación de sus resoluciones, aplicación en el expediente N° 650499-2017 de la GREA

Tabla 18

Medidas simétricas

		Medida	Error estándar asintótico^a	T aproximada^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	0.744	,130	,328	0,024 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,735	,140	,254	0,021 ^c
N° de casos válidos		54			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Uso del error estándar asintótico que predetermina la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Según el análisis de significancias tenemos que:

$$H_0 = p < 0.05$$

H_0 = Una debida motivación de las resoluciones sancionadoras no incidirá en que se logre determinar las responsabilidades administrativas de manera justa e imparcial de los investigados que son sometidos a un Proceso Régimen Disciplinario, en el expediente N° 650499-2017 de la Gerencia regional de Educación de Arequipa.

El valor según los resultados analizados muestra que el nivel de significado hallado es de $p=0.024$, el cual es menor al parámetro limite planteado ($p>0.05$) y se rechaza la presente hipótesis

$$H_1 = p < 0.05$$

H_1 = Una debida motivación de las resoluciones sancionadoras incidirá en que se logre determinar las responsabilidades administrativas de

manera justa e imparcial de los investigados que son sometidos a un Proceso Régimen Disciplinario, en el expediente N° 650499-2017 de la Gerencia regional de Educación de Arequipa.

El valor según los resultados analizados muestra que el nivel de significado hallado es de $p=0.024$, el cual es menor al parámetro límite planteado ($p<0.05$) y se acepta la presente hipótesis.

4.4. Discusión de resultados

Según lo investigado y analizado se puede colegir que se encuentra una correlación consistente entre la variable debida motivación y los PRD, por cuanto este último a través de la potestad sancionadora se aplica bajo un supuesto de validez, contraviniendo el *ius puniendi* del estado que lo convierte en un eterno perseguidor de justicia. En ese sentido para tener mayor grado de confiabilidad consideramos pertinente efectuar la discusión de nuestros resultados con los arribados en los trabajos de investigación mencionados en nuestros antecedentes.

Tenemos a (Rocha, 2016), en su investigación “ **Estudio sobre la motivación del acto administrativo**”, arriba como resultados principales: primero; que la motivación dentro de los procesos son actos independientes y no constituye un mero formalismo entre los motivos o las causas de los antecedentes, por tanto no necesariamente depende de ellos, segundo; la motivación dentro de la estructura del acto administrativo, es una viga de contención jurídica importante que refleja similitud con la estructura de la sentencia judicial, tercero; la motivación dentro de los procesos cumple algunas funciones, por mencionar algunas; dar una tranquilidad psicológica social de la actuación de la administración pública, impedir actuaciones prejuiciosas y deliberadas, dar plena participación a los involucrados y generar confianza en la interpretación y aplicación normativa. Estos resultados guardan una relación con los nuestros,

pues reflejan los graves defectos y vicios que se producen al motivar las resoluciones por las comisiones de PRD de la GREA, al ser estos sujetos de nulidad por el Tribunal del Servicio Civil, básicamente al no respetarse el debido proceso.

Por otro lado, (Ramírez, 2019), en su tesis **“La motivación de las decisiones disciplinarias como presupuesto de legalidad”**, expone en sus resultados que la actuación de la autoridad administrativa debe ser con total idoneidad y probidad, de modo que la motivar los procesos debe basarse en una profunda reflexión de los hechos facticos y jurídicos. Esta tarea de por sí muy delicada no solo debe limitarse a garantizar los derechos de la potestad sancionadora del estado, sino que también debe garantizar los derechos que faculta a los administrados, correspondiendo de esta manera a la confianza que la sociedad le ha confiado para administrar justicia. Por tanto las motivaciones de los actos administrativos deben estar amalgamados de legalidad, sin sobreponer otros interés que podrían debilitar su fundamento y ser susceptible de nulidad como, raza, genero, idioma, religión, etc.: Estos resultados contrastan con los arribados en nuestra investigación al haberse determinado que la actuación de las comisiones de PRD de la GREA, vulneran y limitan algunos aspectos del debido proceso , por ejemplo no facilitar a los involucrados en el acceso al expediente, carecer una debida fundamentación en la tipificación de las faltas o infracciones, no existir una razonabilidad entre las faltas y sanciones impuestas.

En la Tesis de (Gutiérrez 2019) sobre **“El procedimiento sancionatorio para servidores públicos de la función ejecutiva del estado en el cometimiento de faltas disciplinarias”**, los resultados más resaltantes de esta investigación , por una lado manifiestan que debe existir una estrecha ligazón entre la sanción y la falta imputada, las mismas que debe estar imbuidas de un rigurosa aplicación de los principios procedimentales como: informalismos,

razonabilidad, presunción material, etc.:, los mismo que van a garantizar una debida motivación. Por otro lado, en dicha investigación se ha determinado que existe una diversidad de normas legales vinculadas a la conducción de los procesos disciplinarios que generan una controversia y contradicciones entre las mismas lo que puede conducir a una ilegalidad de los actos administrativos durante o al final del proceso. Estos resultados se manifiestan en nuestra investigación, pues la vinculación entre la sanción y la falta se ha evidenciado en el análisis del expediente N° 650499-2017 de la Gerencia regional de Educación de Arequipa, cuyas resoluciones de sanción fueron sujeto de nulidad en segunda instancia, asimismo también en nuestro sistema legislativo administrativo se tiene una gran cantidad de normas legales que regulan indistintamente cada régimen laboral la conducción de un proceso disciplinario generando vacíos y contradicciones, pero a diferencia en nuestro sistema disciplinario se ha procurado uniformizar la facultad sancionadora a través de la emisión de la Ley 30057 LSC, como único marco normativo disciplinario.

Por otro lado tenemos a (Puertas, y Taquia, 2017), en su tesis **“Proceso disciplinario sancionador de la ley servir en las faltas administrativas de la red de salud Chupaca”**, concluye que el proceso disciplinario sancionador de la Ley 30057 LSC contiene vacíos lo que genera deficiencias al momento de tipificar las faltas e imponer las sanciones, por otro lado la aplicación del debido proceso contiene falencias al momento de determinar las faltas administrativas, asimismo se visualiza una clara violación a los principios de legalidad y proporcionalidad al momento de resolver los procesos en su fase final. Consideramos que estos resultados se fortalecen con nuestra investigación al comprobarse en el expediente N° 650499-2017 de la GREA, por un lado, que al momento de tipificare la falta no existe una justificación específica de la misma pues es un razonamiento jurídico generalizado, por otro lado se evidencia una

clara vulneración al principio de proporcionalidad al imponerse una misma sanción a todos los involucrados sin tomarse en cuenta el Art. 85 de la Ley 30057., específicamente en lo referente a las circunstancias de la presunta comisión de la falta y la jerarquía funcional de los cargos.

Asimismo, en su tesis (Espinoza, 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”**, se llega a la conclusión que la actuación de los órganos instructores y sancionadores con el apoyo de las Secretarías Técnicas son responsables directos, sobre las resoluciones que emiten y que estas sean objeto de nulidad y consecuentemente se declaren fundadas las apelaciones en segunda instancia ante el TSC, debido a una capacitación ineficiente de la Secretaría Técnica y órganos instructores según manifestación del 38% y 57.6 % de los encuestados respectivamente, por otro lado para el 47.8% de los encuestados indican que no se da una correcta capacitación para la aplicación de los principios del procedimiento administrativo, por otro lado el 38% manifiesta que las causales de nulidad de las resoluciones en segunda instancia, es una indebida motivación y vulneración del debido proceso. Estos resultados se evidencian en nuestra investigación, cuando el 38.89% de los encuestados indican que “siempre” las resoluciones de las comisiones de PRD son apeladas en segunda instancia, las mismas que en su mayor parte son sujetas de nulidad. Esto última evidencia la débil capacitación de los miembros de la Secretaría Técnica, órganos instructores y sancionadores.

Finalmente, en la tesis de (Rodríguez, 2018), sobre **“El derecho al debido proceso en el régimen disciplinario de la**

Policía Nacional del Perú y la suspensión del procedimiento administrativo disciplinario. Arequipa”, evidencia que el debido proceso que se aplica en el personal de este cuerpo presenta vacíos en el régimen disciplinario que se les aplica , básicamente en lo referente al principio del Non Bis in Ídem , ya que se vulnera al seguirse procesos en forma simultánea en la vía penal y administrativa, basada en su ley N°30714, por cuanto urge una norma específica de la Corte Suprema o Tribunal Constitucional con carácter jurisprudencial vinculante a fin de que no tenga resultados injustos que trunquen las aspiraciones profesionales de dicho personal. Esta misma situación se presenta en el análisis del expediente N° 650499-2017 de la GREA, donde se evidencia claramente la vulneración del principio Non Bis in Ídem, al no tomar en cuenta la comisión de PRD, la Disposición Fiscal N° 01-2018-3D-1FPPC-MP-AR el mismo que indica” **se ha dispuesto archivar el proceso de investigación por no poderse determinar el autor del delito, en este sentido no se puede dar inicio a un proceso administrativo disciplinario**”, y pese a este acto fiscal se inicia la instrucción del proceso disciplinario y culmina con una sanción, vulnerando el principio de informalidad. Esta misma situación lo corroboran los encuestados con el 23% que indican que “a veces” las resoluciones de sanción son razonables y justas.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

1. Se ha evidenciado que no existe una correcta y adecuada aplicación de los principios del régimen disciplinario administrativo, pues un promedio del 50% de los resultados, demuestran una actuación arbitraria de las autoridades encargadas, por desconocimiento del marco normativo y legal de algunos integrantes de la comisión, desvirtuando la aplicación de estos principios, como es el caso del principio de razonabilidad, lo que no garantiza un adecuado proceso, generando una vulneración al debido proceso.
2. Para el desarrollo del proceso de régimen disciplinario no se ha tomado en cuenta ni respetado el principio de la Non Bis in Ídem, ocasionando un perjuicio económico, emocional y sobretodo laboral al truncar las aspiraciones de escalar en la carrea administrativa de los involucrados al resolver sin tomar en cuenta lo dispuesto por la autoridad fiscal, prolongando innecesariamente el proceso perennizando el *ius puniendi* del estado.
3. Las motivaciones de las resoluciones que ponen fin a la procesos en primera instancia por la Secretaria Técnica y los órganos instructores y sancionadores, de la GREA ,contiene serias deficiencias y falencias, resolviendo con sanciones injustas e incongruentes por cuanto no se

realiza una profunda interpretación y análisis de las normas jurídicas, siendo general y vacía la fundamentación, vulnerando los principios de razonabilidad, informalismo, debido proceso, siendo pasibles de nulidad por el TSC, cuando sin apeladas en segunda instancia.

4. La ley 30057 LSC y Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, no establecen una correlación específica y escala gradual entre las sanciones que corresponde proporcionalmente a cada falta o infracción, tal como lo establece el Código Penal, quedando la imposición de estas a criterio y sugerencia de la Secretaria Técnica, quien como lo manifestamos durante el desarrollo del proceso no tiene ningún control a excepción cuando son sometidos a proceso de investigación por una mala actuación.

5.2. Recomendaciones

1. Es fundamental que los miembros de las comisiones de Procesos de Régimen Disciplinario deben estar adecuadamente capacitados y tener la experticia en el conocimiento del marco normativo y jurídico de la Ley 30057 LSC , Ley 27444, y demás normas concordantes, preferencia con abogados de la especialidad a fin de desarrollar los procesos con adecuado criterio y emitir opinión para una sanción con proporcionalidad que no desvirtúen la legislación , conllevando a los administrados comprender que la gravedad de la sanción debe responder a la falta cometida.
2. Las Secretarías Técnicas y los órganos instructores deben sustentar y fundamentar de manera específica y precisa sus informes de pre calificación respeto a la tipificación de las faltas imputadas a los investigados, tomando en cuenta las disposiciones fiscales ,lo establecido por Ley 30057 LSC ,las Directivas emitidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil y los precedentes vinculantes tanto del Tribunal del Servicio Civil y Tribunal Constitucional, a fin de que no se vulneren los principio administrativos y se respete el debido proceso.

3. La motivaciones de los proyectos de resoluciones que ponen fin a los procesos en primera instancia deben estar correctamente sustentados para lo cual las Secretarías Técnicas y Órganos Instructores y Sancionadores, se deberá tomar en cuenta los fundamentos de las resoluciones y sentencias del Tribunal de Servicio Civil y Tribunal Constitucional que declaran fundado los recursos de apelación en segunda instancia, a fin de mejorar y superar los vicios y deficiencias que contengan las motivaciones de las resoluciones que son sujetas de nulidad.

4. Debe instaurarse una cultura administrativa por parte de la oficina de RRH de la GREA en colaboración de la secretaria Técnica programando capacitaciones de carácter obligatorio a los servidores administrativos de los Institutos Superiores sobre la Ley 30357 LSC, Ley 27444 LPAG, Ley 27815 CEFP, así como sus deberes, obligaciones y derechos que deben cumplir y ejercer, a fin de no ser pasibles de sanciones que pueden merecer al vulnerar las normas por acción u omisión ,que recaería en una falta, esto con la finalidad de prevenir y no sobrecargar los procesos disciplinarios que podrían evitarse mediante la aplicación estas medidas, que contribuirán por otro lado a mejorar la labor y el servicio a los intereses del estado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Baca, V. “La extinción de la responsabilidad del infractor en el Derecho Administrativo Sancionador”, pro-manuscrito, Facultad de Derecho de la Universidad de Piura
- Becerra, M. “Prescripción y caducidad en el Derecho Administrativo Peruano. Su regulación en la Ley del Procedimiento Administrativo General”, pro manuscrito, Facultad de Derecho de la Universidad de Piura
- Bendezu, O. “Procedimiento Administrativo Disciplinario y Motivación laboral de los Directores de las Instituciones Educativas, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2017”. Universidad Cesar Vallejo
- Bernal, J. “Derecho Administrativo”, Escuela Superior de Administración Publica, Augusto Álvarez Collazos, Bogotá DC, enero 2008.
- Espinoza, C. “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 “Universidad San Martin de Porres
- Flores, J.” La Caducidad de los Actos Administrativos” Revista de Derecho Vol. XXX- N° 2 - diciembre 2017 – Pág. 224-249
- García, E., “Reflexiones sobre la ley y los Principios Generales del Derecho en el Derecho Administrativos” disponible en:
<https://www.casadellibro.com/libro-reflexiones-sobre-la-ley-y-los-principios-generales-del-derecho/9788491355786/4766272>
- Gutiérrez, D. “El Procedimiento Sancionatorio para Servidores Públicos de la función Ejecutiva del Estado en el cometimiento de faltas disciplinarias” Universidad Internacional Sek Quito Ecuador.(2019).

- Guzmán, C.” Tratado de la administración Pública y del Procedimiento Administrativo”. (Primera edición). Lima: Ediciones Caballero Bustamante SAC. 2011
- Lizárraga, V., “El Régimen Disciplinario en la Administración Publica “, Administración Publica &Control, Gaceta Jurídica.
- Martínez, R.I., “Derecho Administrativo”, 1er Curso, Sexta Edic. 2011
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos -MINJUS-DGDOJ- Guía práctica sobre el procedimiento administrativo sancionador 2015
- Morales, J.; Morocho L., Silva L., “Temas de Derecho Administrativo”, Unidad 1 y 4, 2015
<https://www.studocu.com/pe/document/universidad-privada-san-carlos/derecho-administrativo/temas-de-derecho-administrativo/20206949>
- Puertas, A. y Taquia, W. “Proceso Disciplinario Sancionador de la Ley Servir en las faltas Administrativas de la red de salud Chupaca – 2017” Universidad Peruana los Andes (2017).
- Ramírez, R. “La motivación de las decisiones disciplinarias como presupuesto de legalidad” Universidad Externado de Colombia (2019).
- Rodríguez, J “El Derecho al Debido Proceso en el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú y la Suspensión del Procedimiento Administrativo Disciplinario. Arequipa 2018” Universidad Alas Peruanas.
- Rocha, E. “Estudio sobre la motivación del acto administrativo” Universidad de Chile (2016).