



ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO, CON MENCIÓN EN
DERECHO ADMINISTRATIVO Y ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA

TESIS

EL CUMPLIMIENTO DEL DEBIDO PROCESO EN LOS
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN
LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MAYNAS – PERIODO
2018 AL 2020

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN DERECHO,
CON MENCIÓN EN DERECHO ADMINISTRATIVO Y ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA

Autores: Abog. JIMENO FREITAS, SILVIA MILAGROS
Abog. ORMEÑO QUIROZ, PABLO CÉSAR

Asesor: Mgr. MORALES GUZMÁN, MANUEL RICARDO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: DERECHO ADMINISTRATIVO

San Juan Bautista - Loreto – Maynas – Perú

2021

DEDICATORIA

Este nuevo logro quiero dedicárselo a Dios por darme salud, a mis padres por darme la vida, el apoyo constante y ánimo para seguir adelante y no desmayar en el camino, que son la fuerza y fortaleza para salir adelante día a día y lograr mis objetivos y metas.

Silvia Milagros

DEDICATORIA

A mis amados padres por ser mí fortaleza y fuente de apoyo.

A mi familia por el apoyo incondicional que me dieron a lo largo del camino de esta nueva meta.

Pablo César

AGRADECIMIENTO

Nuestro sincero agradecimiento a Dios por sobre todas las cosas, y nuestra gratitud a la Escuela de Post Grado de la Universidad Científica del Perú por la oportunidad de habernos permitido ampliar y profundizar nuestras convicciones profesionales.

Los autores

ESCUELA DE
POSGRADO

ACTA DE SUSTENTACIÓN

Con RESOLUCIÓN N° 280-2021-UCP-EPG del 01 de diciembre del 2021, se designó al Jurado evaluador, Mgr. Luis Enrique Panduro Reyes, presidente; Mgr. César Augusto Millones Ángeles, miembro; y, Mgr. Dorian Choque Calisaya, miembro y Mgr. Manuel Ricardo Morales Guzmán, asesor de Tesis; y, con RESOLUCIÓN N° 040-2022-EPG-UCP, del 02 de marzo del 2022, se autorizó la sustentación del informe final de Tesis para el 18 de marzo del 2022.

Siendo las 19:00 pm. del día viernes 18 de marzo de 2022 se constituyó de modo presencial el Jurado para escuchar la presentación y defensa del Informe Final de Tesis "EL CUMPLIMIENTO DEL DEBIDO PROCESO EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MAYNAS - PERIODO 2018-2020"

Presentado por.

**JIMENO FREITAS, SILVIA MILAGROS y
ORMEÑO QUIROZ, PABLO CÉSAR**

Para optar el grado de MAGISTER EN DERECHO, CON MENCIÓN EN DERECHO ADMINISTRATIVO Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

Luego de escuchar la sustentación y formuladas las preguntas, el Jurado pasó a la deliberación en privado, llegando a la siguiente conclusión:

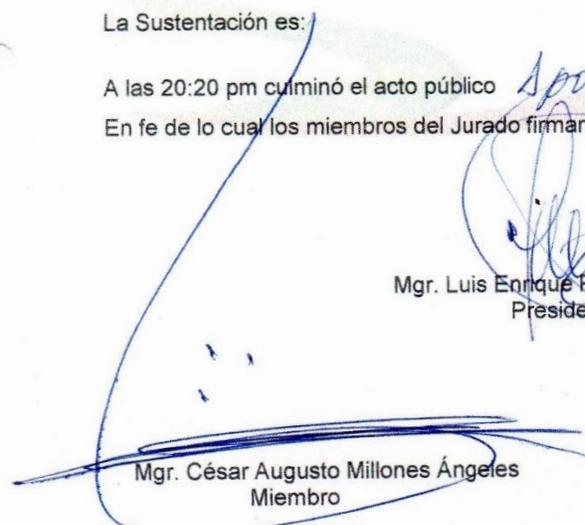
La Sustentación es:

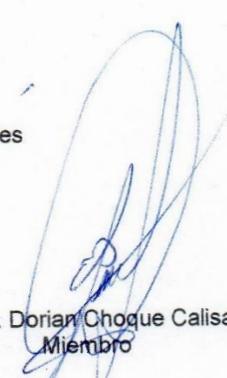
A las 20:20 pm culminó el acto público

En fe de lo cual los miembros del Jurado firman el Acta

Aprobado por unanimidad


Mgr. Luis Enrique Panduro Reyes
Presidente


Mgr. César Augusto Millones Ángeles
Miembro


Mgr. Dorian Choque Calisaya
Miembro

Contáctanos:

Iquitos - Perú
065 - 26 1088 / 065 - 26 2240
Av. Abelardo Quiñones Km. 2.5

Sede Tarapoto - Perú
42 - 58 5638 / 42 - 58 5640
Leoncio Prado 1070 / Martines de Compañon 933

Universidad Científica del Perú
www.ucp.edu.pe

**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP**

El presidente del Comité de Ética de la Universidad Científica del Perú - UCP

Hace constar que:

La Tesis titulada:

**"EL CUMPLIMIENTO DEL DEBIDO PROCESO EN LOS PROCEDIMIENTOS
ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
MAYNAS – PERIODO 2018 AL 2020"**

De los alumnos: **JIMENO FREITAS SILVIA MILAGROS Y ORMEÑO QUIROZ
PABLO CÉSAR**, de la Escuela de Posgrado, pasó satisfactoriamente la revisión
por el Software Antiplagio, con un porcentaje de **2% de plagio**.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que
estime conveniente.

San Juan, 17 de Febrero del 2022.



Dr. César J. Ramal Asayag
Presidente del Comité de Ética – UCP

CJRA/ri-a
75-2022

ÍNDICE

	Pág.
Portada	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iv
Acta de Sustentación	v
Constancia de Originalidad de la Tesis	vi
Índice de Contenido	vii
Índice de Cuadros	x
Índice de Gráficos	xi
Resumen. Palabras clave	xii
Abstract. Key Word	xiii
INTRODUCCIÓN	01
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	03
1.1 Antecedentes de Estudio	03
1.1.1 A nivel internacional	03
1.1.2 A nivel nacional	07
1.1.3 A nivel local	13
1.2 Bases Teóricas	16
1.2.1 Administración Pública	17
1.2.2 Fundamentos de la Función Pública	18
1.2.3 El Estado	19
1.2.4 Carrera Administrativa	20
1.2.5 Faltas Administrativas	20
1.2.6 El Procedimiento Administrativo Disciplinario	24
CAPÍTULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	32
2.1 Descripción del Problema	32

2.2	Formulación del Problema	33
2.2.1	Problema General	33
2.2.2	Problemas Específicos	33
2.3	Objetivos	34
2.3.1	Objetivo General	34
2.3.2	Objetivos Específicos	34
2.4	Justificación e Importancia de la Investigación	34
2.5	Hipótesis	36
2.5.1	Hipótesis General	36
2.5.2	Hipótesis Derivadas	36
2.6	Variables	36
2.6.1	Identificación de las Variables	36
2.6.2	Definición de las Variables	37
2.6.2.1	Definición Conceptual	37
2.6.2.2	Definición Operacional	37
2.6.3	Operacionalización de las Variables	39
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA		41
3.1	Nivel y Tipo y Diseño de Investigación	41
3.1.1	Nivel de Investigación	41
3.1.2	Tipo de Investigación	41
3.1.3	Diseño de Investigación	41
3.2	Población y Muestra	42
3.2.1	Población	42
3.2.2	Muestra	42
3.3	Técnica, Instrumentos y Procedimientos de Recolección de Datos	43
3.3.1	Técnica de Recolección de Datos	43
3.3.2	Instrumentos de Recolección de Datos	43
3.3.3	Procedimientos de Recolección de Datos	43
3.4	Procesamiento y Análisis de la Información	44

3.4.1	Procesamiento de la Información	44
3.4.2	Análisis de la Información	44
CAPÍTULO IV: RESULTADOS		45
4.1	Análisis Descriptivo	45
4.1.1	Análisis de las variables independiente y dependiente	45
4.2	Análisis Inferencial	57
4.2.1	Relación entre el Sistema de Derecho Administrativo y Función Pública con el Principio de Debido Proceso y la Función Pública en las Municipalidades	57
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		59
5.1	Discusión	59
5.2	Conclusiones	62
5.3	Recomendaciones	63
Referencias Bibliográficas		65
Anexos		71
Anexo 01: Matriz de Consistencia		72
Anexo 02: Instrumento de Recolección de Datos		74
Anexo 03: Instrumento de Validez y Confiabilidad		75
Anexo 04: Solicitud de Inscripción y Aprobación del Informe Final de Tesis		77
Anexo 05: Carta de Aceptación de Asesoramiento del Informe Final de Tesis		79

ÍNDICE DE CUADROS

N°	TÍTULO	Pág.
01.	Son idóneos los procesos administrativos disciplinarios	45
02.	Ha sido atendido correctamente después que su proceso concluyó	47
03.	Se ha respetado el Debido Proceso en su trámite administrativo Disciplinario	49
04.	Ha sido citado a tiempo al proceso administrativo	51
05.	Hubo Resolución de sanción en su proceso administrativo	53
06.	Es incidente en el caso que le indicaron	55
07.	El cumplimiento del Debido Proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Provincial de Maynas Periodo 2018 al 2020	57

ÍNDICE DE GRÁFICOS

N°	TÍTULO	Pág.
01.	Son idóneos los procesos administrativos disciplinarios	46
02.	Ha sido atendido correctamente después que su proceso concluyó.	47
03.	Se ha respetado el Debido Proceso en su trámite administrativo disciplinario.	49
04.	Ha sido citado a tiempo al proceso administrativo.	51
05.	Hubo Resolución de sanción en su proceso administrativo.	53
06.	Es incidente en el caso que le indicaron.	55

RESUMEN

EL CUMPLIMIENTO DEL DEBIDO PROCESO EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MAYNAS – PERIODO 2018 AL 2020

El presente trabajo de investigación titulado “El cumplimiento del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Provincial de Maynas, periodo del 2018 al 2020”, viene a constituir una investigación: Aplicada, cuyo proposición será determinar si en nuestro actual sistema administrativo se cumple a cabalidad el debido proceso como principio básico para una justicia administrativa, partiendo de los casos administrativos llevados a cabo en la Municipalidad Provincial de Maynas, con los fines que son compatibles con el Estado, si existe una adecuada eficacia de justicia del Derecho Administrativo.

El resultado de la presente investigación, nos permite identificar dentro de las variables de causas y efectos que existe falta de sustancialidad, eficacia, y buen diseño en las normas del Derecho administrativo , así como incumplimiento y hasta falta de voluntad en el apego al principio proceso del debido proceso en los casos disciplinarios que se ventilan en la Municipalidad Provincial de Maynas, en los años 2018 al 2020 lo que ocasiona negligencia, desidia, demora, burocracia, y por lo tanto ineficacia de sus fines. Ante ésta situación se plantea alternativas de solución que podrán implementarse de forma efectiva para mejorar el problema.

Palabras clave: Derecho administrativo, Derechos fundamentales, Idoneidad y eficacia, Normas administrativas, Labor de administradores, Principio del Debido proceso, Rol del Estado, Régimen disciplinario, Seguridad Jurídica.

ABSTRACT

COMPLIANCE WITH DUE PROCESS IN ADMINISTRATIVE DISCIPLINARY PROCEDURES IN THE PROVINCIAL MUNICIPALITY OF MAYNAS – PERIOD 2018 TO 2020

The present research work entitled "Compliance with due process in disciplinary administrative procedures in the Provincial Municipality of Maynas, period from 2018 to 2020", constitutes an investigation: Applied, whose propositions will be to determine if in our current administrative system It fully complies with due process as a basic principle for administrative justice, based on the administrative cases carried out in the Provincial Municipality of Maynas, with purposes that are compatible with the State, if there is an adequate justice effectiveness of Administrative Law.

The result of this investigation allows us to identify within the variables of causes and effects that there is a lack of substantiality, effectiveness, and good design in the rules of administrative law, as well as non-compliance and even lack of will in adherence to the process principle. of due process in disciplinary cases that are aired in the Provincial Municipality of Maynas, in the years 2018 to 2020, which causes negligence, apathy, delay, bureaucracy, and therefore ineffectiveness of its purposes. Faced with this situation, alternative solutions are proposed that can be implemented effectively to improve the problem.

Keywords: Administrative law, Fundamental rights, Suitability and effectiveness, Administrative regulations, Work of administrators, Principle of due process, Role of the State, Disciplinary regime, Legal security.

INTRODUCCIÓN

El presente informe final de tesis, cuya investigación se enmarca en señalar que existe en el marco del Derecho Administrativo, aspectos que no garantizan una adecuada justicia administrativa, y principalmente el hecho de tener que primar cierta desidia o “espíritu de cuerpo” cuando se trata de investigar y de sancionar a quienes dentro de una Institución cometen faltas disciplinarias, pero que por la camaradería, reciben en la omisión o en la deliberación del proceso “beneficios” para que ni la investigación y por ende el castigo no sea tal.

Todos sabemos que los funcionarios, como los servidores administrativos representan al Estado, en su óptica de subsidiaridad, es decir que no se trata a qué institución uno represente sino, que en todas se trata que de por medio esta la Imagen del Estado, el que se pone en juego, y en caso donde las instituciones u órganos del estado no funcionen adecuadamente se pone en desprestigio al mismo Estado.

Los servidores del Estado desarrollan una labor de servicio al público, por lo tanto, es imperante que su conducta, así como sus conocimientos tengan que volcarse a este fin fundamental que es la atención al pueblo, pero, que además implica llevarse bien en su ética laboral, así como en su relación con los demás trabajadores.

Por lo tanto, en este trabajo nos proponemos mostrar a partir de la realidad laboral misma los problemas en el ámbito disciplinario que aquejan al Derecho, teniendo como delimitación La Municipalidad Provincial de Maynas, del año 2018 al 2020, los procesos disciplinarios instaurados y concluidos., ante el mismo que se propone alternativas de solución.

El estudio presenta la siguiente estructura:

Capítulo I: Marco Teórico

Capítulo II: Planteamiento del Problema

Capítulo III: Metodología

Capítulo IV: Resultados

Capítulo V: Discusión, conclusiones y recomendaciones

Referencias bibliográficas

Anexos

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes del estudio

Se han revisado algunos estudios relacionados al tema de investigación a nivel internacional, nacional y local.

1.1.1 A nivel internacional

Albornoz (2011) en la investigación "El Debido Proceso Administrativo y su Reconocimiento en los Procedimientos Disciplinarios de los órganos de la Administración del Estado Regidos por la Ley 18.834 sobre Estatuto Administrativo" Concluye que, regular de un medio típico aquellas conductas que implican responsabilidad administrativa "(...) Esto ayudaría bastante, en el sentido de que se convertiría en una guía muy útil para aquellas personas a las que toque esta tarea tiene un costo, tal vez un costo muy alto, pero que en mi apreciación lo vale, desde que se entiende al Estado como uno de los mayores empleadores, del que depende una gran cantidad de personas que velan por su buen funcionamiento para el logro de los objetivos que, en miras del bien común, se ha planteado.

Rodríguez (2017) en la investigación titulada: "La defensa penal eficaz como garantía del debido proceso en Ecuador" llegando a conclusión principal siguiente, existen falencias graves en la justicia ecuatoriana, los operadores de justicia son aquellos llamados a cumplir con el debido proceso, se da el caso de los jueces de garantías penales, incurriendo en violaciones al derecho a la defensa, el cual debe ser controlado para asegurar una defensa penal eficaz.

Tejada (2015) en la investigación titulada “Debido proceso y procedimiento disciplinario laboral” llegando a los siguientes resultados que se obtuvo, los procedimientos disciplinarios deben ser ejecutados utilizando los principios del debido proceso se cumplan en las etapas procesales las cuales deben ser llevadas adecuadamente por las autoridades que aplican una sanción.

Suarez (2015) en la investigación titulada: “El procedimiento administrativo disciplinario de la Función Judicial desde la perspectiva constitucional”. Obteniendo los siguientes resultados, cuando se aplica el debido proceso se obtiene las garantías en el procedimiento administrativo disciplinario para que sea notificado oportunamente el servidor judicial en el inicio del proceso, responder a tiempo sobre la denuncia o queja, brindar las pruebas y contradecir, adquirir una resolución disciplinaria con su respectiva motivación y poder apelar; dentro del procedimiento administrativo disciplinario es resumido como el derecho a la defensa del servidor judicial.

Paredes (2013) abordó una investigación titulada “El debido procedimiento administrativo: análisis de los procedimientos sancionatorios de telecomunicaciones, sanitario y eléctrico” obteniendo los siguientes resultados principales, el debido proceso lo compone la independencia e imparcialidad del órgano jurisdiccional, una igualdad de partes, ser oídos, dar pruebas, dar acciones, acudir a los tribunales de manera permanente por el legislador y antes que inicie el juicio; por lo tanto, para que exista el debido procedimiento debe ser bilateral, contradictorio y con los derechos iguales para las partes, para que puedan defenderse, adquiriendo una decisión del juez imparcial e independiente, donde se tenga un racional y justo procedimiento

Bruna y Escobedo (2018) en su investigación titulada “El principio de legalidad y tipicidad en el derecho disciplinario de los funcionarios públicos” llegando a las siguientes conclusiones: **1.** El Derecho Disciplinario existe desde que se comienzan a formar las primeras asociaciones de personas, pudiendo constatar que en toda organización es necesaria la disciplina, puesto que ésta se convierte en la única manera de proteger el buen funcionamiento de la organización. Así las cosas, las organizaciones del Estado y todas aquellas organizaciones de carácter público no han sido ajenas a ello, estableciendo determinados criterios de disciplina para sus miembros para la consecución de sus fines particulares. De esta forma, se hace necesaria la existencia de una rama del derecho que responda a esa realidad, convirtiendo en su objeto de estudio las normas disciplinarias de los diferentes grupos sociales u organizaciones. **2.** Del estudio del acontecer de las normas que rigen a estos grupos, pudimos establecer que esta nueva rama del Derecho, a la cual denominamos Derecho Disciplinario, cuenta con fines y principios propios. Así del estudio de sus normas y procedimientos, sumado a las particularidades propias en cuanto a sus fines, podemos señalar fehacientemente que el Derecho Disciplinario ha cobrado fuerza como una rama autónoma del derecho punitivo, desligándose de otras ramas del mismo, como el Derecho Penal o el Derecho Administrativo Sancionador.

Santibáñez (2016) en su investigación titulada “El procedimiento administrativo de queja dentro de las contralorías internas del gobierno del estado de México” llegando a las siguientes conclusiones: PRIMERA: El procedimiento administrativo de queja es ineficaz e ineficiente. SEGUNDA: Es necesaria una reforma al código de procedimientos administrativos a efecto de que se agreguen los medios informáticos necesarios con la finalidad de actualizar el proceso de

queja. TERCERA: El procedimiento administrativo de queja resulta costoso para las partes. CUARTA: El procedimiento administrativo de queja no se ajusta a los principios procesales del derecho. QUINTA: Los órganos de control Interno del Gobierno del Estado de México carecen de eficiencia. SEXTA: Es necesaria la actualización tecnológica del proceso y procedimiento administrativo en el Estado de México.

Cordero (2012), en su investigación denominada “El Derecho Administrativo Sancionador y su Relación con el Derecho Penal”, trabajo de investigación que forma parte del proyecto “Fundamentos y principios de la potestad sancionadora de la administración del Estado en el Derecho Chileno” publicado por la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica – CONICYT, Chile, sostiene que al derecho administrativo sancionador debe considerarse como una disciplina autónoma de las ramas del derecho y que las sanciones administrativas, partiendo del análisis dogmático, pretende dar al derecho administrativo sancionador una sustantividad como respuesta a la teoría del ius puniendi único del Estado. Agrega que la propuesta dogmática tiene como precursor al destacado catedrático Alejandro Nieto, cuyo pensamiento ha sido seguido por la doctrina española, y que el fundamento de esta tesis parte de una “crítica severa a la teoría del ius puniendi único del Estado, que entiende que los delitos/penas y las infracciones/sanciones administrativas forman parte de un tronco común y, por tanto, sujeto a principios que también son comunes”.

Vargas et al. (2015) en su investigación titulada “Hacia la eficientización del procedimiento administrativo disciplinario del Poder Judicial del Estado de México” llegando a las siguientes conclusiones: El procedimiento administrativo disciplinario México tiene la base legal , pues se integra por lo ordenado en la Constitución Política de los

Estados Unidos Mexicanos, la Constitución Política del Estado de México, la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipio y el Reglamento Interior del Tribunal Superior de Justicia del Estado de México; supletoriamente la ley encargada de regular de manera procedimental lo es el Código de Procedimientos Administrativos de la Entidad. Bajo este esquema normativo, este procedimiento no cumple con los requerimientos de eficacia y expeditéz en la sustanciación de sus procedimientos disciplinarios, lo que impide la solución pronta de los conflictos, por lo que se requieren esquemas de decisión plasmados en un marco positivo que articulen las dolencias ciudadanas con la respuesta mediata del órgano de control interno, a fin de corregir , en caso de comprobarse, mediante la sanción o expulsión de este órgano estatal a aquellos servidores judiciales que propicien la degradación institucional frente a los justiciables, bajo la condición del respeto irrestricto de sus derechos humanos; en este sentido resulta imprescindible la adecuación de este sistema de control interno, toda vez que las nuevas tendencias en el orden jurídico y en específico en las que atañen a las responsabilidades administrativas disciplinarias apuestan por la solución pronta y eficaz de las controversias; contrario sensu, el procedimiento con el que se viene trabajando no se constituye en grande para permitir, de fondo, una administración de justicia adecuada.

1.1.2 A Nivel Nacional

Romero (2016) en su investigación titulada “El debido procedimiento en el proceso administrativo disciplinario” concluye que el Estado no solo se expresa en el poder ejecutivo, a través del Derecho administrativo sancionador, del poder judicial, a través del código penal, también se expresa a través del poder legislativo, cuando se investiga

y sanciona a los altos funcionarios del estado comprendidos en el Art. 99 de la constitución del 93. Se precisa que esta última potestad sancionadora, es de naturaleza política y se expresa a través del Juicio político y el antejuicio político, y es de naturaleza esencialmente política, a diferencia de la potestad sancionadora del poder ejecutivo, que es jurídico-administrativo, y del poder judicial de naturaleza jurídico-penal. La tesis también precisa las innovaciones que sobre el Régimen de Sanciones y Procedimiento Sancionador trae la Ley 30057: del Servicio Civil y por último a partir de la dogmática del Debido Proceso Trata de aplicar estas orientaciones conceptuales en el debido procedimiento que en el que debe desarrollarse la potestad sancionadora de la administración Pública.

Salas (2018) en su investigación titulada “Los procedimientos disciplinarios por debida motivación en la OCMA y su implicancia en los principios de independencia judicial y debido proceso”. La investigación se origina a raíz de la extralimitación de las facultades administrativas de la OCMA para cuestionar la motivación de las resoluciones judiciales, lo que genera no solo una intromisión al fondo materia de controversia sino también a la lesión del principio constitucional de Independencia Judicial. concluyéndose que existen críticas en torno al intervencionismo de la OCMA cuando inicia un procedimiento administrativo disciplinario por debida motivación, cuestionando el fondo de lo resuelto en la litis, hechos que transgreden los principios de Independencia Judicial y Debido Proceso.

Chávez (2019) en su investigación titulada “La aplicación del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios del personal fiscal en el distrito Fiscal de Huancavelica, 2017 – 2018”, concluye que el debido proceso se establece como un derecho que se

debe aplicar para que las personas tengan un proceso justo y regular en sede jurisdiccional. Además, la jurisprudencia reconoce que el debido proceso también debe ser usado en los procedimientos administrativos porque los jueces, van delineando verdaderas reglas jurídicas, activas para la parte administrativa que construyen sus propias reglas a partir de normas inferidas o deducidas de artículos constitucionales. Los resultados demuestran un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,648 y un valor-p igual a 0,00. El cual es significativo y alto.

Oviedo (2019) en su investigación titulada “Incorporación del procedimiento administrativo disciplinario en el régimen laboral privado del decreto legislativo N° 728 como garantía al debido proceso” llegando a las siguientes conclusiones:

1. La incorporación del procedimiento administrativo disciplinario en el régimen laboral privado del Decreto Legislativo N° 728 llega a generar una mayor razonabilidad con respecto a los plazos suscitados en el derecho de defensa por parte del despido arbitrario. **2.** En función a la vulneración de la garantía del debido proceso y de acuerdo a los casos planteados, se llega a la conclusión que, ante un caso de despido, al no existir un procedimiento administrativo disciplinario en el régimen laboral privado (TUO del D.L N°728), que regule, investigue y exista un mejor control de protección al derecho de defensa del trabajador, se estaría vulnerando el derecho al debido proceso y principio de razonabilidad. **3.** Si se llega a crear un procedimiento administrativo disciplinario el cual ayude a garantizar un debido proceso, se llegará a realizar una mejor protección al ejercicio del derecho de defensa del trabajador, en tanto no se afectaría el debido proceso. **4.** Las actuaciones realizadas en cada fase o etapa del procedimiento administrativo disciplinario está conformado por una fase instructora

que realiza las diligencias de investigaciones de los hechos imputables, infracción de una norma legal o del reglamento interno de trabajo, además la actuación de medios probatorios; y la fase sancionadora, en resolver mediante una decisión imparcial y debidamente motivada en atención a los estándares que requiere la garantía a un debido proceso carente de arbitrariedades

Quiñones (2019) en su investigación titulada “Gestión de los procesos administrativos disciplinarios a trabajadores de la UGEL 07. San Borja”, concluye que se evidencia que los procesos administrativos disciplinarios aplicados a los funcionarios, no siguen el debido proceso, estando inmersos en una cantidad de irregularidades; que van desde la deficiencia en las evaluaciones de la prueba, validación de descargo, la oportuna notificación del procedimiento al funcionario, la burocracia, el irrespeto a los plazos, menoscabo a los derechos del funcionario y exceso de autoridad. Por lo que, bajo la percepción del funcionario, el proceso administrativo disciplinario no cumple con sus funciones ni represiva ni preventiva, por el contrario, deja en evidencia los vicios y déficit del sistema, que conlleva a la desmotivación e inconformidad del funcionario inculgado, en la mayoría de los casos se perjudica a funcionarios sin tener evidencia claras y concisas de lo sucedido creando una imagen de incompetencia del órgano rector ante la mirada de los docentes de la institución.

Estela (2009) en su investigación titulada “El Procedimiento administrativo sancionador, las sanciones administrativas en el poder ejecutivo, casuística” concluye que los graves problemas que encierra y tiene el Poder Político, la Gobernabilidad del Estado Peruano y la legislación peruana en su conjunto, de continuar con las mismas características y los erráticos funcionamientos de los diversos órganos

que constituyen el Estado, es posible el ocaso de lo que denominamos el Estado Moderno con graves consecuencias a la sociedad civil y territorio que lo conforman. La investigación del problema y los sub problemas afines nos darán luces al respecto y nuestras hipótesis después de ser contrastadas, serán simplemente confirmadas o negadas y nada más y solamente eso. La investigación se justifica porque primero pretende verificar la inadecuada normatividad legal del trabajador del empleo público originando efectos negativos en la aplicación de las sanciones administrativas en la administración pública, y en estrictu sensu en el Poder Ejecutivo. La falta de una adecuada legislación sobre responsabilidades administrativas e incluso penales y civiles de los denominados funcionarios y servidores públicos y su correcta conceptualización y definición originan que las sanciones a quienes son pasibles de las misma no sean las más legales, jurídicas y justas; para lo cual se debe estudiar, supervisar y verificar la idoneidad de las normas legales y actos administrativos, y de la misma manera ver si se cumple o no el fin supremo del Estado y como corolario otear en el horizonte cercano, mediano y a largo plazo sobre lo que será la sociedad peruana del futuro y lo concerniente al debilitamiento progresivo del Estado denominado moderno, por las razones expuestas.

Huangal (2019) en su investigación titulada “La Prueba en el Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Ley del Servicio Civil” manifiesta y concluye que para el desarrollo de este tema, es importante tener presente conceptos fundamentales que nos ayuden a comprender como se viene desarrollando la prueba en el procedimiento administrativo disciplinario en la Ley del Servicio Civil, tomando en cuenta que desde la entrada en vigencia del Reglamento General de la Ley 30057 Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo

N° 040-2014-PCM, es aplicable las disposiciones el régimen disciplinario y procedimiento sancionador a todos los servidores de la entidades públicas que se encuentran comprendidos en los Regímenes de los Decretos Legislativos Nros 276, 728 y 1057, en tal sentido esta investigación pretende contribuir un aporte sobre la valoración de los medios de prueba en el procedimiento administrativo disciplinario. La prueba en el procedimiento administrativo disciplinario es fundamental, sobre todo cuando se trata de una investigación a los servidores que va desde un carácter interno de una organización administrativa del estado, hasta el marco general que sirve de aplicación a los regímenes especiales disciplinarios. Por tanto, las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario están obligadas a respetar las garantías del debido proceso reconocido en nuestra Constitución Política del Perú como en el Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General.

En este sentido, podemos decir que la prueba constituye un capítulo de fundamental importancia en la vida jurídica, ya que se puede afirmar que, sin su existencia, el orden jurídico sucumbiría a la Ley del más fuerte, dado que no sería posible la solución de ningún conflicto en forma racional.

Morón (2006) en su estudio “Los principios delimitadores de la Potestad Sancionadora de la Administración Pública en la Ley Peruana” manifiesta que; “la incorporación de debido proceso al procedimiento – en particular en materia sancionadora- conlleva asumir el más amplio sistema de garantías inherentes a la dignidad de las personas, en orden a obtener decisiones justas.” (p. 14)

Estela (2009) aborda la investigación titulada “El Procedimiento Administrativo Sancionador, las sanciones administrativas en el Poder Ejecutivo”. La investigación tuvo como objetivo general de qué manera influye en los trabajadores del empleo público, la aplicación de las sanciones administrativas. El diseño de la investigación fue no experimental correlacional. La muestra estuvo conformada por 100 docentes de 4 universidades públicas y privadas. Como instrumento se utilizó el cuestionario. Dentro de los principales resultados se obtuvo que las entidades públicas del Poder Ejecutivo, hacen muy poco en capacitar adecuadamente a sus trabajadores, pareciera que no les importara nada el escaso conocimiento que tienen los servidores públicos de sus deberes, derechos y obligaciones. Y que en el Derecho administrativo el funcionario público es el agente más importante de la estructura jurídica estatal de un país.

1.1.3 Local

Ignacio (2009) En el presente trabajo de investigación titulado: "Proporcionalidad entre sanciones y faltas en los procesos administrativos disciplinarios en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, período: 2006" se ha llegado a determinar que las faltas cometidas por los servidores en el ejercicio del servicio público son: los actos de violencia, que se configuran a través de la agresión física y psicológica frente a otros trabajadores; la grave indisciplina generada precisamente por el acto precedente; el agravio a través de un documento escrito; la agresión verbal producida cuando se expresan palabras injuriosas y/o soeces, que estén dirigidas a dañar el honor y la dignidad del superior jerárquico, los compañeros de trabajo y el público usuario de los servicios que presta la entidad. La negligencia se configura con la acción inadecuada e impropia por parte del servidor

público, la cual puede producir un acto administrativo ineficaz, viciado o nulo. Así también, se provoca por la inacción de parte de estos mismos trabajadores frente a un deber o función que le compete realizar y fundamentalmente es el resultado del desconocimiento. El impedir el funcionamiento del servicio público, esta falta no sólo está referida a que pueda tomarse el local institucional o una determinada dependencia, sino que esta también se relaciona con la comisión de determinadas faltas que traen como consecuencia la paralización del servicio.

Mestanza (2014) El presente trabajo de investigación titulado "El derecho de defensa y el debido proceso en las sanciones impuestas a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Loreto-Nauta", viene a constituir un proceso mixto de investigación cuyo propósito será determinar si se vulneran o no el derecho de defensa y consecuentemente el debido proceso que pregonan la Constitución Política del Perú y las normas procesales como la Ley del Procedimiento Administrativo General; es decir, si las formas de sanción de amonestación y suspensión que se imponen sin previo proceso administrativo garantizan o no el derecho de defensa de los servidores y/o funcionarios implicados, este estudio nos da a conocer lo necesario que es introducir modificaciones en la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones y su Reglamento, debido a que el problema radicaría en la falta de ejercicio de derecho de defensa respecto de los sancionados.

El resultado de la presente investigación, nos permite identificar dentro de las variables de causas y efectos que existe negligencia, desidia, demora, burocracia, y por lo tanto afectación de derechos fundamentales en los sancionados. Ante esta situación se plantea

alternativas de solución que podrán implementarse de forma efectiva para mejorar el problema.

Salas (2019) En la investigación titulada “Vulneración a los derechos fundamentales de docentes en los procedimientos administrativos disciplinarios de la UGEL Maynas, en el marco de implementación de la Ley N° 29944, años 2015 – 2016” el trabajo de investigación se caracteriza la vulneración a los derechos fundamentales de docentes en los procedimientos administrativos disciplinarios de la Unidad de Gestión Educativa Local de Maynas, en el marco de implementación de la ley 29944, durante los años 2015-2016, se busca identificar los parámetros del procedimiento administrativo disciplinario de los docentes de educación básica regular, que tiene condiciones y características peculiares, las cuales se desarrollan en la Ley de Reforma Magisterial Ley N° 29944 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-ED, sin embargo, por inconsistencias de la ley y el sobredimensionamiento de la sanción, los derechos fundamentales de los docentes son vulnerados por parte de los operadores del sistema. Esto conlleva a una afectación de los derechos fundamentales en los procedimientos administrativos disciplinarios; observándose límites de aplicación del principio de presunción de inocencia, se ve afectado también el grado de respeto de los principios de legalidad y tipicidad, la aplicación del principio de derecho a la defensa y asistencia técnica por letrado, sin un margen de control jurisdiccional identificándose que los fundamentos jurídicos de las sentencias nulifican los procedimientos administrativo disciplinarios; por lo que en forma general se concluye que se lesiona los derechos laborales de los docentes en forma directa.

Mediante la utilización del método inferencial e inductivo, se estima un nivel de significancia del 5%, con lo que existen suficientes evidencias para determinar que si existe relación entre los derechos fundamentales y el cumplimiento de derechos en los procedimientos administrativos.

Flores (2018) en la investigación titulada “Estudio del debido procedimiento en los procesos administrativos disciplinarios respecto a los derechos de los administrados en la Dirección Regional de Educación Loreto en el año 2014”, llegando a las siguientes conclusiones: 1. Conforme nuestro objetivo planteado, la presente investigación nos ha permitido demostrar que en los procesos administrativos disciplinarios realizados por la CPPA de la DREL concluidos el año 2014, no se respetó el Debido Procedimiento y tampoco se consideraron los principios del Derecho Administrativo Disciplinario; el expediente disciplinario analizado se encuentran con afectación de derechos constitucionales de los administrados, debido a la escasa preparación que tienen los miembros que conforman la CPPA, lo cual ha sido percibido por los propios administrados.

1.2 Bases teóricas

El presente proyecto de investigación se enmarca en señalar que existe en el marco del Derecho Administrativo, aspectos que no garantizan una adecuada justicia administrativa, y principalmente el hecho de tener que primar cierta desidia o “espíritu de cuerpo” cuando se trata de investigar y de sancionar a quienes dentro de una Institución cometen faltas disciplinarias, pero que por el compañerismo, reciben en la omisión o en la deliberación del proceso “beneficios” para que ni la investigación y por ende el castigo no sea tal.

1.2.1 Administración Pública

Las actuales concepciones administrativas son la resultante de un proceso iniciado en los mismos albores de la humanidad y que ha venido evolucionando y adquiriendo sus propios perfiles a través de diferentes épocas y etapas.

Dicho proceso administrativo se inició como un hecho obligado cuando dos individuos tuvieron que coordinar sus esfuerzos para hacer algo que ninguno de ellos pudo hacer por sí solo y evolucionó hasta convertirse en un acto previa y cuidadosamente planificado y racional que permite alcanzar objetivos con los menores esfuerzos posibles y con las mayores satisfacciones para los individuos.

En este contexto **Arteaga (2002)** señala que: “El estudio histórico de esa evolución administrativa nos muestra los enfoques que tuvo esta ciencia en Egipto, China, Grecia y Roma, y la influencia que tuvieron ciertos procedimientos utilizados en esos lugares sobre algunas prácticas actuales en el campo, entre ellas de la organización funcional de los poderes del Estado”.

Se adquiere un mejor entendimiento de la transformación que tuvo la ciencia de la administración; ella viene a consolidarse en la Edad Contemporánea con los valiosos estudios de Woodrow Wilson.

Salinas (2019) opina que: “La Administración pública se encarga de la defensa del bien común y del interés general. No hay que ser un lince para reconocer en los términos bien común e interés general una clara dimensión social. No hay otra acepción posible que identificar bien común e interés general con la protección de la sociedad y, dentro de ella, con la preocupación por el bienestar de los ciudadanos más

vulnerables, desprotegidos y menos afortunados. A mi entender bien común e interés general no son palabras huecas o abstractas, sino que implican decididamente defender, proteger y ayudar a la parte más frágil de la sociedad”.

1.2.2 Fundamentos de la Función Pública

Tratar de la gestión pública y la administración pública, al margen de su origen y contenido político no permite tener una visión clara de su concepción, función, relevancia y perspectiva.

El Estado, reconocido como la organización política de una población para establecer reglas de convivencia y oportunidades para el desarrollo de la persona humana y la sociedad (**Acosta, 1991**). En consecuencia, la finalidad del Estado es lograr condiciones adecuadas de vida y bienestar para la población.

Villar (1972) señala: “Si a ello añadimos que un elemento constitutivo del Estado es el poder que se ejerce a través de un gobierno, quien actúa y acciona mediante un conjunto de instituciones que ha originado el mismo Estado, en las cuales se sustenta, entonces surge la pregunta, de qué se sirven las instituciones estatales, conducidos por un gobierno en la representación del Estado, para actuar en función de los intereses de la población, qué hace que su actuación sea ordenada, eficaz o no, y produzca resultados para los ciudadanos”.

La respuesta es la administración o gestión pública, que viene a ser el conjunto de acciones mediante las cuales las entidades tienden al logro de sus fines, objetivos y metas, los que están enmarcados por las políticas gubernamentales establecidas por el Poder Ejecutivo.

Por lo tanto, el desempeño del Estado depende de la calidad y eficiencia de las políticas y el desempeño de la gestión pública. Sin políticas públicas responsables y sostenidas, o una gestión pública moderna, la estabilidad macroeconómica y el desarrollo social terminan afectadas, haciendo poco útiles los restantes esfuerzos para el desarrollo de la competitividad, el bienestar colectivo y la reducción de la pobreza.

Sin embargo, es necesario diferenciar la actuación política del Estado producto del ejercicio del poder emanado de la voluntad popular en su beneficio, de la politización de las administraciones públicas y su "captura" por intereses particulares, que se traducen en fenómenos de clientelismo y amiguismo que son causa de ineficiencia, corrupción y distorsión de las intervenciones y políticas del Estado.

1.2.3 El Estado

Álvarez (2000) nos dice: "El Estado (y las instituciones que crea), se auto limita sometándose al orden jurídico que lo estructura y da forma a su actividad".

El Estado es sujeto de derechos y deberes, es persona jurídica, y en ese sentido es también una corporación ordenada jurídicamente. El Estado y el derecho son medios, organizaciones o instrumentos, hechos por los hombres y para los hombres. Para asegurar sus fines la sociedad crea o reconoce el poder del Estado y lo somete al derecho para hacerlo racional y lógico. La actividad general del Estado, es lo que debe hacerse de acuerdo con el orden jurídico imperante en un país y las establecidas en los acuerdos y convenios internacionales. El Estado, fue creado para ordenar y servir a la sociedad. Su existencia se justifica

por los fines que históricamente se le viene asignando. Por consiguiente, el Estado tiene como fines generales:

- a) El equilibrio de las relaciones externas con otros Estados;
- b) El mantenimiento y preservación del orden interno, y;
- c) El desarrollo de la sociedad en todos sus ámbitos.

La actividad del Estado, está definido por el conjunto de normas que crean órganos, fijan su funcionamiento y los fines que deben alcanzar a través de la estructura básica del Estado Peruano y a decir estos son: Gobiernos Regionales, Organismos Constitucionales, Poder Judicial, Poder Legislativo y Gobiernos Locales.

1.2.4 Carrera administrativa

La carrera administrativa conforma un sistema de administración de personal cuyo objeto es garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer estabilidad e igualdad de oportunidades para el ascenso y el acceso al servicio público.

1.2.5 Faltas administrativas

De acuerdo al Art. 239° de la ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, incurren en faltas administrativas las autoridades y personal al servicio de las entidades de la Administración Pública, en el trámite de los procedimientos administrativos a su cargo y por lo tanto son susceptibles de ser sancionados con amonestación, suspensión sin goce de haber, cese temporal o destitución, de acuerdo a la gravedad de la falta, la reincidencia, el daño causado y la intencionalidad con que hayan actuado, en los siguientes casos:

1. Negarse a recibir injustificadamente solicitudes, recursos, declaraciones, informaciones o expedir constancias sobre ellas
2. No entregar, dentro del término legal, los documentos recibidos a la autoridad que deba decidir u opinar sobre ellos.
3. Demorar injustificadamente la remisión de datos, actuados o expediente solicitados para resolver un procedimiento o la producción de un acto procesal sujeto a plazo determinado dentro del procedimiento administrativo.
4. Resolver sin motivación algún asunto sometido a su competencia.
5. Ejecutar un acto que no se encuentre expedito para ello.
6. No comunicar dentro del término legal la causal de abstención en la cual se encuentre incurso.
7. Dilatar el cumplimiento de mandatos superiores o administrativo o contradecir sus decisiones
8. Intimidar de alguna manera a quien desee plantear queja administrativa o contradecir sus decisiones.
9. Incurrir en ilegalidad manifiesta.
10. Difundir de cualquier modo o permitir el acceso a información confidencial.

Las correspondientes sanciones deberán ser impuestas previo procedimiento administrativo disciplinario que, en el caso del personal sujeto al régimen de la carrera administrativa, se ceñirá a las disposiciones legales vigentes sobre la materia (D.S. N° 005-90-PCM), debiendo aplicarse para los demás casos el procedimiento sancionador establecido en el artículo 235° de la Ley N° 27444, en lo que fuere pertinente.

Por otro lado, el Título V, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, de la Ley 3007, Ley del Servicio Civil (vigente desde el

14/06/14), en su artículo 85° establece las faltas de carácter disciplinario, que son:

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

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

Complementario a ello, el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en su artículo 98°, prevé que también son faltas disciplinarias:

- a) Usar indebidamente las licencias cuyo otorgamiento por parte de la entidad es obligatorio conforme a las normas de la materia. No están comprendidas las licencias concedidas por razones personales.
- b) Incurrir en actos que atenten contra la libertad sindical conforme Artículo 51 del presente Reglamento.
- c) Incurrir en actos de nepotismo conforme a lo previsto en la Ley y el Reglamento.
- d) Agredir verbal y/o físicamente al ciudadano usuario de los servicios a cargo de la entidad.
- e) Acosar moral o sexualmente.

- f) Usar la función con fines de lucro personal, constituyéndose en agravante el cobro por los servicios gratuitos que brinde el Estado a poblaciones vulnerables.
- g) No observar el deber de guardar confidencialidad en la información conforme al Artículo 156 k) del Reglamento.
- h) Impedir el acceso al centro de trabajo del servidor civil que decida no ejercer su derecho a la huelga.
- i) Incurrir en actos de negligencia en el manejo y mantenimiento de equipos y tecnología que impliquen la afectación de los servicios que brinda la entidad.
- j) Las demás que señale la ley.

1.2.6 El procedimiento administrativo disciplinario

De acuerdo al Art. 163 y siguientes del Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el servidor público que incurra en falta de carácter disciplinario, cuya gravedad pudiera ser causal de cese temporal o destitución, será sometido a procedimiento administrativo disciplinario que no excederá de treinta (30) días hábiles improrrogables. El incumplimiento del plazo señalado configura falta de carácter disciplinario contenida en los incisos a) y d) del 88 Art. 28 de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, Decreto Legislativo N° 276.

1. Principales características del Procedimiento Administrativo Disciplinario: De acuerdo al Artículo 163 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, las principales características son: **a.** El Procedimiento Administrativo Disciplinario debe ser escrito y sumario y estará a cargo de una Comisión de carácter permanente y cuyos integrantes son designados por resolución del titular de la entidad. **b.** La Comisión Permanente del Proceso Administrativo Disciplinario deberá estar constituido por tres (3) miembros titulares y tres (3) miembros

suplentes. **c.** La Comisión Permanente será presidida por un funcionario designado por el titular de la entidad, y la integran además el jefe de personal y un servidor público de carrera, designado por los servidores públicos. **d.** Para el procedimiento de funcionarios se constituirá una Comisión Especial integrada por tres miembros acordes con la jerarquía del procesado. **e.** La Comisión Permanente del Proceso Administrativo Disciplinario tiene la facultad de calificar las denuncias y quejas que le sean remitidas y pronunciarse sobre la procedencia de abrir o no el Procedimiento Administrativo Disciplinario. **f.** El Procedimiento Administrativo Disciplinario será instaurado por resolución del titular de la entidad o del funcionario que tenga la autoridad delegada para tal efecto. **g.** Debe notificarse al servidor procesado en forma personal o publicarse en el Diario Oficial "El Peruano" dentro del término de 72 horas, contadas a partir del día siguiente de la expedición de la resolución. **h.** El servidor procesado tiene derecho a presentar los descargos correspondientes y las pruebas que crea conveniente para su defensa, esta será por escrito y tiene un plazo de 5 días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación. Se puede solicitar prórroga por 5 días hábiles más para aportar pruebas o hacer mejor su defensa. **i.** El servidor procesado puede hacer su defensa a través de un INFORME ORAL efectuado personalmente o por medio de un apoderado, para lo cual se señalará fecha y hora única. **j.** La Comisión Permanente del Proceso Administrativo Disciplinario después de las investigaciones del caso, elevará un INFORME al titular de la entidad, recomendando las sanciones que deban aplicarse al servidor procesado. **k.** El servidor procesado podrá ser puesto a disposición de la Oficina de Personal de la entidad, mientras se resuelve su proceso. **l.** El Procedimiento Administrativo Disciplinario deberá iniciarse en el plazo no mayor de un año contado a partir del momento en que la autoridad competente tenga conocimiento de la comisión de la falta

disciplinaria. Caso contrario se declarará prescrita la acción sin perjuicio del proceso civil o penal a que hubiere lugar. **m.** El servidor cesante puede ser sometido a Procedimiento Administrativo Disciplinario y dentro del plazo de un año a que se refiere el numeral anterior. **n.** Los funcionarios y servidores públicos contratados también pueden ser sometidos a Procedimiento Administrativo Disciplinario y dentro del plazo señalado anteriormente.

No obstante, la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, introdujo un nuevo régimen disciplinario que, por disposición expresa, sería un régimen único, aplicable a todos los servidores públicos independientemente de su régimen (276, 728 y CAS), de todas las entidades públicas de los tres niveles de gobierno, hayan o no transitado al régimen de la Ley del Servicio Civil, así como, supletoriamente, a las carreras especiales. Este régimen entró en vigencia el 14 de setiembre de 2014 y, desde entonces, siendo un régimen distinto a los anteriormente previstos, persiste la confusión en la comprensión y aplicación de sus reglas y principios.

Al respecto, el procedimiento administrativo disciplinario consta de 2 fases:

- a) Fase instructiva Esta fase se encuentra a cargo del órgano instructor y comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria. Se inicia con la notificación al servidor civil de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, brindándole un plazo de cinco (05) días hábiles para presentar su descargo, plazo que puede ser prorrogable. Vencido dicho plazo, el órgano instructor llevará a cabo el análisis e indagaciones necesarios para determinar la existencia de la responsabilidad

imputada al servidor civil, en un plazo máximo de quince (15) días hábiles. La fase instructiva culmina con la emisión y notificación del informe en el que el órgano instructor se pronuncia sobre la existencia o no de la falta imputada al servidor civil, recomendando al órgano sancionador la sanción a ser impuesta, de corresponder.

- b) Fase sancionadora Esta fase se encuentra a cargo del órgano sancionador y comprende desde la recepción del informe del órgano instructor, hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de sanción o que determina la declaración de no a lugar, disponiendo, en este último caso, el archivo del procedimiento. El órgano sancionador debe emitir la comunicación pronunciándose sobre la comisión de la infracción imputada al servidor civil, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes de haber recibido el informe del órgano instructor, prorrogable hasta por diez (10) días hábiles adicionales, debiendo sustentar tal decisión. Entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la notificación de la comunicación que impone sanción o determina el archivamiento del procedimiento, no puede transcurrir un plazo mayor a un (01) año calendario.

El proceso administrativo disciplinario, antes de referirnos al proceso administrativo disciplinario es necesario aclarar algunos puntos que los operadores de la administración pública, en materia disciplinaria, utilizan como sinonimias, cuando en el desarrollo doctrinario podemos evidenciar que se trata de conceptos disímiles.

Así, partiremos en primera fase distinguiendo proceso y procedimiento, y posteriormente facultad disciplinaria y facultad sancionadora del Estado.

En relación al vocablo proceso, tal como lo señala **Velasco (1993)** en su investigación “Derecho Procesal Civil – proceso de conocimiento” proviene de pro, adelante y cederé, caminar. En ese sentido, proceso es el conjunto de actos dirigidos a un fin: la solución de un conflicto mediante la imposición de la regla jurídica, el derecho (teoría del proceso).

En cuanto a procedimiento, **Sagastegui (1982)** indica en su investigación “Derecho Procesal Civil”, que equivale solo al aspecto exterior de los actos procesales, a los modos de realizar los actos en el proceso. De lo señalado precedentemente se desprende que, proceso y procedimiento no son sinónimos. El primero está referido al conjunto de acciones, adecuadamente establecidas y en virtud de las cuales los tribunales administrativos o jurisdiccionales, resuelven una relación jurídica que se les plantea; y el segundo está referido al conjunto de actos efectuados de manera permanente por los servidores públicos en estricto cumplimiento de sus funciones y de quienes intervienen en ella.

Al respecto **Gonzales (2014)** manifiesta que: El poder disciplinario de la administración consiste en la facultad que tiene ésta para evaluar la conducta funcional de los servidores civiles, y de ser el caso, aplicar sanciones correspondientes, según la gravedad de la falta, mediante la observancia del proceso administrativo que establece la norma legal sobre la materia.

Boyer (2017) agrega: Cuando hablamos del poder disciplinario hablamos de cómo el Estado, y siendo más específicos, las entidades públicas, protegen el adecuado funcionamiento de sus organizaciones. A diferencia de los procedimientos administrativos sancionadores de sujeción general o en los que los sujetos pasivos son terceros

administrados (por ejemplo, en un procedimiento sancionador pesquero, en el que sujeto pasivo podría ser el titular del permiso de pesca o el armador pesquero), en cuyos casos la autoridad administrativa tutela, más bien, la legalidad.

Según el autor **Alarcón (1997)** los Procedimiento Administrativo Disciplinario es la variante de los tantos procedimientos administrativos que existen en el campo del Derecho Administrativo, los cuales se encuentran regulados en la Administración Pública.

Por otro lado, **Denegri (2010)** sostiene que el derecho disciplinario es de carácter administrativo y represivo, dado que su propósito es aplicar una sanción y, por lo tanto, guarda directa relación con el derecho penal. Sin embargo, más adelante asume que el proceso administrativo es autónomo respecto del derecho penal.

Ventura (2015) refiere que: El Procedimiento Administrativo Disciplinario, se ayuda en dos fases o etapas: la indagatoria y la comprobatoria, sin embargo, algunos tratadistas estiman que la etapa indagatoria no es parte formal del procedimiento, por lo siguiente: del resultado de dichas investigaciones no necesariamente se concluye en la incoación de un procedimiento, por que al momento de citarse al presunto responsable, es deber de la autoridad correspondiente hacerle saber la responsabilidad que se le imputa, ya que si no se cuenta con toda la información y documentación que acredite tal irregularidad, resultaría violatorio de garantías individuales iniciar un procedimiento en el que se aduzcan elementos que posteriormente fueron integrados, salvo el caso que se trate de hechos supervenientes o se adviertan elementos que impliquen nuevas

responsabilidades, en cuyo supuesto se podrá disponer de nuevas investigaciones y citar a otras audiencias.

El tribunal constitucional ha expresado con toda razón, en varias de sus sentencias, que el poder disciplinario es el medio con que cuenta la administración para obligar sus agentes el cumplimiento de sus deberes específicos del servicio, sin embargo, debe tenerse en cuenta que las sanciones de mayor gravedad resultan aplicables sobre la base del debido proceso, cuyos elementos son: entre otros - el derecho de defensa, la instancia plural, la motivación resolutoria.

Bajo esta premisa constitucional, **Pérez (2015)** nos aclara que, todo acto administrativo tiene que ajustarse a las normas y principios vigentes establecidos en los manuales que obran en cada una de las entidades públicas y privadas. Cuando estas normas y principios se violentan o se infringen, en el caso de las entidades públicas como es el caso del sector educación, se da inicio al proceso administrativo disciplinario. El proceso administrativo disciplinario es una potestad de la administración pública, constituida por las diferentes instituciones del estado, como son los ministerios, las direcciones regionales y sectoriales. Se trata de la aplicación del ius puniendi estatal que, en lo relativo a las actuaciones administrativas, se caracteriza en la denominada potestad sancionadora de la Administración Pública.

En ese sentido, **López (1988)** define que: la potestad sancionadora atribuida a la Administración Pública encuentra sustento en la autotutela administrativa obligatoriedad de los actos administrativos sin la intervención de voluntades ajenas a la Administración Pública y, a su vez, **Santamaría (2000)** concluye que en un imperativo de coerción asignado por ley para garantizar el

cumplimiento de obligaciones que integran el ordenamiento jurídico administrativo y castigar su contravención de ser el caso.

CAPÍTULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Descripción del problema

En la administración pública de nuestro país es inocultable las falencias, que trae nuestro servicio administrativo, vinculado a la función pública, que trae consigo que se cometan faltas disciplinarias, ello en lo referente a que los propios servidores cometen errores, negligencias y hasta delitos que esta reñidos con el Código de ética del servidor Público y por cierto con las normas administrativas y normas penales y civiles.

Estas situaciones se dan por la falta de un marco doctrinal adecuado donde se determine con precisión desde el derecho constitucional sustantivo a toda persona a exigir a través de un procedimiento administrativo que la Institución Pública sea más eficiente con sus responsables y en relación con otros órganos estatales y el mecanismo para hacer eficiente y eficaz su función. Vale agregar que los ciudadanos en muchos casos reclaman, pero no saben o no tienen conciencia de la magnitud de los problemas que se suscitan en la administración pública y que no existe un mecanismo efectivo diseñado desde la Constitución para hacer realidad un sistema administrativo más idóneo, más eficaz en materia de procesos disciplinarios, lo que evidentemente contrasta con el diseño de Estado Constitucional y Democrático de Derecho establecido por nuestra Constitución.

Lo anterior ha traído como consecuencia una insatisfacción dentro de un marco de justicia administrativa y la convicción cada vez más honda que al Estado se entra para robar y desfalcar sin que a nadie se le cuestione, siendo además la función pública: unilateral inconsulta y arbitraria. Denotándose un abuso de poder rompiendo el esquema y

espíritu constitucional cuyo círculo respecto del gasto público al fin y al cabo se cierra con el control presupuestario, pues sin este no puede hablarse de una real y cabal utilización de los recursos del Estado trayendo como consecuencia insatisfacción de los servicios y desconocimiento de los derechos humanos de los ciudadanos pues al no ser atendidos no puede hablarse de que sus derechos sean respetados. En un Estado con altos índices de problemas y malos servicios básicos, no puede afirmarse que existe real vigencia del Estado constitucional.

Creemos que este problema se presenta, por la inadecuada e incompleta regulación doctrinal de un sistema más idóneo en la parte administrativa que haga del control administrativo y del servicio público eficiente, adecuado y equilibrado que posibiliten una real vigencia de un Estado Constitucional y Democrático de Derecho.

2.2 Formulación del problema

2.2.1 Problema General

¿Los procesos disciplinarios que se instauran en la administración pública en casos de faltas y delitos cometidos por servidores y funcionarios públicos, no están debidamente enmarcado en el debido proceso, trayendo consigo que resulte ineficaz el régimen disciplinario sancionador en la Administración Pública ante la cual se debe plantear mejoras que busquen solucionar estos problemas?

2.2.2 Problemas específicos

¿Cómo se manifiesta la falta de idoneidad del debido proceso en los procesos disciplinarios en la Municipalidad Provincial de Maynas en el año 2021?

¿Cuáles serían las alternativas de solución en el mejoramiento de los procesos disciplinarios, en sujeción al debido proceso como principio y garantías en el sistema disciplinario administrativo?

2.3 Objetivos

2.3.1 Objetivo general

Determinar si es eficaz los procedimientos administrativos disciplinarios y cómo se manifiesta el cumplimiento del debido proceso en la función pública en la Municipalidad Provincial de Maynas, periodo del 2018 al 2020.

2.3.2 Objetivos específicos

Determinar la idoneidad del sistema administrativo como función básica del Estado en la Municipalidad Provincial de Maynas.

Identificar los criterios para plantear la solución en el mejoramiento a la función pública de la función pública en la Municipalidad Provincial de Maynas

2.4 Justificación e importancia de la investigación

Se ha observado un deficiente encaminamiento en los procesos disciplinarios en la Municipalidad Provincial de Maynas entre los años 2018-2020, donde se puede observar que no se cumple a cabalidad con el principio y garantía del Debido Proceso que debe asegurar que exista un pleno desarrollo del proceso de este tipo, consignado y establecido en nuestro ordenamiento administrativo peruano, lo que acrecienta ser uno

de los factores para el descontento en la población sobre la administración pública.

Entonces es necesario mejorar este sistema administrativo en dicha Municipalidad para contribuir al mejoramiento de la función pública establecido en el marco constitucional, toda vez que se encuentra meridianamente regulado en forma genérica en nuestra Constitución, perjudicando de sobremanera el derecho de los ciudadanos a una eficiente fiscalización de los recursos económicos dentro del marco de un Estado Democrático y Constitucional de Derecho. Por tanto, es propósito de los investigadores desentrañar las causas de este problema, para así contribuir proponiendo alternativas de solución e incluso una propuesta de modificatoria del texto administrativo.

Es pretensión de los investigadores, primero conocer los alcances de nuestro sistema administrativo disciplinario, luego ubicar los problemas y falencias que se presenta, básicamente en casos puntuales como son los procesos disciplinarios en la Municipalidad Provincial de Maynas, para finalmente proponer alternativas de solución para su real vigencia y eficiencia, y de esta forma al tener un adecuado control de la justicia que se refleje en un mejor utilización de los recursos públicos en pro de los ciudadanos de nuestro país; concretizando de esa forma un verdadero Estado Democrático y Constitucional de derecho, pues sin una adecuada justicia administrativa y control de los recursos económicos de un país, no existe verdadera democracia y un Estado Constitucional de Derecho, menos una satisfacción de los Derechos Constitucionales de la persona humana.

2.5. Hipótesis

2.5.1 Hipótesis general

Es ineficiente, el desempeño del sistema administrativo como función básica del Estado, lo que incide negativamente en la vigencia real de un Estado Constitucional de Derecho, a lo cual es posible plantear criterios para la solución en el mejoramiento de la función del sistema administrativo.

2.5.2 Hipótesis específicas

El sistema administrativo peruano como función básica del Estado, es deficiente, lo que incide negativamente en la vigencia de un Estado Constitucional de Derecho.

Es posible proponer criterios para plantear la solución en el mejoramiento de la función del sistema administrativo peruano, que garantice la idoneidad de la función pública

2.6. Variables

2.6.1 Identificación de las variables

Variable Independiente **(X)**: Sistema de Derecho Administrativo y Función Pública.

Variable Dependiente **(Y)**: Principio de Debido Proceso y la Función Pública en la Municipalidades.

2.6.2 Definición de la Variables

2.6.2.1 Definición Conceptual

La Variable independiente (X) Sistema de Derecho Administrativo y Función Pública se define conceptualmente como: Conjunto de normas que se aplican en la Administración Pública, siendo esta una cualidad de derecho especial amparada en la Constitución Política del Perú

La Variable Dependiente (Y) Principio de Debido Proceso se define conceptualmente como: Derecho fundamental que tienen todas las personas de exigir al Estado un proceso justo e imparcial y La Función Pública en las Municipalidades se define conceptualmente como: La actividad permanente o temporal realizada por una persona en nombre de o al servicio de la Administración Pública de la Municipalidad en cualquiera de sus niveles jerárquicos.

2.6.2.2 Definición Operacional

La Variable Independiente (X) Sistema de Derecho Administrativo y Función Pública se define operacionalmente como: La buena predisposición de los funcionarios públicos a realizar su actividad en cumplimiento del Sistema de Derecho Administrativo, constituido por las dimensiones: Primacía de la Constitución, Cualidad de Derecho especial de la Función Pública y Función Pública en el Derecho Administrativo; cuyos valores son: Bueno (15 – 20 p) Regular (11 – 14 p), Deficiente (00 – 10 p)

La Variable Dependiente (Y) Principio de Debido Proceso y la Función Pública en las Municipalidades se define operacionalmente como: el cumplimiento de los procedimientos administrativos, la Función Pública en la Municipalidad de Maynas, Participación Ciudadana, Control Presupuestal, Principios de la Función Pública.

2.7. Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Valores
V.I. 1.- Sistema de Derecho Administrativo y función pública	1.- Primacía de la Constitución	1.1.- La Constitución 1.2.- Doctrina Administrativa 1.3.- Ley de Procedimiento Administrativo General	Bueno (15 – 20 p) Regular (11 – 14 p) Deficiente (00 – 10 p)
	2.- Calidad de Derecho especial de la Función Pública	2.1.- Legitimación de la Función Pública 2.2.- Justificación Legal de la Función Pública 2.3.- Funciones del derecho administrativo de la función pública	
	3.- Función Pública en el Derecho Administrativo	3.1.- Existencia de la relación jurídica de la función pública 3.2.- Relación jurídica de la función pública	
V.D. 2.- Principio del Debido Proceso y la función pública en las Municipalidades	1.- Cumplimiento de los procedimientos administrativos	1.1.- Primera Instancia 1.2.- Segunda Instancia 1.3.- Resoluciones	
	2.- Función Pública en la	2.1.- Idoneidad 2.2.- deficiencia	

	Municipalidad de Maynas	2.3.- Burocracia	
	3.- Participación Ciudadana	3.1.- Elecciones 3.2.- Referéndum 3.3.- Revocatoria	
	4.- Control Presupuestal	4.1.- Control Interno 4.2.- Control Externo	
	5. Prototipo de la Función Pública	5.1.- Objetivos del sistema 5.2.- Razones del Modelo de sistema 5.3.- Prototipo de función pública	

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

La metodología de investigación es indispensable para “formular cuestiones sobre la realidad del mundo y la humana, basándose en las observaciones de la realidad y en las teorías ya existentes, en anticipar soluciones a estos problemas y en contrastarlas con la misma realidad, mediante la observación de los hechos, su clasificación y su análisis” (Hernández et al., 2014, p. 19).

3.1 Nivel, Tipo y Diseño de Investigación

3.1.1 Nivel de Investigación

De acuerdo con la intención, el estudio perteneció al nivel de investigación aplicada porque se aplicó los conocimientos sobre las variables: sistema de derecho administrativo y función pública y principio de debido proceso y la función pública en municipalidades, para solucionar un problema específico. (Ávila, 2000).

3.1.2 Tipo de investigación

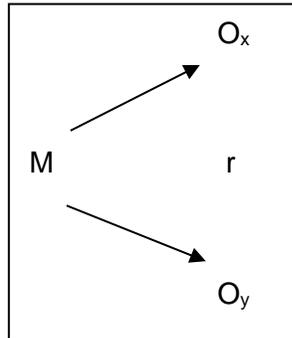
La investigación fue de tipo descriptivo porque se estudió la situación en que se encuentran las variables. (Velásquez Fernández & Rey Córdova, 1999).

3.1.3 Diseño de la investigación

La investigación se sustenta en el diseño no experimental de tipo descriptivo, este tipo de investigación no experimental es un parteaguas de varios estudios cuantitativos, como las encuestas de opinión, los

estudios ex post- facto retrospectivos y prospectivos, etc. (Hernández et al., 2014, p. 152).

El diseño del esquema es:



Dónde:

M : Muestra

O_x, O_y : Observación a la variable independiente y dependiente

r : Relación entre las variables

3.2 Población y Muestra

3.2.1 Población

La población estuvo delimitada por 12 funcionarios públicos de la Municipalidad Provincial de Maynas.

3.2.2 Muestra

Según Hernández et al. (2014) la muestra es un subgrupo de la población que se tiene interés para recolectar datos o delimitarse de antemano con precisión. El método del muestreo por conveniencia permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos. Esto, fundamentado en la conveniente accesibilidad y

proximidad de los sujetos para el investigador. La muestra es por conveniencia, para el cual se trabajó con el 100% de la población, es decir 12 funcionarios públicos de la Municipalidad Provincial de Maynas.

3.3 Técnica, Instrumentos y Procedimientos de Recolección de Datos

3.3.1 Técnica de Recolección de Datos

La técnica que se empleó en la recolección de datos fue la guía de observación para ambas variables porque se observaron los hechos en forma indirecta.

3.3.2 Instrumentos de Recolección de Datos

El instrumento a utilizar fue cuestionario, tanto para sistema de derecho administrativo y función pública como para principio de debido proceso y función pública en las municipalidades, el que fue sometido a prueba de validez y confiabilidad antes de su aplicación.

3.3.3 Procedimientos de Recolección de Datos

El procedimiento de recolección de datos fue de la siguiente manera:

- Elaboración y aprobación del proyecto de tesis.
- Solicitar el permiso al Alcalde de la Municipalidad Provincial de Maynas, para la realización del estudio.
- Elaboración del instrumento de recolección de datos.
- Prueba de validez y confiabilidad al instrumento de recolección de datos.
- Aplicar los instrumentos
- Procesamiento de la información.

- Organización de la información en cuadros.
- Análisis de la información.
- Interpretación de datos.
- Elaboración de discusión y presentación del informe.
- Sustentación del informe.

3.4 Procesamiento y Análisis de la Información

3.4.1 Procesamiento de la Información

El procesamiento de la información se realizó en forma computarizada empleando el paquete estadístico SPSS versión 23 para Windows 7/8/10, sobre los datos, luego los datos se organizarán en cuadros y representados en gráficos.

3.4.2 Análisis de la Información

El análisis de la información se realizó empleando la estadística descriptiva (frecuencia, porcentaje y promedios), para el estudio de cada variable y para la demostración de la hipótesis se utilizará la prueba estadística inferencial no paramétrica chi cuadrada (X^2) con $p < 0.05\%$.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 Análisis Descriptivo

4.1.1 Análisis de las variables independiente y dependiente

CUADRO N° 01

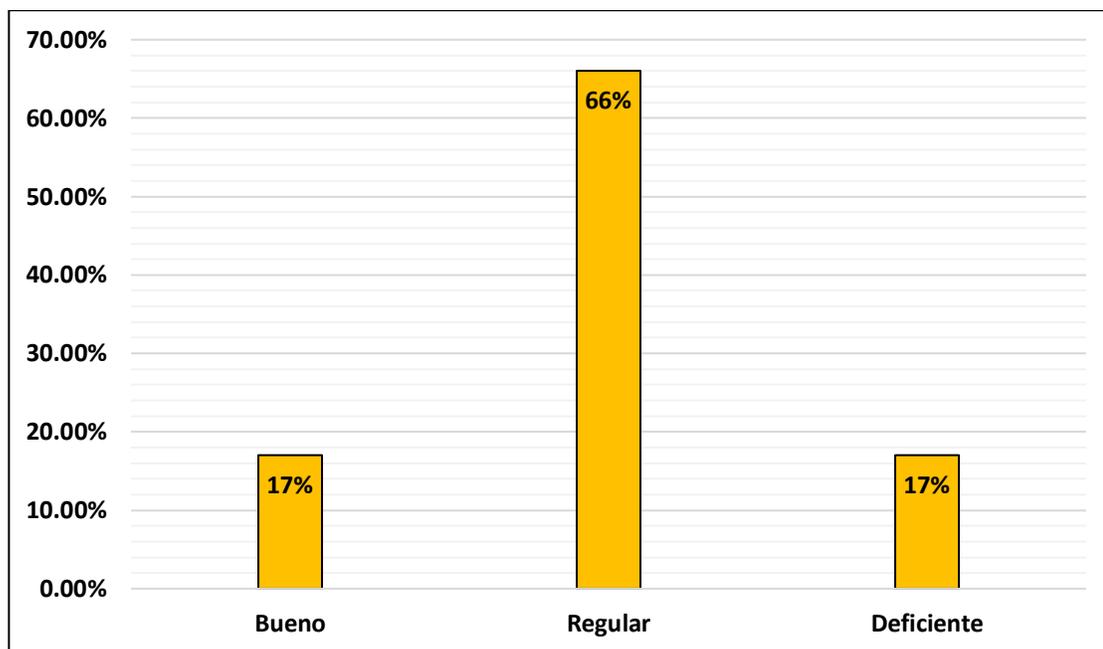
¿SON IDÓNEOS LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS?

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje Válido</i>	<i>Porcentaje Acumulado</i>
<i>Bueno (15 – 20 p)</i>	2	17%	17%	17%
<i>Regular (11 – 14 p)</i>	8	66%	66%	83%
<i>Deficiente (00 – 10 p)</i>	2	17%	17%	100%
TOTAL (X)	12	100%	100%	

Fuente: Base de datos de los autores

GRÁFICO N° 01

¿SON IDÓNEOS LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS?



Fuente: Cuadro N° 01

En el cuadro y gráfico N° 01 se observa la idoneidad de los procesos administrativos disciplinarios y es lo siguiente:

Del promedio (x) de 12 (100%) funcionarios públicos de la Municipalidad Provincial de Maynas, 8 (66%) funcionarios públicos respondieron en la apreciación Regular (11 – 14 p) acerca de la idoneidad de los procesos administrativos disciplinarios. Asimismo, 2 (17%) funcionarios públicos respondieron en la apreciación Bueno: (15 – 20 p) acerca de la idoneidad de los procesos administrativos disciplinarios. Mientras que 2 (17%) funcionarios públicos respondieron en la apreciación Deficiente: (00 – 10 p) acerca de la idoneidad de los procesos administrativos disciplinarios.

Concluyendo que fue Regular: (11 – 14 p) la idoneidad de los procesos administrativos disciplinarios.

CUADRO N° 02

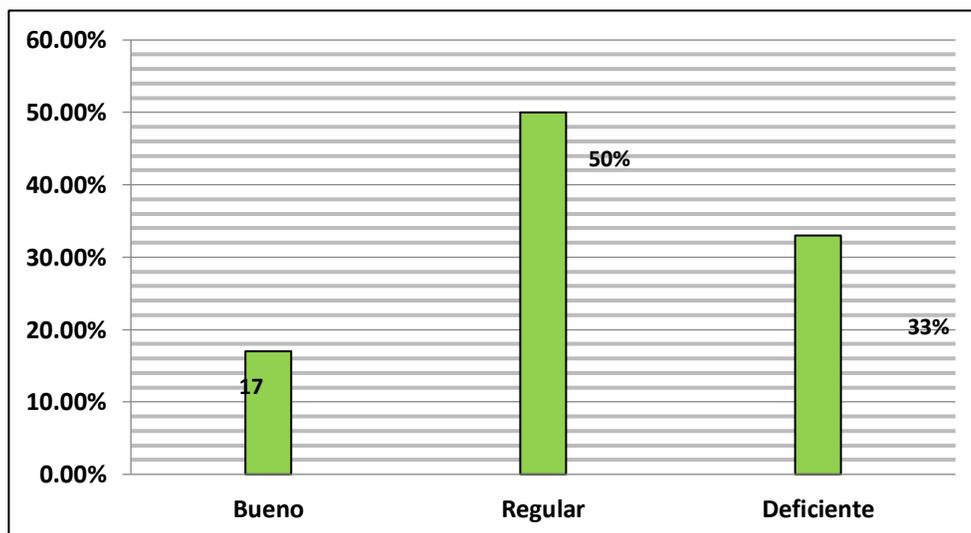
¿HA SIDO ATENDIDO CORRECTAMENTE DESPUÉS QUE SU PROCESO CONCLUYÓ?

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje Válido</i>	<i>Porcentaje Acumulado</i>
<i>Bueno</i> (15 – 20 p)	2	17%	17%	17%
<i>Regular</i> (11 – 14 p)	6	50%	50%	67%
<i>Deficiente</i> (00 – 10 p)	4	33%	33%	100%
TOTAL (X)	12	100%	100%	

Fuente: Base de datos de los autores

GRÁFICO N° 02

¿HA SIDO ATENDIDO CORRECTAMENTE DESPUÉS QUE SU PROCESO CONCLUYÓ?



Fuente: Cuadro N° 02

En el cuadro y gráfico N° 02 se observa la atención correcta después de concluido el proceso y es lo siguiente:

Del promedio (x) de 12 (100%) funcionarios públicos de la Municipalidad Provincial de Maynas, 6 (50%) funcionarios públicos respondieron en la apreciación Regular (11 – 14 p) acerca de la atención correcta después de concluido el proceso. Asimismo, 4 (33%) funcionarios públicos respondieron en la apreciación Deficiente: (00 – 10 p) acerca de la atención correcta después de concluido el proceso. Mientras que 2 (17%) funcionarios públicos respondieron en la apreciación Bueno: (15 – 20 p) acerca de la atención correcta después de concluido el proceso.

Concluyendo que fue Regular: (11 – 14 p) la atención correcta después de concluido el proceso.

CUADRO N° 03

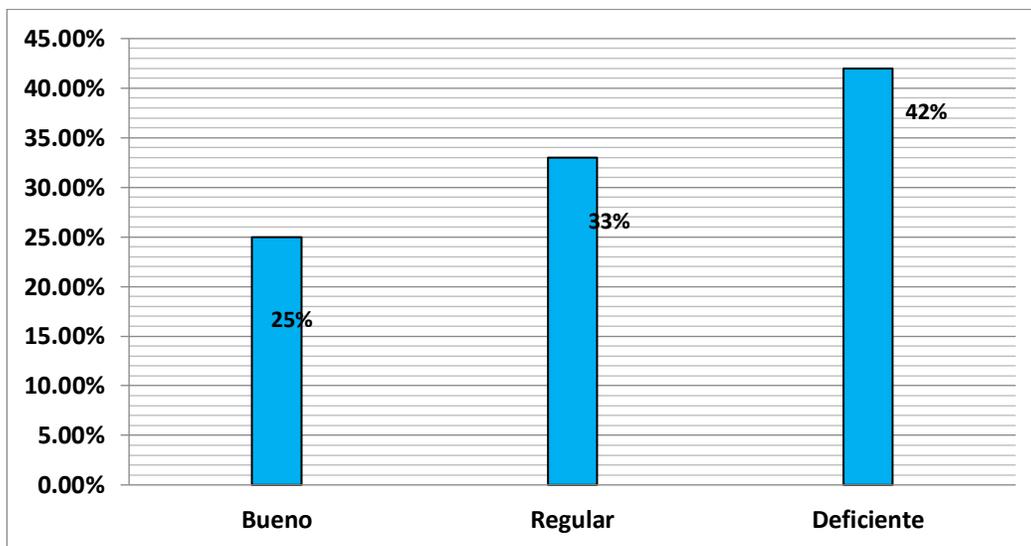
¿SE HA RESPETADO EL DEBIDO PROCESO EN SU TRÁMITE ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO?

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje Válido</i>	<i>Porcentaje Acumulado</i>
Bueno (15 – 20 p)	3	25%	25%	25%
Regular (11 – 14 p)	4	33%	33%	58%
Deficiente (00 – 10 p)	5	42%	42%	100%
TOTAL (X)	12	100%	100%	

Fuente: Base de datos de los autores

GRÁFICO N° 03

¿SE HA RESPETADO EL DEBIDO PROCESO EN SU TRÁMITE ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO?



Fuente: Cuadro N° 03

En el cuadro y gráfico N° 03 se observa el respeto al debido proceso en el trámite administrativo disciplinario y es lo siguiente:

Del promedio (x) de 12 (100%) funcionarios públicos de la Municipalidad Provincial de Maynas, 5 (42%) funcionarios públicos respondieron en la apreciación Deficiente (00 – 10 p) acerca del respeto al debido proceso en el trámite administrativo disciplinario. Asimismo, 4 (33%) funcionarios públicos respondieron en la apreciación Regular: (11 – 14 p) acerca del respeto al debido proceso en el trámite administrativo disciplinario. Mientras que 3 (25%) funcionarios públicos respondieron en la apreciación Bueno: (15 – 20 p) acerca del respeto al debido proceso en el trámite administrativo disciplinario.

Concluyendo que fue Deficiente: (00 – 10 p) el respeto al debido proceso en el trámite administrativo disciplinario.

CUADRO N° 04

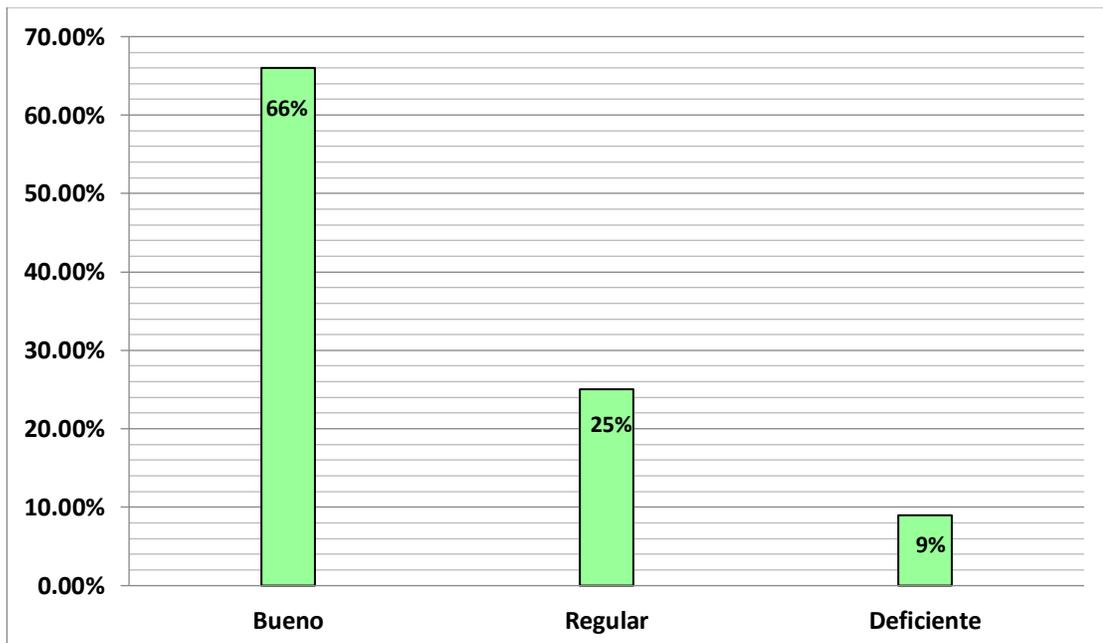
¿HA SIDO CITADO A TIEMPO AL PROCESO ADMINISTRATIVO?

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje Válido</i>	<i>Porcentaje Acumulado</i>
<i>Bueno (15 – 20 p)</i>	8	66%	66%	66%
<i>Regular (11 – 14 p)</i>	3	25%	25%	91%
<i>Deficiente (00 – 10 p)</i>	1	9%	9%	100%
TOTAL (X)	12	100%	100%	

Fuente: Base de datos de los autores

GRÁFICO N° 04

¿HA SIDO CITADO A TIEMPO AL PROCESO ADMINISTRATIVO?



Fuente: Cuadro N° 04

En el cuadro y gráfico N° 04 se observa si ha sido citado a tiempo al proceso administrativo y es lo siguiente:

Del promedio (\bar{x}) de 12 (100%) funcionarios públicos de la Municipalidad Provincial de Maynas, 8 (66%) funcionarios públicos respondieron en la apreciación Bueno: (15 – 20 p) acerca de si ha sido citado a tiempo al proceso administrativo. Asimismo, 3 (25%) funcionarios públicos respondieron en la apreciación Regular: (11 – 14 p) acerca de si ha sido citado a tiempo al proceso administrativo. Mientras que 1 (9%) funcionario público respondió en la apreciación Deficiente: (00 – 10 p) acerca de si ha sido citado a tiempo al proceso administrativo.

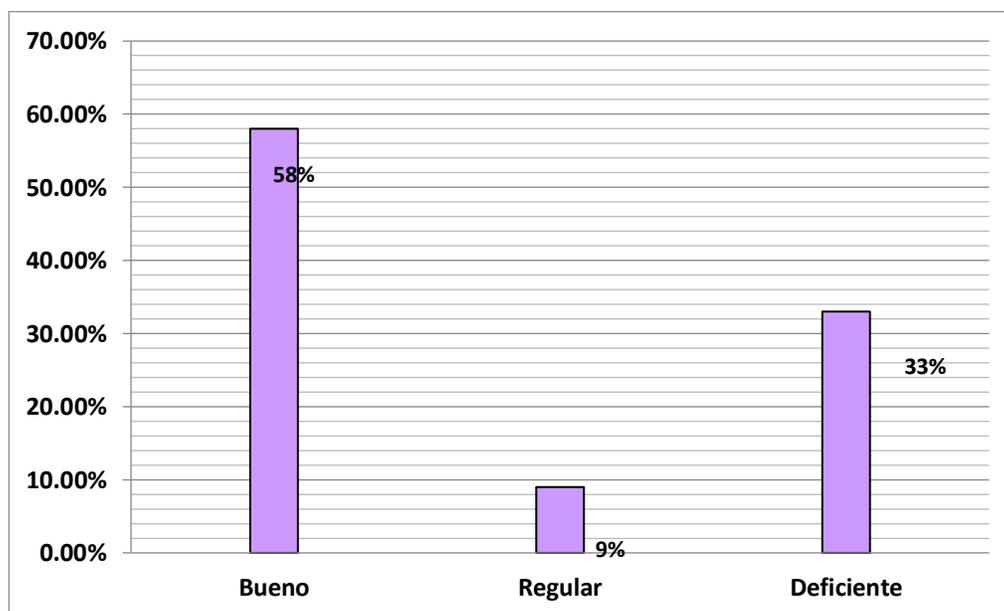
Concluyendo que fue Bueno: (15 – 20 p) si ha sido citado a tiempo al proceso administrativo.

CUADRO N° 05
¿HUBO RESOLUCIÓN DE SANCIÓN EN SU PROCESO
ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO?

Fuente: base de datos de los autores

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje Válido</i>	<i>Porcentaje Acumulado</i>
Bueno <i>(15 – 20 p)</i>	7	58%	58%	58%
Regular <i>(11 – 14 p)</i>	1	9%	9%	67%
Deficiente <i>(00 – 10 p)</i>	4	33%	33%	100%
TOTAL (X)	12	100%	100%	

GRÁFICO N° 05
¿HUBO RESOLUCIÓN DE SANCIÓN EN SU PROCESO
ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO?



Fuente: Cuadro N° 05

En el cuadro y gráfico N° 05 se observa si hubo resolución de sanción en el proceso administrativo disciplinario y es lo siguiente:

Del promedio (x) de 12 (100%) funcionarios públicos de la Municipalidad Provincial de Maynas, 7 (58%) funcionarios públicos respondieron en la apreciación Bueno: (15 – 20 p) acerca de si hubo resolución de sanción en el proceso administrativo disciplinario. Asimismo, 4 (33%) funcionarios públicos respondieron en la apreciación Deficiente: (00 – 10 p) acerca de si hubo resolución de sanción en el proceso administrativo disciplinario. Mientras que 1 (9%) funcionario público respondió en la apreciación Regular: (00 – 10 p) acerca de si hubo resolución de sanción en el proceso administrativo disciplinario.

Concluyendo que fue Bueno: (15 – 20 p) si hubo resolución de sanción en el proceso administrativo disciplinario.

CUADRO N° 06

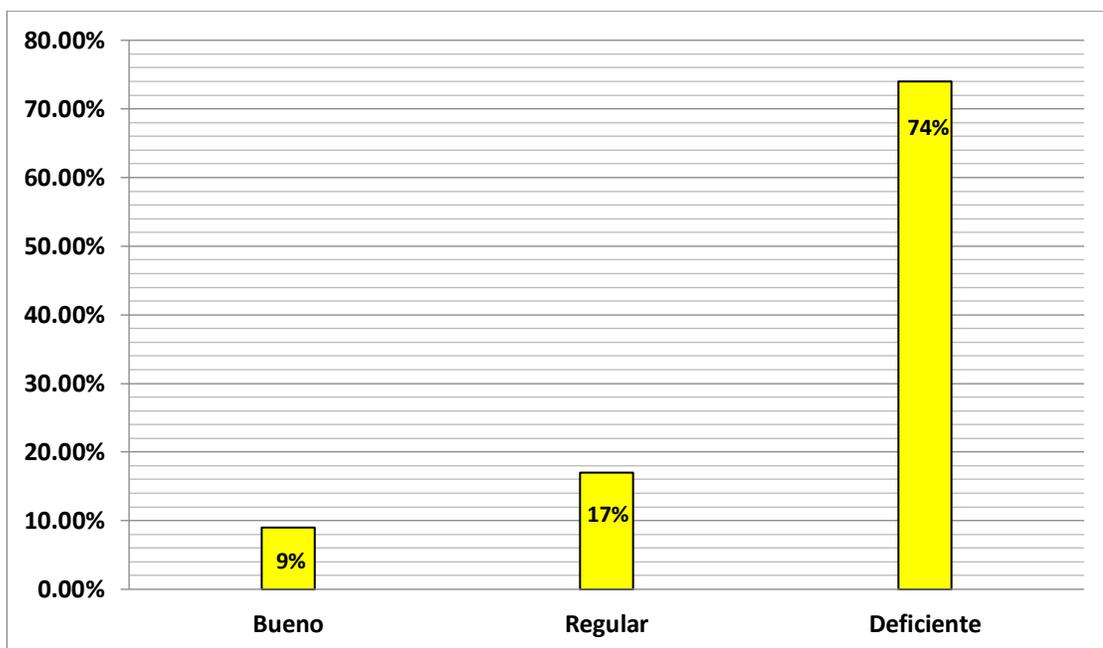
¿ES INOCENTE EN EL CASO QUE LE INDICARON?

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje Válido</i>	<i>Porcentaje Acumulado</i>
<i>Bueno (15 – 20 p)</i>	1	9%	9%	9%
<i>Regular (11 – 14 p)</i>	2	17%	17%	26%
<i>Deficiente (00 – 10 p)</i>	9	74%	74%	100%
TOTAL (X)	12	100%	100%	

Fuente: Base de datos de los autores

GRÁFICO N° 06

¿ES INOCENTE EN EL CASO QUE LE INDICARON?



Fuente: Cuadro N° 06

En el cuadro y gráfico N° 06 se observa si es inocente en el caso que le indicaron y es lo siguiente:

Del promedio (x) de 12 (100%) funcionarios públicos de la Municipalidad Provincial de Maynas, 9 (74%) funcionarios públicos respondieron en la apreciación Deficiente: (00 – 10 p) acerca de si es inocente en el caso que le indicaron. Asimismo, 2 (17%) funcionarios públicos respondieron en la apreciación Regular: (11 – 14 p) acerca si es inocente en el caso que le indicaron. Mientras que 1 (9%) funcionario público respondió en la apreciación Buena: (15 – 20 p) acerca de si es inocente en el caso que le indicaron.

Concluyendo que fue Deficiente: (00 – 10 p) si es inocente en el caso que le indicaron.

4.2 Análisis Inferencial

4.2.1 Relación entre el sistema de Derecho Administrativo y Función Pública con el Principio de Debido Proceso y la Función Pública en las Municipalidades.

CUADRO N° 07

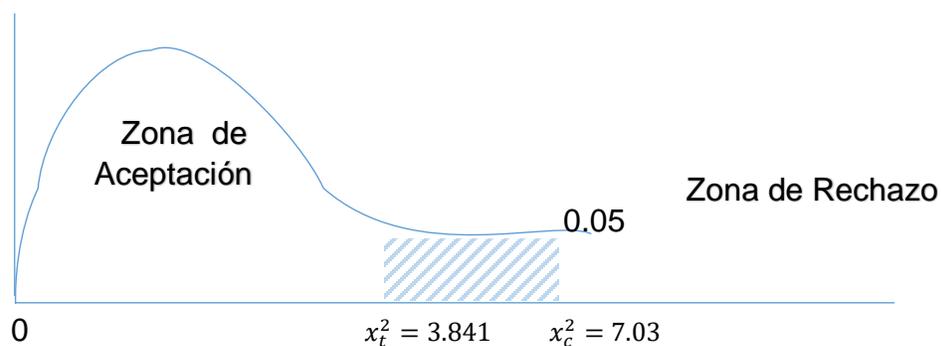
EL CUMPLIMIENTO DEL DEBIDO PROCESO EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MAYNAS – PERIODO 2018 AL 2020

Sistema de Derecho Administrativo y Función Pública		Principio de Debido Proceso y la Función Pública en las Municipalidades					
		ADECUADO		INADECUADO		TOTAL	
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	N°	%
1	Favorabe	2	40	3	60	5	42
2	Desfavorable	0	0	7	100	7	58
Total		2	17	10	83	12	100

Fuente: Cuadros N° 01, 02, 03, 04, 05 y 06

$$x_c^2 = 7.03, x_t^2 = 3.841, gl = 1, p < 0.05\%$$

$$x_c^2 = 7.03 > x_t^2 = 3.841$$



$x_c^2 > x_t^2$: Da relación entre el Sistema de Derecho Administrativo y Función Pública se relaciona con el Principio de Debido Proceso y la Función Pública en las Municipalidades.

Al aplicar el coeficiente de contingencia se obtuvo $r=44\%$ lo que indica que el Sistema de Derecho Administrativo y Función Pública se relaciona con el Principio de Debido Proceso y la Función Pública en las Municipalidades con una magnitud de 44% (moderado) aceptando el título de nuestra investigación: El cumplimiento del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Provincial de Maynas – periodo 2018 al 2020.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Discusión

En la institución edil más importante de la provincia de Maynas, sucedió que entre los años 2018 y 2020 los funcionarios que tuvieron a su cargo conducir procedimientos disciplinarios incumplieron flagrantemente el principio más importante del Derecho Administrativo que es el debido proceso, y esto por razones de desconocimiento y de no tomar el debido interés a un encargo de gran responsabilidad que implica asumir la dirección de conducir un procedimiento administrativo disciplinario. En ese sentido damos cuenta de por lo menos 06 procedimientos que fueron archivados algunos otros, no se impulsaron para nada las diligencias que manda la norma administrativa y en el colmo de los casos, en 02 no se apertura con Resolución el Procedimiento administrativo disciplinario, haciendo que prescriba y que los supuestos implicados o procesados salgan impunes y sin ser procesados, ni sancionados.

Por otro lado, es importante considerar que como señala **Cervantes (2003)** se incurre en responsabilidad administrativa, civil y penal si los funcionarios no conducen adecuadamente un proceso administrativo disciplinario. Estas tres formas de responsabilidad no son tomadas en cuenta, ni son siquiera mentalizadas por los funcionarios creyendo que el asumir la conducción de un proceso de esta naturaleza, no significa nada trascendente. Por otro lado, la responsabilidad extracontractual nace de un hecho al que la Ley atribuye consecuencias indemnizatorias, por lo tanto, significa que debe existir la calificación de un daño y por consiguiente la capacidad indemnizatoria.

Esta situación de inacción y de genuina irresponsabilidad en la conducción de los procesos administrativos disciplinarios, genera un grave daño moral a la ciudadanía del país, ya que por un lado, se fortalece la impunidad ya que quien comete faltas administrativas, y hasta delitos graves, como de corrupción, concusión y otros queda librado de toda responsabilidad, con las consecuencias irreparables de justicia para el país, y por otro lado, demuestra que el estado es ineficiente e ineficaz.

Indagando las razones que harían que estas cosas se manifiesten en las últimas gestiones ediles, podemos determinar las siguientes razones:

1. Existe clientelismo político para ocupar cargos de alta responsabilidad. Significa que los funcionarios no se capacitan, no están debidamente preparados, incluso en algunas gerencias le sacan la vuelta al requisito de obviar que un Gerente debe ser profesional habilitado.
2. Existe desconocimiento de funciones, del contenido del Código de ética, de la Función Pública, así como no son informados, ni menos capacitados para conducir un proceso administrativo disciplinario. Si a ello agregamos que estas comisiones ordinarias u extraordinarias no cuentan con un asesor legal, la situación se pone más complicada, trayendo graves perjuicios al Estado.
3. Otro factor causal es la responsabilidad de los mismos alcaldes o autoridades de las instituciones públicas que, no les interesa mucho la calidad de sus funcionarios, sino básicamente devolver favores, y por lo tanto se rodean de personas poco idóneas e incapaces. Este problema, se ha venido agravando en los últimos años en la medida que ha estado vinculado a actos de corrupción para ocupar cargos y mantenerse en ellos.

Todo ello, trae consigo las consecuencias ya descritas de impunidad, de relajamiento moral, de corrupción, de ineficacia en los fines de toda institución pública. Como la Municipalidad Provincial de Maynas. Si a todo ello agregamos que la peculiaridad de la Municipalidad Provincial de Maynas, es que ha venido de manera exagerada aumentando el personal contratado y hasta nombrado, haciendo difícil el sostenimiento de planillas de pagos, y ocasionando la indeterminación de funciones de cargos intermedios en las diversas oficinas de esta institución.

5.2 Conclusiones

- Es ineficaz la forma como se impulsa y desarrolla los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad Provincial de Maynas, en razón de que de acuerdo a los casos vistos, muchos de ellos se han archivado, otros no han sido ni siquiera aperturados, y casi todos adolecen de actos o diligencias, que permitan reunir pruebas, así como permitir el derecho a la defensa, y buscar el debido esclarecimiento de faltas y hasta delitos, contraviniendo el principio del debido proceso administrativo, y acarreando graves consecuencias para el Estado.
- Por otro lado, el Sistema Administrativo es idónea, el problema es de las personas, que desconocen las normas administrativas, y no son debidamente asesorados, capacitados, tampoco hay interés de los propios funcionarios para poder capacitarse, y por consiguiente no toman en serio un proceso administrativo cuando forman parte de una comisión disciplinaria.
- Las causas han sido determinadas en la Discusión y resultados y tiene que ver con el desconocimiento, desinterés, el clientelismo político y el pago de favores en la elección de funcionarios que terminan mostrando ser ineficaces e inoperantes para la función pública.

5.3 Recomendaciones

- Debe realizarse una concientización en las nuevas autoridades ediles y de los Gobiernos Regionales, para que se abstengan de pagar favores; asimismo, se debe seleccionar personas con capacidad, profesionalismo, y que cumplan con el perfil requerido para la conducción del procedimiento administrativo disciplinario, prevaleciendo la meritocracia y no el clientelismo político.
- En la administración pública, específicamente en las Gerencias de Administración de cada institución pública, deberían implementarse disposiciones, directivas internas que regulen el actuar de los funcionarios y servidores que intervienen en el procedimiento administrativo disciplinario en representación de la administración pública, así como las acciones a realizarse cuando incumplan con dichas obligaciones, y especificar el área encargada de ejercer dicha supervisión, ello a efectos de que los administrados involucrados no queden impunes a una sanción de carácter administrativo.
- La Contraloría General de la república, así como el SERVIR, deben establecer pautas y sanciones para quienes incumplan, contratar a personas sin el perfil profesional, y sin conocer sus antecedentes conductuales. Debería existir un mayor control y determinación de responsabilidad.
- A los estudiantes de la Escuela de Post Grado de la Universidad Científica del Perú seguir haciendo estudios sobre el tema de investigación.

- Hacer extensivo los resultados del estudio a otras instituciones públicas y privadas.

Referencias Bibliográficas

- Acosta, M. (1991). *Teoría General del Derecho Administrativo*. Mexico Purrua.
- Aguila, C. (2007). *el abc del derecho administrativo*. Lima: San Marcos E.R.L.
- Alarcon, L. (1997). *El Procedimiento Administrativo Sancionador*. Mexico: Thomson.
- Albornoz, J. (2011). *El Debido Proceso Administrativo y su Reconocimiento en los Procedimientos Disciplinarios de los órganos de la Administración del Estado Regidos por la Ley 18.834 sobre Estatuto Administrativo*. Santiago: Universidad de Chile.
- Alvarez, E. (2000). *Curso de Derecho Constitucional*. Madrid: Tecnos.
- Arteaga, E. (2002). *Derecho Administrativo - Historia y fuentes*. Mexico: Oxford University Press.
- Asua, A. (1997). *La tutela penal del correcto funcionamiento de la administración. Cuestiones político criminales, criterios de interpretación y delimitación de la potestad disciplinaria. Delitos contra la administración, 13-55.*
- Avanto, M. (2001). *Los delitos contra la administración pública en el Código*. Lima: Palestra.
- Boyer, J. (2017). *El Procedimiento Administrativo Disciplinario: Del crimen y castigo hacia una política de integridad*. *Revista de la Escuela Nacional de*, 32-43.
- Bruna, D., & Escobedo, E. (2018). *El principio de legalidad y tipicidad en el derecho disciplinario de los funcionarios públicos*. Chile: Universidad de Chile. Retrieved from [http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/146847/El-de-legalidad-y-tipicidad-en-el-derecho-disciplinario-de-los-funcionarios-p%
c3%bablicos.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/146847/El-de-legalidad-y-tipicidad-en-el-derecho-disciplinario-de-los-funcionarios-p%c3%bablicos.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cabrera, C. (2005). *Lecciones de Procedimiento Administrativo*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

- Cervantes, D. (2003). *Manual de Derecho Administrativo*. Lima: Idemsa.
- Chávez, A. (2019). *La aplicación del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios del personal fiscal en el distrito Fiscal de Huancavelica, 2017 – 2018*. Huancavelica: Universidad Nacional Hermilio Valdizan. Retrieved from <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/5683>
- Cordero, E. (2012). *El derecho administrativo sancionador y su relación con el Derecho Penal*. *Revista de Derecho Volumen XXV - N° 2*, 94 -120.
- Del Rio, O. (2009). *Compendio de terminología relativa a la gestión pública*. Lima: Ediciones Caballero Bustamante.
- Denegri, M. (2010). *Procesos administrativos disciplinarios por conducta profesional y actos contrarios a la ética profesional de los abogados independientes del Ilustre Colegio de Abogados de Tacna en el año 2018*. Tacna: Universidad Privada de Tacna.
- Espinoza, E. (2001). *Comentarios al derecho administrativo*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín Arequipa.
- Estela, J. (2009). *El Procedimiento Administrativo Sancionador, las sanciones administrativas en el Poder Ejecutivo, casuística*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Estela, J. (2009). *El Procedimiento administrativo sancionador, las sanciones administrativas en el poder ejecutivo, casuística*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Retrieved from <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/204>
- Faura, P. (2005). *Derecho Administrativo y Administración Pública*. Lima: Grijley.
- Fayol, H., Taylor, f., & F. (2000). *La visión científica del Derecho Administrativo*. Madrid: Trotta.
- Flores, W. (2018). *Estudio del debido procedimiento en los procesos administrativos disciplinarios respecto a los derechos de los*

- administrados en la dirección regional de educación puno en el año 2014. Revista Derecho, 157 - 180.*
- Gonzales, E. (2014). *El Procedo Disciplinario en la Administración Pública. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.*
- Hernández, R., Fernandez, C., & Pilar, B. M. (2014). *Metodología de investigación. México: McGRAW-HILL.*
- Huangal, W. (2019). *La Prueba en el Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Ley del Servicio Civil. Lima: Pontificia Universidad Catolica del Perú. Retrieved from <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/16369>*
- Ignacio, W. (2009). *Proporcionalidad entre sanciones y faltas en los procesos administrativos disciplinarios en la Universidad Nacional del Altiplano - Puno periodo 2006. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.*
- Lizarraga, V. (2013). *El régimen disciplinario en la función pública. Lima: Gaceta Jurídica.*
- López, F. (1988). *Administración Pública. Revista de Administración Pública, 30 - 50.*
- Mestanza, J. (2014). *Derecho a la defensa y el debido proceso en las sanciones impuestas a los trabajadores de la municipalidad provincial de Puno. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.*
- Morón, J. (2006). *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Lima: Gaceta Jurídica.*
- Morón, J. (2006). *Los principios delimitadores de la Potestad Sancionadora de la Administración Pública en la Ley Peruana. Lima: s.e. Retrieved from http://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/2271_los_pr.*
- Moron, J. C. (2003). *Comentarios al Derecho Administrativo. Lima: Gaceta Jurídica.*
- Mory, F. (2002). *El proceso administrativo disciplinario. Lima: Rodhas.*
- Napuri, G. (2007). *El Procedimiento Administrativo. Lima: Ara.*

- Oviedo, M. (2019). *Incorporación del procedimiento administrativo disciplinario en el régimen laboral privado del decreto legislativo N° 728 como garantía al debido proceso*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo. Retrieved from <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30097>.
- Paredes, D. (2013). *El debido proceso administrativo: análisis de los procedimientos sancionatorios de telecomunicaciones, sanitario y eléctrico*. Santiago: Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Pérez, M. (2015). *Guía práctica sobre el procedimiento administrativo sancionador*. Lima: PRODUGRÁFICA E.I.R.L.
- Quiñones, L. (2019). *Gestión de los procesos administrativos disciplinarios a trabajadores de la UGEL 07*. San Borja. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo. Retrieved from http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41305/Qui%C3%B1ones_VLB.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quispe, E. (2013). *Procedimietno administrativo disciplinario*. Arequipa: ADEC.
- Rodríguez, M. (2017). *La defensa penal eficaz como garantía del debido proceso en Ecuador*. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 33-44.
- Rojas, F. (1996). *Manual de Derecho Administrativo*. Bogotá: Temis.
- Romero, J. (2016). *El debido procedimiento en el proceso administrativo disciplinario*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo. Retrieved from <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/8132>
- Ruiz, A. (2001). *Manual de Derecho Administrativo*. Lima: Rhodas.
- Sagastegui, U. (1982). *Derecho Procesal Civil Tomo I*. Lima: Atlantida S.A.
- Salas, E. (2018). *Los procedimientos disciplinarios por debida motivación en la OCMA y su implicancia en los principios de independencia judicial y debido proceso*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo. Retrieved from <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36813>

- Salas, J. (2019). *Vulneración a los derechos fundamentales de docentes en los procedimientos administrativos disciplinarios de la UGEL Puno, en el marco de implementación de la ley 29944, años 2015 - 2016*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
- Salinas, R. (2019). *Delitos contra la administración pública*. Lima: Lustitia.
- Santmaría, J. (2000). *Principios de Derecho Administrativo*. Centro de Estudios Ramón Areces, 75- 100.
- Santibañez, E. (2016). *El procedimiento administrativo de queja dentro de las contralorías internas del gobierno del estado de México*. México: Universidad Autónoma de Estado de México. Retrieved from <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/62837/SANTIBA%20c3%91EZ%20ERICK.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Schuneman, B. (2004). *El dominio sobre el fundamento del resultado: Base Lógico-objetiva común para todas las formas de autoría*. *Derecho Penal y Criminología*, 13–25.
- Suarez, M. (2015). *El procedimiento administrativo disciplinario de la Función Judicial desde la perspectiva constitucional*. Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Tejada, J. (2015). *Debido proceso y procedimiento disciplinario laboral*. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuego*, 227-248.
- Vargas, A., Aguilera, E., & Martínez, P. (2015). *Hacia la eficientización del procedimiento administrativo disciplinario del Poder Judicial del Estado de México*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Velasco, G. (1993). *Derecho Procesal Civil*. Peru: Editora Jurídica Grijley.
- Ventura, F. (2015). *El cumplimiento de los plazos establecidos en el procedimiento disciplinario administrativo, a los docentes de unidad de gestión educativa - Churcama*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Villar, J. L. (1972). *Curso de Derecho Administrativo*. Madrid: S.e.

Anexos

Anexo 01: Matriz de Consistencia

Anexo 02: Instrumento de Recolección de Datos

Anexo 03: Instrumento de Validez y Confiabilidad

Anexo 04: Solicitud de Inscripción y Aprobación de Anteproyecto de Tesis

ANEXO N° 01: Matriz de Consistencia

TÍTULO: EL CUMPLIMIENTO DEL DEBIDO PROCESO EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MAYNAS, PERIODO 2018 AL 2020.

AUTOR (es): SILVIA MILAGROS JIMENO FREITAS
PABLO CESAR
ORMEÑO QUIROZ

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	INDICADORES	INDICES
¿Los procesos disciplinarios que se instauran en la administración pública en casos de faltas y delitos cometidos por servidores y funcionarios públicos, no están debidamente enmarcados en el debido proceso, resultando ineficaz el régimen disciplinario sancionador en la Administración Pública, por lo que se debe plantear mejoras que resuelvan estos problemas	Determinar si es eficaz los procedimientos administrativos disciplinarios y como se manifiesta el cumplimiento del debido proceso en la función pública en la Municipalidad Provincial de Maynas, entre los años 2018 y 2020	Es ineficiente el desempeño del sistema administrativo como función básica del Estado, lo que incide negativamente en la vigencia de un Estado Constitucional de Derecho, al cual es posible plantear criterios de solución en el mejoramiento de la función del sistema administrativo	Demanda de competencias profesionales	1. Resolución de problemas	1.1. Iniciativa mostrada en problemas de trabajo.
					1.2. Autonomía en sus acciones frente a problemas.
					1.3. Rapidez con que resuelve los problemas.
					1.4. Ámbito de sus decisiones rutinarias.
					1.5. Asertividad en la solución de problemas.
2.1. Fluidez en su comunicación.					
2.2. Comunicación interpersonal.					
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS			
¿Cómo se manifiesta la falta de idoneidad del debido proceso en los procesos disciplinarios en la Municipalidad Provincial de Maynas en el año 2020?	Determinar la idoneidad del sistema administrativo como función básica del Estado en la Municipalidad Provincial de Maynas	El sistema administrativo peruano como función básica del Estado, es deficiente, lo que incide negativamente en la			

		vigencia de un Estado Constitucional de Derecho		
¿Cuáles serían las alternativas de solución en el mejoramiento de los procesos disciplinarios, en sujeción al debido proceso como principio y garantía en el sistema disciplinario administrativo	Identificar los criterios para plantear la solución en el mejoramiento a la función pública de la función pública en la Municipalidad Provincial de Maynas	Es posible proponer criterios para plantear la solución en el mejoramiento de la función del sistema administrativo peruano, que garantice la idoneidad de la función pública		2.3. Comunicación con los clientes.
				2.4. Redacción escrita.
				2.5. Uso de Tecnologías de Información y Comunicación.
			3. Creatividad.	3.1. Aporte de ideas.
				3.2. Aplicación de ideas.
				3.3. Actitud a recibir sugerencias.

ANEXO 02

**EL CUMPLIMIENTO DEL DEBIDO PROCESO EN LOS PROCEDIMIENTOS
ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE MAYNAS, PERIODO 2018 AL 2020.**

CUESTIONARIO

(Administrados, Usuarios)

Nombre:.....

Fecha:..... **Institución:**.....

- 1.- ¿Son idóneos los procesos administrativos disciplinarios?

- 2.- ¿Ha sido atendido correctamente después que su proceso concluyó?

- 3.- ¿Se ha respetado el debido proceso en su trámite administrativo disciplinario?

- 4.- ¿Ha sido citado a tiempo al proceso administrativo?

- 5.- ¿Hubo resolución de sanción?

- 6.- ¿Es inocente en el caso que le indicaron?

Maynas, agosto del 2019.

- 1.1 Apellidos y nombres del experto : Vladymir Villarreal Balbín
- 1.2 Título Profesional : Licenciado/a () Ingeniero/a () Otro ()
- 1.3 Grado académico : Bachiller () Maestro () Doctor (X)
- 1.4 Título de la Investigación : **EL CUMPLIMIENTO DEL DEBIDO PROCESO EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MAYNAS, PERIODO 2018 AL 2020.**
- 1.5 Nombre del instrumento : Variables independiente y dependiente.
- 1.6 Criterios de Aplicabilidad :

VALORACIÓN	
CUALITATIVA	CUANTITATIVA
DEFICIENTE: (No válido, reformular)	0 – 20
REGULAR: (No Válido, modificar)	21 – 40
BUENA: (Válido, mejorar)	41 – 60
MUY BUENA: (Válido, precisar)	61 – 80
EXCELENTE: (Válido, aplicar)	81 – 100

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVO	DEFICIENTE 00 – 20				REGULAR 21 – 40				BUENA 41 – 60				MUY BUENA 61 – 80				EXCELENTE 81 – 100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado																				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables																				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología																				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				

Anexo 04

SOLICITUD DE INSCRIPCIÓN Y APROBACIÓN DE ANTEPROYECTO DE TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN DERECHO, CON MENCIÓN EN DERECHO ADMINISTRATIVO Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

SEÑOR (a) DIRECTOR (a) DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ

Dra. DELIA PEREA VDA. DE ARÉVALO

**SILVIA MILAGROS JIMENO FREITAS
PABLO CÉSAR ORMEÑO QUIROZ**

Me dirijo a usted para solicitarle la inscripción y aprobación de mi anteproyecto de tesis titulado: **EL CUMPLIMIENTO DEL DEBIDO PROCESO EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MAYNAS, PERIODO 2018 AL 2020.**

Para lo cual adjunto a la presente:

- ✓ Boleta de pago
- ✓ Tres (3) copias de anteproyecto de tesis:
- ✓ Tres (3) copias de informe de tesis:

Por tanto, pido a Ud. Acceder a mi solicitud por ser de justicia.

San Juan Bautista, enero de 2022

Firma del Interesado

DNI N°:

Firma del Interesado

DNI N°: